



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aplicación de un programa coaching para mejorar el  
desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979  
CPED – Cerro de Arena Olmos - 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR**

Bach. Benites Montalvan Cesar Edgardo

**ASESOR**

Mg. Juan Carlos Chero Zurita

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO-PERÚ

2018



### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Aplicación de un programa COACHING para mejorar el desempeño Laboral en los Docentes de la I.E. N° 10979 CPED- Cerro de Arena - Olmos 2018*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

*Dr. César Edgardo Benites Montalván*

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

*Aprobar por Mayoría*

RECOMIENDA:

Pimentel, *11* de *Agosto* de 20*18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Blarica*

SECRETARIO: *Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto*

VOCAL: *Mg. Juan Carlos Chero Zurita*



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, César Edgardo Benites Montalván, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, con DNI N° 16702098.

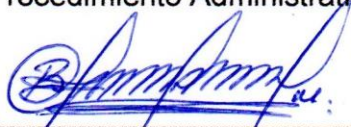
### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED - CERRO DE ARENA - OLMOS 2018, la misma que presento para optar el grado de: Maestro en Administración de la Educación.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, agosto del 2018



-----  
Cesar Edgardo Benites Montalván  
DNI N° 16702098

## DEDICATORIA

A mi Dios, padres y amigos por su constante  
apoyo moral que me fortalece

***César Edgardo.***

## **AGRADECIMIENTO**

Hago extensivo el agradecimiento a nuestra casa superior de estudios, Universidad "Cesar Vallejo" Filial Chiclayo y su excelente plana de docentes por brindarme la oportunidad de concluir los estudios de Maestría y seguir creciendo profesionalmente en el campo de la educación, a través de la propuesta de una alternativa de solución a los problemas que se presentan en el campo educativo de nuestra región.

A nuestro docente Magister Juan Chero Zurita, por el esfuerzo y dedicación profesional que permitió encaminar el presente trabajo a lo largo del desarrollo de la experiencia curricular de desarrollo de tesis.

A los estudiantes, docentes y directivos de la Institución Educativa N° 10979 de Olmos, por brindarme las facilidades para la aplicación de los instrumentos de trabajo de campo y poder concluir con éxito el presente trabajo de investigación.

El autor

## **PRESENTACIÓN**

Distinguidos miembros del jurado evaluador:

En estricto cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente para la elaboración y sustentación de tesis de maestría de la escuela de post grado de la Universidad “César Vallejo”, pongo a su entera disposición el presente trabajo de investigación titulado: “Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED - Cerro de Arena - Olmos 2018”.

La presente investigación, constituye un aporte a la comunidad lambayecana, en la medida que propone una herramienta de gestión educativa que permita a los docentes de la I. E. N° 10979 CPED - Cerro de Arena – Olmos mejorar su desempeño laboral, y con ello optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

Finalizado el presente trabajo de investigación y habiendo cumplido con los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis de nuestra casa superior de estudios Universidad “Cesar Vallejo”, poder optar el título de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación.

Señores miembros del jurado, a la espera de que el presente estudio sea evaluado y merezca su pronta aprobación.

El autor

## INDICE

	Pág
Dictamen de sustentación de tesis	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I: INTRODUCCION	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Aportes teóricos que sustentan el coaching	19
1.3.2. Orígenes del coaching	22
1.3.3. Definición de coaching	23
1.3.4. Características del coaching	24
1.3.5. Agentes del coaching	25
1.3.6. Funciones del coaching	27
1.3.7. Definición de desempeño laboral	27
1.3.8. Dimensiones del desempeño laboral	29
1.3.9. Funciones del docente	32
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	34
1.7.1. General	34
1.7.2. Específicos	34
II: MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra.	39

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5.	Métodos de análisis de datos	42
2.6.	Métodos de Investigación	44
2.7.	Aspectos éticos	44
	III: RESULTADOS	45
	IV. DISCUSIÓN	59
	V. CONCLUSIÓN	65
	VI. RECOMENDACIONES	66
	VII. PROPUESTA	67
	VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
	ANEXOS	108
	✓ Instrumentos	109
	✓ Validación de la propuesta	117
	✓ Validación de los instrumentos	121
	✓ Resultados del pre test y pos test	127
	✓ Autorización para la aplicación de los instrumentos	129
	✓ Evidencias fotográficas	130
	✓ Autorización para publicación de Tesis	133
	✓ Acta de Aprobación de originalidad	134
	✓ Reporte Turnitin	135
	✓ Autorización de la versión final del trabajo de Investigación	134



## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el pre test.</i>	46
Tabla N° 02. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pre test</i>	47
Tabla N° 03. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	48
Tabla N° 04. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pre test.</i>	49
Tabla N° 05. <i>Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test</i>	50
Tabla N° 06. <i>Resultados estadísticos del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test</i>	51
Tabla N° 07. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el post test.</i>	52
Tabla N° 08. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pos test</i>	55
Tabla N° 09. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</i>	54
Tabla N° 10. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pos test.</i>	55
Tabla N° 11. <i>Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pos test.</i>	56
Tabla N° 12. <i>Resultados estadísticos del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pos test.</i>	57

## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el pre test</i>	46
Figura N° 02. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pre test</i>	47
Figura N° 03. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	48
Figura N° 04. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pre test</i>	49
Figura N° 05. <i>Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test.</i>	51
Figura N° 06. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el pos test.</i>	53
Figura N° 07. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pos test</i>	54
Figura N° 08. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	55
Figura N° 09. <i>Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pos test</i>	56
Figura N° 10. <i>Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test.</i>	57

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se origina a raíz de un problema encontrado en la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos, donde es evidente que el personal docente nos asume sus funciones y responsabilidades como tal, trayendo como consecuencia un descenso en la población estudiantil, acompañado al malestar de los padres de familia y estudiantes, razones suficientes que conllevan a realizar el presente estudio cuyo objetivo general es determinar si la aplicación de un programa de coaching contribuirá a mejorar de manera positiva el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos 2018.

El diseño de investigación es el cuasi – experimental, dirigido a una población de estudio constituida por 8 colaboradores, los mismos que fueron considerados como muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario de desempeño laboral, antes y después de la aplicación del coaching organizacional, para posteriormente analizar y discutir los datos obtenidos del trabajo de campo, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencia.

Una vez procesados los datos se concluye que la aplicación del coaching organizacional mejoró favorablemente el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos, permitiendo una mejor interrelación entre sus miembros y con ello la mejora de los aprendizajes.

**Palabras clave:** Coaching y desempeño laboral

## **ABSTRACT**

This research work originates from a problem found in the Educational Institution No. 10979 - CPED Cerro de Arena de Olmos, where it is evident that the teaching staff assumes their functions and responsibilities as such, resulting in a decrease in the student population, accompanied by the discomfort of parents and students, sufficient reasons that lead to this study whose general objective is to determine whether the application of a coaching program will contribute to positively improve the work performance of teachers the Educational Institution N ° 10979 - CPED Cerro de Arena de Olmos 2018.

The research design is the quasi - experimental, directed to a study population constituted by 8 collaborators, the same ones that were considered as sample, to whom the job performance questionnaire was applied, before and after the application of the organizational coaching, to later analyze and discuss the data obtained from the field work, making use of descriptive statistics and inference.

Once the data is processed, it is concluded that the application of organizational coaching improved favorably the work performance of the teachers of the Educational Institution N ° 10979 - CPED Cerro de Arena de Olmos, allowing a better interrelation among its members and with it the improvement of the learnings.

**Keywords:** Coaching and job performance



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En el contexto actual, el desempeño laboral de los maestros, es un determinante para la calidad servicio educativo que se brinda en las Instituciones Educativas, por ello, potenciar las capacidades docentes constituye una prioridad de los responsables de gerenciar los centros educativos. “La calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo” (Sánchez & Teruel, 2004).

Al respecto, estudios científicos en el campo educativo realizados por (Medina y Perichon, 2008) “han podido demostrar la alta efectividad del coaching como herramienta tanto en su forma de gestionar el desarrollo de las personas, como en el proceso de cambio organizacional”. Para el docente, el coaching conlleva al empleo de nuevas estrategias de trabajo; “se empiezan a ver los problemas no como variables negativas, sino como oportunidades para explorar estrategias nuevas en vez de indicadores de fracaso”. (Instituto Europeo del Coaching, 2011 p. 123)

La capacitación docente es el discurso de todos los responsables de gerenciar las instituciones educativas en el mundo, por ejemplo, en Finlandia, uno de los países con modelos más exitosos en el mundo respecto a educación, el maestro es la prioridad en cuanto a su formación como profesional. Se trata de un país en donde los profesores gozan de una alta formación académica. En Finlandia, “los estudios de Formación docente, gozan de mucho respeto; el número de candidatos a cursar los estudios de formación del profesorado es cinco veces superior a la cantidad de alumnos que logra acceder a ellos” (FINFO, 2017, p.22)

En América latina, la capacitación docente no ha tenido las implicancias que se esperaba, pues sigue siendo un apéndice de los procesos de reforma magisterial. Los cambios propuestos por las autoridades educativas, no ha tenido el eco esperado ni el impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, corroborado con los bajos

niveles alcanzados en las evaluaciones internacionales donde los últimos lugares son ocupados por países de esta región.

El contexto mundial actual, obliga a que los maestros sean considerados como los actores clave del éxito educativo. Estudios recientes como el de Bruns y Luque (2014) han contribuido al campo educativo al considerar que “la calidad del desempeño docente es un factor clave para el logro de los aprendizajes de los alumnos” (p.32).

*En este contexto que se presenta como desalentador, existen, sin embargo, fenómenos socioeducativos que, a pesar de ser embrionarios, no dejan de ser significativos y merecedores de ser contemplados en este diagnóstico. Nos referimos al surgimiento en América Latina, de nuevos modos de organización de los educadores, basados en la conformación de redes que permiten realizar intercambios y producciones colectivas de conocimientos acerca de las propias prácticas, a efectos de criticarlas, mejorarlas y transformarlas, a partir de un proceso de participación protagónica. Tal es el caso de la Red de Cualificación de Educadores en Ejercicio (Colombia), el Programa de Transformación de la Educación Básica desde la Escuela (México), la Red de Docentes que Hacen Investigación Educativa (Argentina), la Red de Investigación en la Escuela (Brasil), y redes que abordan la problemática de la lengua materna (Chile y Perú). (Cardelli J., Duhalde M., 2016. P.7)*

La sociedad actual ha experimentado vertiginosos cambios estructurales en las organizaciones educativas, introduciendo nuevos conceptos y formas de organización, por ello las estrategias de trabajo y de capacitación a los maestros, obliga a utilizar nuevas herramientas siendo una de ellas el coaching como estrategias que contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por alcanzar el éxito dentro de la organización.

En la Institución Educativa N° 10979, CPED - Cerro de Arena de Olmos, hay problemas asociado al desempeño laboral de los docentes,

quienes en muchas ocasiones desconocen sus funciones y obligaciones, así como los procedimientos y formas para cumplirlas; situación común en los últimos años que ha traído como consecuencia un descenso en la población estudiantil y se ha incrementado el malestar de los padres de familia y estudiantes, que se reflejan en reportes de malas calificaciones, ausentismo escolar y escaso apoyo de los padres de familia para con las labores educativas de sus menores hijos, también no se hace seguimiento a los niños con ausentismo escolar.

Observamos que algunos docentes no tienen un lenguaje claro y un trato asertivo para llegar a los estudiantes y padres de familia, muy poco se trabaja en equipo, las metas propuestas en el año no se alcanzan, la información se intercambia de manera inadecuada, así como la falta de políticas de incentivo y reconocimiento por parte de los responsables de liderar las Instituciones educativas.

“Al ser el coaching un proceso dinámico e interactivo en el que alguien (coach) asiste a otra persona (coachee) en el logro de sus metas, colaborando además en el desarrollo de su propio potencial, se decide aplicar un programa de coaching para mejorar los problemas de desempeño laboral encontrados” (Alvarado 2015 p.43).

Tener los mejores estudios no garantiza el hecho de ser un buen jefe, es necesario hacer coaching en cada colaborador de una forma distinta, práctica y directa, con resultados a corto plazo. Los objetivos del programa de coaching son: descubrir nuevas habilidades, desarrollar o adquirir destrezas necesarias para un mejor desempeño laboral, por lo que el alto ejecutivo necesita el apoyo o asesoramiento que le permita dirigir de forma eficiente a su personal, esto como un valor agregado que permitirá contar con personal competente y eficiente para el desarrollo de sus actividades y metas de trabajo. (Alvarado 2015 p.45)

Frente a esta realidad, nos proponemos aplicar un programa de coaching para mejorar el desempeño docente de la I.E. 10979, CPED Cerro de Arena de Olmos, logrando de esta manera contribuir al logro de

los objetivos y metas trazadas por el líder en bien de la comunidad educativa.

## 1.2. Trabajos previos

En el contexto internacional, se cita a Ebling (2011) quien realizó una investigación cuyo objetivo principal fue determinar si el *coaching* podía potenciar las estrategias de enseñanza a los docentes del Estado de Pennsylvania en “Estados Unidos”. El presente estudio fue de tipo aplicado, dirigido a una muestra de 40 docentes del nivel secundario a quienes se les aplicó como instrumentos la “Ebling Pre-Scale”, la “Ebling Post-Scale” y un cuestionario diagnóstico, para luego de procesar y analizar la información concluir que: “existe una correlación positiva entre los educadores que participaron en el programa de *coaching* y su desempeño docente” (p.97)

Por otro lado, Knight y Cornett (2013) desarrollaron una investigación cuyo objetivo general fue “conocer los efectos de la aplicación del *coaching* en el desempeño docente en profesores de diversos distritos de Kansas”. El estudio fue de tipo explicativo dirigido a una muestra de 50 docentes cuyas edades fluctúan entre 25 a 53 años de edad y que trabajan en 8 instituciones educativas de diferentes contextos a quienes se les administro como instrumentos una entrevista y una lista de cotejos previamente elaborados por los investigadores, llegando a concluir que:

*Los profesores que participaron de todo el programa de coaching tenían mayores posibilidades de incrementar progresivamente su nivel de desempeño dentro del aula con prácticas de enseñanza innovadoras logrando un alto grado de calidad, a diferencia de los maestros que solamente asistieron a un taller durante el estudio. (Knight y Cornett, 2013 p.88).*

Por otro lado, Caicedo (2013), la tesis de licenciatura “El *coaching* como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa”, realizada en la Universidad del Rosario – Colombia, en una de sus conclusiones puntualiza que:



La importancia en la gestión de los recursos humanos, radica en que la relación entre la empresa y los trabajadores sea buena, generando calidad de vida en el puesto de trabajo y un ambiente laboral óptimo y adecuado en el que los trabajadores se sientan cómodos y puedan desarrollar sus labores de forma eficiente y eficaz, de modo que apoyen y contribuyan al logro de los objetivos planteados por la organización. (Caicedo 2013 9:23)

A nivel nacional, Cárdenas (2011) realizó un estudio cuyo objetivo general fue “determinar la influencia de la aplicación del *coaching* en el desarrollo del desempeño docente en los profesores”. El estudio fue de tipo cuasi experimental, dirigido a una muestra de 79 profesores cuyas edades fluctúan entre 25 a 50 años y que trabajan en centros educativos privados, distribuidos en dos grupos: grupo control (34) y grupo experimental (45), utilizando como instrumento la ficha de evaluación del desempeño docente, que luego de analizar y procesar los datos se concluye que: “la aplicación del *coaching* tiene una influencia positiva en el desarrollo del desempeño docente en los profesores de la provincia de Huancayo” (Cárdenas 2011p.93)

Valencia (2008), en su trabajo de investigación de maestría titulado: “Estilos gerenciales y satisfacción laboral”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú, en una de sus conclusiones puntualiza:

Cuando se habla de la Administración, se hace énfasis al proceso sistemático, por medio del cual se planifica, dirige, organiza, controla y evalúa el trabajo de los miembros de una organización social. A través de este proceso se logra que las cosas se realicen de la mejor manera, optimizando al máximo los recursos disponibles (estos recursos pueden ser físicos o materiales, económicos y humanos) y de esta manera obtener una reducción de la energía y el tiempo para realizar las tareas. El objetivo esencial de la administración es la productividad, ello implica eficacia y eficiencia en el uso de los recursos disponibles para llevar a cabo el buen manejo de la empresa. (Valencia 2008 p.91).

Zambrano (2010), en la tesis titulada “El coaching, como gestión del entendimiento y el conocimiento administrativo y en su incidencia en las organizaciones y empresas de la ciudad de Porto Viejo”. Zambrano (2010), concluye que:

El coaching empresarial es una conversación, un diálogo fecundo entre el entrenador y el cliente, mediante el cual el coach busca abrir nuevas posibilidades de reflexión y de acción en el cliente. Si nos fijamos en el deporte, vemos los entrenadores deportivos apoyando a sus deportistas en todo momento, dirigiéndoles, diciendo a sus deportistas dónde y cómo tienen que colocarse estratégicamente para conseguir sus objetivos: ganar el partido, quedar primero, mejorar su marca. El coach de negocios hace lo mismo, pero ayudando al empresario y al directivo en conseguir sus objetivos empresariales y a mejorar sus metas profesionales: mejores resultados, más tiempo, mejor equipo, más motivación, empresa más saneada, mejor estrategia. (p.102).

En el contexto local, Cárdenas (2008), en su tesis de maestría “Coaching y desempeño docente en la provincia de Chiclayo”. El autor concluye que “el objetivo logrado es determinar la influencia de la aplicación del coaching en el desarrollo del desempeño docente de los profesores de la provincia de Chiclayo”. (p.97).

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1. Aportes teóricos que sustentan el coaching**

##### **Modelo integrativo de Passmore**

El modelo de Passmore (2007) parte del concepto de trabajo de los coaches en las diferentes áreas del desarrollo personal de los individuos de una organización como son los comportamientos, el área cognitiva y la motivación, valorando la gran relevancia que tiene construir un sistema de trabajo bajo el enfoque del coach donde se le brinde notable importancia al manejo de las emociones de los participantes.

Al respecto, Passmore (2007) según el modelo integrativo plantea que:

*El principal éxito del coaching ejecutivo se debe al impacto que se produce durante el desarrollo de un comportamiento más efectivo en el puesto de trabajo, donde el primer objetivo es mejorarlo. Pero la asociación establecida durante la construcción de la relación de coaching, es insuficiente, ya que no permite que el ejecutivo se mueva hacia la adopción de comportamientos con los que pueda aumentar su desempeño en el puesto de trabajo. (Passmore, 2007 p.68)*

Según el autor, para que optimizar el desempeño de los trabajadores, el coach requiere desarrollar su trabajo en cuatro corrientes o flujos de cambio, que son:

- La necesidad de los coaches de trabajar con lo que pueden ver, que es el comportamiento
- La necesidad de trabajar con lo que no pueden ver, pero si escuchar, que se expresa desde un proceso cognitivo
- La necesidad de trabajar con lo que sospechan, en un nivel de inconsciencia
- La necesidad de trabajar en el sistema en el que está adscrito el ejecutivo

El planteamiento de este modelo teórico, conlleva a optimizar el desenvolvimiento del trabajador dentro de la organización, pues, “se mezclan herramientas y técnicas metodológicas con un objetivo principal que es aumentar el desempeño en el puesto de trabajo, mediante estas cuatro corrientes de cambio, cuyo enfoque es puramente psicológico al estar basados en conocimientos psicoterapéuticos por parte del coach” (Passmore, 2007 p.69).

## **Modelo formativo de evaluación de Kirkpatrick**

Kirkpatrick (1994) empeñado por optimizar el desempeño laboral de los trabajadores, propuso un modelo de evaluación en base a programas de formación de los ejecutivos. El autor señaló que: “la evaluación del proceso de coaching se desempeña en cuatro niveles clave: Reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados” (Kirkpatrick, 1994, p.47).

En primer lugar, se encuentra el nivel de reacción, donde, “la evaluación ocurre inmediatamente después de la actividad de coaching, y constituye una primera medida de satisfacción en el proceso” (Kirkpatrick, 1994, p.47).

Luego está el segundo nivel, denominado de aprendizaje, donde “el contenido de coaching ya está asimilado, y el ejecutivo puede valorarlo en términos de habilidades incrementadas, conocimiento o conciencia propia” (Kirkpatrick, 1994, p.47).

El tercer nivel, denominado de comportamiento, “los cambios de comportamiento específicos se transfieren en el puesto de trabajo como resultado del proceso de coaching, pudiendo ser evaluados” (Kirkpatrick, 1994, p.47).

Finalmente, el último nivel, denominado el de resultados, “se valoran los cambios que se han producido en el directivo y en su desempeño organizacional” (Kirkpatrick, 1994, p.47).

*Es necesario una cierta claridad para conocer el nivel de evaluación en el que se desempeña cada uno de los elementos claves del proceso, como son: La satisfacción (que se desarrolla en el nivel de reacción después de una actividad de coaching), el conocimiento, la habilidad o conciencia, el cambio de comportamiento o desempeño organizacional, y el análisis de los resultados. La mayor parte de la evaluación en la formación del ejecutivo ocurre en los niveles de reacción, y*



*según el autor, no existe una predicción de la evaluación de transferencias de habilidades que se dan en el nivel de comportamiento. Por otra parte, en la formación del ejecutivo, según el autor, se ha de tener en cuenta el nivel de resultados, pues es importante hacer una evaluación sobre su desarrollo. (Kirkpatrick, 1994, p.48).*

### **1.3.2. Orígenes del coaching**

Si bien, anteriormente no se conocía el término coaching, sus orígenes se remontan a la antigua Grecia, pues Sócrates, Filósofo de Atenas (470 años A.C), a través del método conocido como mayéutica, sentaba las bases del coaching, al proponer un método de construcción de conceptos a partir de procesos inductivos que conlleven a crear ideas y alcanzar la verdad a partir de la razón.

Al respecto, Sánchez y Boronat (2014), al referirse al origen del coaching, puntualizan que:

*El origen de la práctica del coaching en la Grecia antigua, específicamente en el método socrático o arte de la mayéutica, a través del cual Sócrates, a base de preguntas, buscaba que sus discípulos resuelvan sus problemas de forma autónoma, ayudándolos a descubrir su verdadero potencial. Tanto los orígenes del término coaching como su misma práctica coinciden en la búsqueda del óptimo desempeño de la persona en los diferentes ámbitos, ayudándola a enfocarse en sus propias metas para pasar de su situación actual a la situación deseada. (Sánchez y Boronat, 2014, p.10)*

Según Bou (2009), la palabra *coach* tiene sus orígenes en Hungría para referirse a un **carruaje** remolcado por animales para el transporte de personas de un lugar a otro. “Él afirma que este

concepto se ve reflejado en la actualidad en el significado del *coaching*, ya que este traslada a las personas de donde están hoy, a donde les gustaría estar mañana” (Bou, 2009, p.23).

Para Dilts (2004), el término *coaching* “proviene de la palabra inglesa medieval coche, que significaba vagón o carruaje y conserva este significado actualmente ya que un *coach* es un vehículo que transporta a una persona o a un grupo de personas de un origen a un destino deseado” (p.29).

### **1.3.3. Definición de coaching**

En la actualidad, diversos autores y estudiosos han realizado aproximaciones conceptuales respecto al coaching, sin embargo, la tarea no es fácil ni unificadora de criterios, pero, casi siempre están presentes conceptos como comunicación, metas, diálogo, acción, mejora, pro actividad, cambio entre otras.

Al respecto, Wolf, (2009) en su producción intelectual “el arte de soplar las brasas”, define el termino coach como: “Socio facilitador del aprendizaje, que acompaña al otro en una búsqueda de su capacidad de aprender para generar nuevas respuestas a situaciones que enfrenta en los diversos ámbitos de su vida” (p.9)

Por otro lado, Bayón (2015) respecto a la definición de coaching puntualiza lo siguiente:

*El Coaching ha de entenderse como una técnica científica que permite llevar a cabo un proceso de ayuda individualizado en el ámbito personal o profesional, ya sea a una sola persona, a un equipo de trabajo o una organización, para liberar su talento y potencial, maximizando la efectividad de sus actividades ejecutando el plan de acción acordado. (Bayón, 2015, p.2)*

Para Whitmore (2010), “el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su

desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle” (p.20). Las interacciones entre seres humanos son comunes dentro de una organización, donde la comunicación y la ayuda mutua forma parte del quehacer diario dentro de la misma, sin embargo, se puede estar pensando que con este accionar se está poniendo en práctica el coaching dentro de la misma al confundirse la enseñanza con el aprendizaje.

Según Lozano (2008), respecto al coaching nos dice que:

Es aplicable y viable en cada uno de los aspectos de nuestras vidas, y a nivel empresarial se convierte en una herramienta capaz de desarrollar y potencializar las capacidades de los empresarios, líderes y colaboradores como contribución al cumplimiento de los objetivos y el incremento de la competitividad. Mediante el coaching se pretenden facilitar nuevos aprendizajes y cambios estructurales en la vida y la profesión de las personas, consideradas individualmente. También señala que los profesionales del coaching no están especializados sólo en el detectar errores, sino también en hacer que los individuos descubran por sí mismos sus fallos, aportando cada uno lo mejor de sí para lograr las transformaciones, descubrir el potencial y generar o aprovechar alternativas y oportunidades. Constituye, por tanto, un proceso integral de reflexión y de acción proactiva, así como también de intervención o corrección. (Lozano 2008 p.23)

#### **1.3.4. Características del coaching**

El *coaching* se caracteriza por ser integrador, personalizado, transformacional, confidencial, interactivo y organizado. A continuación, se describe cada una de las características mencionadas.

**Integrador.** “Utiliza técnicas de Programación Neurolingüística, Psicología Positiva y otras áreas del desarrollo

personal, el cual a su vez articula elementos de la Lingüística, la Filosofía, la Biología y la Psicología”. (Fernández, 2009).

**Personalizado.** “Parte de una base preestablecida, sino que se va realizando según las circunstancias del momento presente, en función de la persona considerando sus intereses y necesidades”. (Fernández, 2009).

**Transformador.** El *coaching* “transforma nuestra forma de estar en el mundo, ya que, al cambiar nuestra forma de observar, podemos modificar también nuestra manera de actuar, de operar en el mundo. Por ende, también nuestros resultados serán diferentes” (Wolk, 2003, p.24).

**Confidencial.** “Entre *coach* y *coachee* se genera un vínculo y una relación íntima y confidencial en un contexto de confianza con el objetivo de ayudar al segundo a lograr el compromiso y la acción efectiva en un campo específico o determinada situación” (Fernández, 2009).

**Interactivo.** La comunicación es clave en el *coaching*. “El lenguaje y la capacidad de escucha son elementos que no deben faltar en una sesión de *coaching* para generar aprendizaje. El *coach*, sobre todo debe poseer dominio del lenguaje verbal como del corporal y emocional” (Bou, 2009).

**Organizado.** “El *coaching* es un proceso bien definido y estructurado, con inicio y fin, estableciendo metas claras y diseñando acciones y estrategias para alcanzar los resultados esperados” (Wolk, 2003, p.25).

### 1.3.5. Agentes del coaching

Los agentes que intervienen en el coaching son el coach y el coachee.

**El coach.** “El coach no es más que el líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio”. (Chiavenato, 2017: 402). El *coach* o “el entrenador lidera, orienta, guía, aconseja, desenvuelve, estimula e impulsa al aprendiz, mientras que éste aprovecha el impulso y la dirección para aumentar sus conocimientos, perfeccionar lo que sabe, aprender cosas nuevas y mejorar su desempeño” (Chiavenato, 2007: 402).

El coach posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente y que, mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo en el caminar hacia esa visión convirtiéndola en realidad, es decir, es un líder que promueve la unidad del equipo, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales. Fernández (2009), puntualiza que el *coach* “no es un maestro que enseña la mejor técnica para lograr un objetivo, sino es quien formula preguntas y acompaña a las personas a descubrir sus propias respuestas sin copiar las del maestro” (p.13).

*El coach colabora con las personas y empresas para que acorten sus brechas frente a sus objetivos, personales y organizacionales. Su rol es capacitar a otros utilizando diversas herramientas para que se conviertan en mejores observadores de sí mismos y de sus relaciones con los demás, para que puedan conseguir el máximo rendimiento de sus capacidades evidenciado en su desenvolvimiento en los diferentes ámbitos. (Wolk, 2003 p.33)*

**El coachee.** “El coachee o aprendiz es la persona que recibe el acompañamiento del *coach*, y que va a generar su propio aprendizaje con una actitud de apertura hacia el cambio. El coachee, es aquella persona que “puede lograr mediante la adquisición paulatina de una serie de competencias, tanto

interpersonales (receptividad, comunicación, escucha activa, inteligencia emocional), como intrapersonales (motivación, autonomía, responsabilidad, persistencia, iniciativa y autocrítica) que son las que le van a permitir alcanzar los objetivos que se proponga” (Sánchez & Boronat, 2014 p.228).

En síntesis, el *coachee* es un individuo que acepta libremente el acompañamiento del *coach* para entablar una relación amena y recíproca, que conlleve a un crecimiento en una determinada área del desarrollo intrapersonal e interpersonal.

### **1.3.6. Funciones del coaching**

Entre las principales funciones del coaching tenemos:

- Liderazgo visionario inspirador.
- Seleccionador de talentos.
- Entrenador de equipos.
- Acompañamiento de vendedores en el campo.
- Consultor del desempeño individual de los vendedores.
- Motivador y mentor de desarrollo de carrera.
- Gestor del trabajo en equipo.
- Estratega innovador.

### **1.3.7. Definición de desempeño laboral.**

Existe una diversidad de autores que proponen concepciones respecto al desempeño docente. Al respecto, Zarate (2011) lo define como:

*Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones. (Zarate, 2011, p. 82).*

El Ministerio de Educación del Perú, en el Marco del Buen Desempeño Docente, pone énfasis en el rol que debe cumplir el maestro desde su práctica en el aula y a la vez puntualiza que:

*De ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (MINEDU, 2014, p.17)*

Por otro lado, Stoner (1994), afirma: “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p.11). “Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas”.

Gómez (1999), afirma que “el desempeño laboral es la cantidad de esfuerzo que aplica un trabajador en una determinada tarea, asimismo el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que percibe el trabajador de su centro de trabajo y lo refleja en su productividad”.

Chiavenato (2002), nos dice que toda persona debe recibir retroalimentación respecto a su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, las personas caminan a ciegas. “La organización también debe saber cómo se desempeñan las personas en las actividades para tener una idea de sus potencialidades; así, las personas y la organización deben conocer su desempeño”. (Chiavenato, 2002, p.12).

#### **1.3.8. Dimensiones del desempeño laboral.**

El desempeño laboral puede dimensionarse en función a la intención que se persigue en el estudio, por ello, partiendo del objetivo de la presente investigación se propone dos dimensiones: preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje.

**Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje.** Esta dimensión es importante pues conlleva al docente a tener un conocimiento de las características de cada estudiante y del contexto donde se desarrolla, con la finalidad de encaminar la planificación curricular en función a las características personales, familiares y de la comunidad.

Partiendo de este enfoque, el MINEDU (2014), puntualiza que:

*La preparación para el aprendizaje, Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales*



*características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MIMEDU 2014 p. 25)*

Por otro lado, Zarate (2011), hace referencia respecto a la importancia de la preparación docente para realizar sus labores académicas con sus estudiantes. Puntualiza que “el docente conocerá el tema y desarrollará su clase de manera dinámica, participativa, interesante y útil para el alumno relacionando el tema con las problemáticas de la actualidad o el contexto que rodea al estudiante”. (Zarate, 2011, p. 78)

## **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje.**

Esta dimensión constituye el eje central del proceso de enseñanza aprendizaje, pues aquí se pondrán en marcha los conocimientos, estrategias y todos aquellos recursos que el docente considere necesarios para movilizar el aprendizaje de los estudiantes; por ello, profesor como profesional de la educación tiene el reto de asumir su trabajo pedagógico, de manera organizada, planificada y contextualizada a partir de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.

Al respecto, el MINEDU (2014), en relación a esta dimensión enseñanza para el aprendizaje puntualiza que:

*Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de*

*diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p. 25).*

### **Dimensión 3: Participación de la escuela articulada a la comunidad.**

Esta dimensión del desempeño docente obliga al docente a estar comprometido con los objetivos institucionales en un clima institucional óptimo con todos los integrantes de la comunidad educativa, entablado relaciones de participación democrática que conlleven a la solución de los problemas institucionales, bajo los parámetros de una comunicación efectiva y asertiva.

*Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (MINEDU 2014, p.26).*

### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

La dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica asumir con responsabilidad, profesionalismo y compromiso ético, el ejercicio de la carrera docente, para lo cual el maestro debe ser un referente para la sociedad en lo concerniente a la actualización y perfeccionamiento constante, que le conlleve a mejorar sus capacidades y

competencias profesionales a fin de optimizar su desempeño en el aula.

*Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (MINEDU, 2014, p.26).*

### **1.3.9. Funciones del docente**

Respecto a las funciones del docente, Chacha (2009) sintetiza las funciones del maestro de la siguiente manera.

**Función curricular.** “Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional”. (Chacha 2009).

**Función didáctica.** Concierno la aplicación del currículum al aula. “Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de inter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca” (Chacha 2009).

**Función evaluadora.** “La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el

proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística” (Chacha 2009).

**Función tutorial.** “Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas”. (Chacha 2009).

**Formación permanente.** “Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra”. (Chacha 2009).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿En qué medida la aplicación de un programa coaching contribuye a mejorar el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 10979 CPED- Cerro de Arena – Olmos 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El presente estudio surge como una alternativa de solución al problema del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 10979 CPED- Cerro de Arena – Olmos, quienes no cumplen a cabalidad sus funciones y responsabilidades lo cual se ve reflejado en el poco compromiso con la institución, ocasionando serias consecuencias como disminución de la población estudiantil, acompañado al malestar de los padres de familia y estudiantes, con consecuencia de exceso de notas desaprobatorias en las diferentes áreas curriculares. Frente a esta situación es que se propone el presente estudio con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 10979 CPED- Cerro de Arena – Olmos, durante el año escolar 2018

Desde el plano metodológico el presente estudio constituye una oportunidad para que los directivos encargados de gerenciar las Instituciones Educativas asuman la propuesta del programa de coaching como una herramienta didáctica que conlleve a optimizar el desempeño laboral de los profesores

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio resulta beneficioso para la “Institución Educativa N° 10979” CPED- Cerro de Arena – Olmos, quienes haciendo uso de dichas herramientas, lograrán optimizar el desempeño laboral de los trabajadores y con ello optimizar el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Las implicancias sociales del estudio radican en que, al mejorar el desempeño laboral de los docentes, sus efectos se verán reflejados en los estudiantes quienes en un futuro no muy lejano serán los responsables de ejercer la ciudadanía en su comunidad.

## **1.6. Hipótesis**

Si se aplica un programa coaching entonces se estará contribuyendo a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 10979 CPED- Cerro de Arena – Olmos 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Mejorar el desempeño laboral mediante la aplicación de un programa de coaching en los docentes de la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena – Olmos 2018.

### **1.7.2. Específicos**

- Diagnosticar el nivel de desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de

la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos 2018, mediante la aplicación del pre test.

- Diseñar y fundamentar el programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos.
- Aplicar el programa de coaching a los docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos mediante actividades extra curriculares.
- Evaluar el nivel de mejora del desempeño docente en sus dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos 2018 mediante la aplicación del post test.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación es de tipo explicativa, pues pretende demostrar que aplicando un programa de coaching se mejorará el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos 2018.

En concordancia con el tipo de investigación planteado en el presente trabajo investigativo, le pertenece el diseño pre - experimental con un sólo grupo con mediciones antes y después, cuyo esquema queda representado de la siguiente manera:

GE :            O<sub>1</sub> ——— X ——— O<sub>2</sub>

Dónde:

**GE:** Grupo de estudio.

**O<sub>1</sub>:** Medición de la variable dependiente mediante el pre test.

**X:** Estímulo o variable independiente.

**O<sub>2</sub>:** Medición de la variable dependiente después de la aplicación del estímulo, post test.

### 2.2. Variables y operacionalización

#### 2.2.1. Definición conceptual

##### **Programa de coaching.**

“Un programa de *coaching* es un proceso de aprendizaje basado en un sistema metodológico de desarrollo profesional, estudiado y acordado para conseguir una optimización del desempeño del *coachee*”. (Fernández, 2009).

### **Desempeño laboral**

“Conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diaria: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación”. (Fernández, 2009)

#### **2.2.2. Definición operacional**

##### **Programa de coaching.**

Conjunto de actividades debidamente sistematizadas llevadas a cabo durante una variedad de sesiones dirigidas a docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos, basadas en coaching como estrategia para potenciar las competencias y capacidades personales y profesionales.

##### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral de los maestros será evaluado antes y después de la aplicación del programa de coaching, mediante el cuestionario de desempeño laboral en sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la sociedad y la profesionalidad e idoneidad docente.

#### **2.2.3. Operacionalización de las variables**



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
PROGRAMA DE COACHING	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consistencia en la estructura del programa de coaching.</li> <li>- Contiene los elementos mínimos de un programa</li> <li>- Responde a la intencionalidad del estudio</li> </ul>	Ficha de experto
	Teórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinencia con las teorías que fundamentan el programa de coaching.</li> <li>- Concordancia con el marco teórico de la investigación.</li> </ul>	
	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinencias de las actividades con el programa de coaching</li> <li>- Las actividades propuestas son suficientes para el programa de coaching</li> <li>- Viabilidad para la aplicación del programa de coaching</li> </ul>	
DESEMPEÑO LABORAL	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del trabajo pedagógico</li> <li>- Conocimiento de las características de los estudiantes</li> <li>- Planifica estrategias y recursos educativos</li> <li>- Toma en cuenta procesos</li> </ul>	Cuestionario

		didácticos	
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Clima del aula</li> <li>- Manejo de estrategias y recursos</li> <li>- Sistema de evaluación de los aprendizajes</li> </ul>	
	Participación de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la gestión</li> <li>- Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión</li> <li>- Involucra a los PPF y otros actores educativos</li> </ul>	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa en actividades de actualización</li> <li>- Compromiso con el cumplimiento de sus funciones</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha trabajado con una población de 8 profesores que laboran en la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos en calidad de nombrados y contratados.

### 2.3.2. Muestra

Por ser una población poco numerosa, la muestra lo conforman los mismos integrantes de la población, es decir los 8 profesores que laboran en la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos 2018, la misma que fue elegida mediante muestreo no probabilístico intencional a criterio del investigador tomando en consideración el reducido número de involucrados en la investigación.

Al respecto, (Cohen, Manion y Morrison 2013) puntualizan que un muestreo no probabilístico intencional es aquel en donde el investigador selecciona a los integrantes que considera más cercanos a participar hasta que obtenga el tamaño deseado y que están dispuestos a participar en la investigación.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos para recolectar información empleada en el presente estudio fueron la técnica de revisión documental y la técnica de encuesta.

**A. Técnica de revisión documental.** La aplicación de dicha técnica permitió recopilar información para dar sustento teórico al presente estudio, la misma que se materializará mediante los siguientes instrumentos:

**Fichas de resumen.** “Tienen como finalidad organizar en forma concisa los conceptos más importantes que aparecen en una o más páginas. Se utilizó esta ficha para sintetizar los contenidos teóricos de las fuentes primarias que servirán como contexto cultural de la presente investigación (Marco teórico)”. (Ramírez, 2014)

**Fichas textuales.** “Sirvieron para transcribir literalmente contenidos de la versión original. Lo usamos para consignar aspectos puntuales de la investigación como marco conceptual, principios de la investigación, etc.”. (Ramírez, 2014)

**Fichas de comentario.** “Representa el aporte del lector. Es la idea personal que emite el lector de una lectura o experiencia previa. Se empleó para comentar los cuadros estadísticos, antecedentes, etc.”. (Ramírez, 2014)

**Fichas de registro.** “Permitió anotar los datos generales de los textos consultados. Se usó para consignar la bibliografía especializada que da sustento a la investigación”. (Ramírez, 2014)

- B. Técnica de la encuesta:** Gracias a esta técnica el investigador se pone en contacto directo con los informantes de la muestra de estudio con el objetivo de diagnosticar la problemática del desempeño laboral en los docentes que laboran en la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos. En palabras de López (1990), esta técnica se define como "el método para obtener información de manera clara y precisa, donde existen preguntas en las cuales el informante o encuestado reporta sus respuestas" (pág. 60).

La presente técnica tiene como instrumento el cuestionario de escala valorativa tipo Likert, utilizado como pre test y post test, el mismo que consta de 40 ítems, (10 ítems para dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 20 ítems para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 05 ítems para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 05 ítems, para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, el mismo que será desarrollado por cada uno de los docentes involucrados en el estudio.

Su aplicación es de una duración de tiempo libre de acuerdo a la reflexión práctica de cada docente, aunque cabe precisar que no debe exceder de una hora a fin de darle la viabilidad y seriedad posible. Los materiales que se utilizarán, son: 1 bolígrafo o lápiz y 1 hoja adicional en blanco proporcionada por el investigador.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis estadísticos utilizados en la presente investigación son:

### Frecuencia porcentual

$$\% = \frac{fi \cdot 100}{n}$$

Donde :

% = Es el porcentaje a hallar.

fi = Es la frecuencia del dato

n = Es el número de datos.

100 = Es un valor constante.

### Medidas de tendencia central

#### Media aritmética" ( $\bar{X}$ )

Esta medida sirvió para conocer los valores de los puntajes promedio obtenidos de los docentes durante el Pre – Test y el Post Test.

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Donde:

$\bar{X}$  = Media aritmética

$\Sigma$  = Sumatoria

$X_i$  = Valores individuales de variable

n = Muestra

## Medidas de dispersión.

### Desviación estándar: (s)

Es un indicador donde se evidencia el grado en que los valores numéricos se extienden alrededor del promedio aritmético:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Donde:

S = Desviación estándar

$\Sigma$  = Sumatoria

$f_i$  = Frecuencia de las puntuaciones  $X_i$

$X_i$  = Valor individual de la variable

$\bar{X}$  = Media aritmética

N = Muestra

### Coeficiente de variabilidad (C.V.).

Esta medida permite determinar el grado de homogeneidad de los datos en la muestra de estudio analizada. Para calcular el C.V., se utiliza la siguiente fórmula:

$$C.V. = \frac{S}{\bar{X}} \times 100 \%$$

Donde:

C.V. = Coeficiente de Variabilidad

S. = Desviación estándar

$\bar{X}$  = Media Aritmética

100% = Valor

constante

## 2.6. Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

**El método histórico (tendencial).** Este método permitió hacer un análisis de la evolución histórica del concepto del coaching a través del tiempo y del espacio, al mismo tiempo nos permitió caracterizar la realidad problemática de la investigación desde un contexto mundial, latinoamericano, nacional y local.

**El método hipotético deductivo.** “Este método permitió plantear hipótesis para posteriormente demostrarlo y llegar a conclusiones finales respecto a la aplicación del programa de manejo de residuos sólidos para promover la conciencia ecológica en los integrantes de la muestra de estudio”. (Ramírez, 2014)

**Método de análisis.** “Este método permitió analizar la información relevante respecto al marco teórico, así mismo para procesar la información recogida luego de aplicar los instrumentos de trabajo de campo que permitieron formular las conclusiones finales de la investigación”. (Ramírez, 2014)

**Método de modelación.** Consiste en la presentación de un modelo didáctico basado en un programa de coaching para mejorar el desempeño docente de los integrantes de la muestra de estudio”. (Ramírez, 2014)

## 2.7. Aspectos éticos

El estudio cumple con los requerimientos de rigor científico con respecto a la validez y confiabilidad del instrumento; la validez se refleja en la interpretación concreta de los resultados y la confiabilidad permite la posibilidad de replicar el estudio empleando los mismos métodos y estrategias de recolección de datos.

### **III. RESULTADOS**

Los datos obtenidos una vez aplicado los instrumentos de trabajo de campo a los docentes de la Institución educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos son medidos antes y después de la aplicación de un programa de coaching, con el objeto de evaluar la eficacia en la mejora del desempeño laboral de los implicados en el estudio, para luego ser organizados en tablas estadísticas y figuras que conlleven a su posterior análisis e interpretación haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial siguiendo el orden que a continuación se detalla.

En un primer momento, se presentan los datos obtenidos mediante el cuestionario de escala valorativa de Likert, (pre test) aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos, que conformaron la muestra de estudio.

En un segundo momento, se recogen los datos luego de la aplicación del programa de coaching, para evidenciar el nivel de mejoramiento del desempeño laboral mediante la aplicación del post test.

Los datos recogidos luego del trabajo de campo fueron sistematizados en tablas y figuras y al mismo tiempo analizados e interpretados haciendo uso de la estadística descriptiva tomando como referencia la frecuencia de los puntajes expresados en las categorías respectivas, seguido de las medidas de tendencia central como son: la media aritmética, la desviación estándar y coeficiente de variabilidad, para lo cual se tuvo que hacer uso del software estadístico SPSS versión 21 y la hoja de cálculo EXCEL.

A continuación, se hace una presentación de los resultados obtenidos a lo largo del proceso investigativo antes y después de la aplicación del programa de coaching en los docentes involucrados en la presente investigación.

#### **3.1. Resultados obtenidos durante la medición del pre test.**

A través del pre test se evaluó en nivel del desempeño docente en la muestra de estudio cuyos resultados se presentan a continuación:



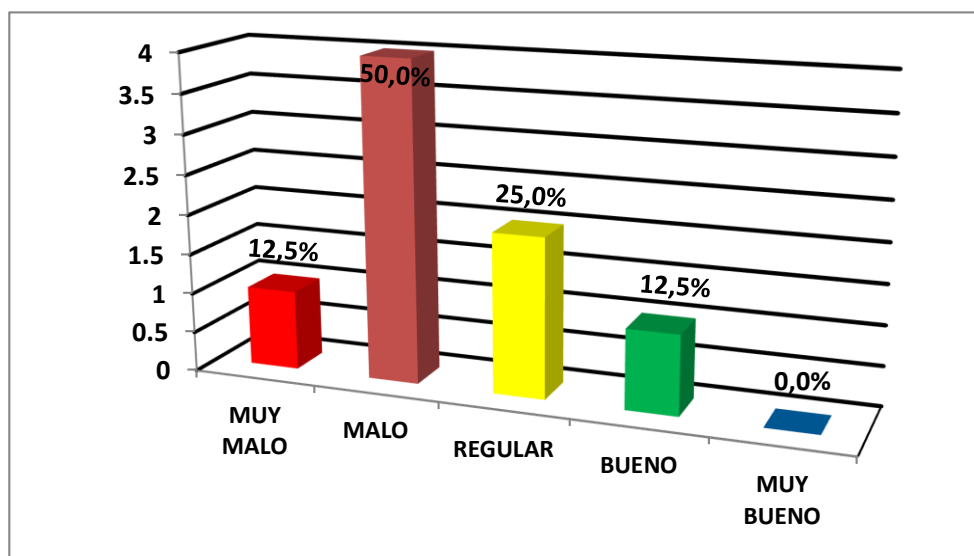
**Tabla 1:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el pre test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Preparación para el aprendizaje	Muy malo	1	12,5
	Malo	4	50,0
	Regular	2	25,0
	Buena	1	12,5
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 1, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) obtuvieron la categoría malo en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel de desempeño laboral, seguido del 25,0 % (2) que obtuvieron la categoría regular y solamente el 12,5 % (1), obtuvieron el nivel muy malo y bueno respectivamente



**Figura 1:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el pre test.*

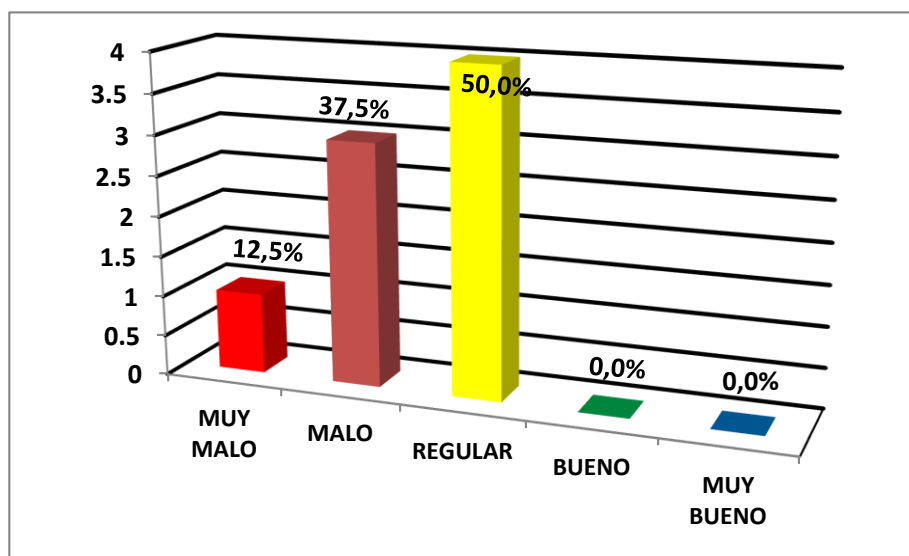
**Tabla 2:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pre test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Enseñanza para el aprendizaje	Muy malo	1	12,5
	Malo	3	37,5
	Regular	4	50,0
	Buena	0	0,0
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 2, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) obtuvieron la categoría regular en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que obtuvieron la categoría mala y solamente el 12,5 % (1), obtuvieron el nivel muy malo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



**Figura 2:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pre test.*

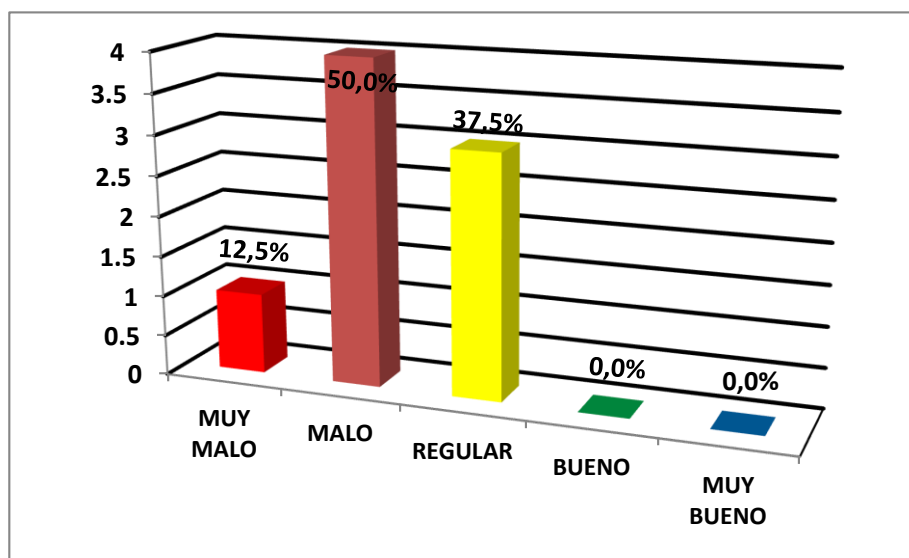
**Tabla 3:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, durante el pre test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Muy malo	1	12,5
	Malo	4	50,0
	Regular	3	37,5
	Buena	0	0,0
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 3, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) obtuvieron la categoría mala en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que obtuvieron la categoría regular y solamente el 12,5 % (1), obtuvieron el nivel muy malo en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



**Figura 3:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, durante el pre test.*

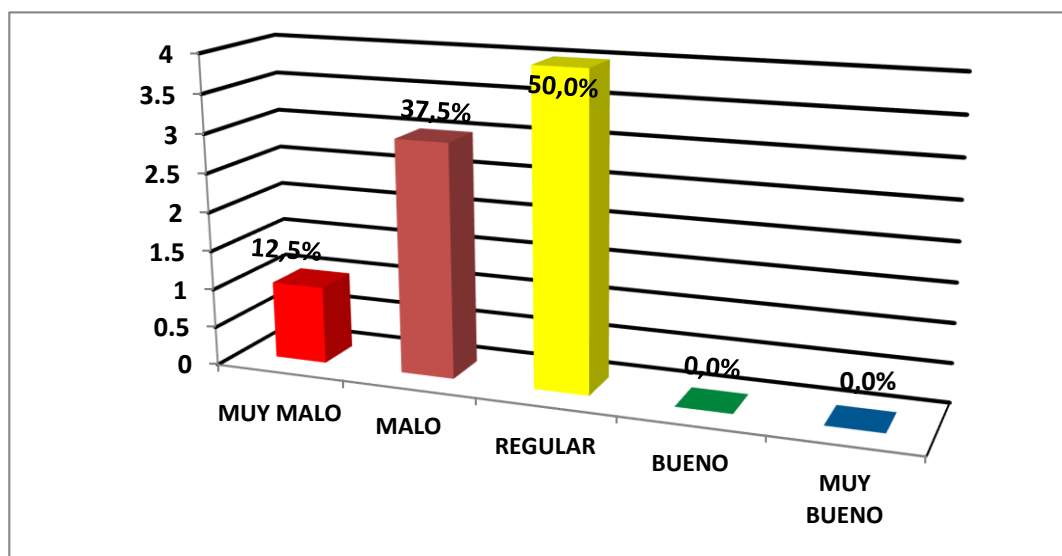
**Tabla 4:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pre test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Muy malo	1	12,5
	Malo	3	37,5
	Regular	4	50,0
	Buena	0	0,0
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 4, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) obtuvieron la categoría regular en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que obtuvieron la categoría mala y solamente el 12,5 % (1), obtuvieron el nivel muy malo en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente



**Figura 4:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pre test.*

**Tabla 5:**

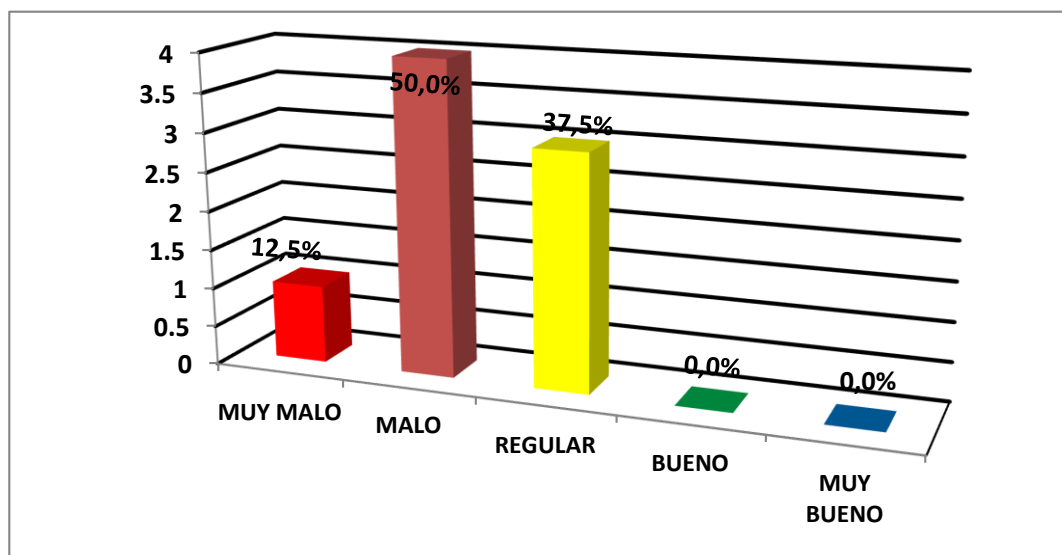
*Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test.*

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Desempeño laboral	Muy malo	1	12,5
	Malo	4	50,0
	Regular	3	37,5
	Buena	0	0,0
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 5, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) se encuentran en la categoría malo del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que obtuvieron la categoría regular y solamente el 12,5 % (1), obtuvieron el nivel muy malo del nivel de desempeño laboral y ninguno de los docentes se encontraron en la categoría bueno y muy bueno.

De lo descrito anteriormente se infiere que la mayoría de los docentes implicados en el estudio, poseen un nivel malo de desempeño laboral debido al escaso interés que tienen los docentes respecto a la puesta en práctica de programas que promuevan el desempeño laboral y que les permita liberar el potencial de una persona para mejorar su desempeño ya que Las interacciones entre seres humanos son comunes dentro de una organización, donde la comunicación y la ayuda mutua forma parte del quehacer diario dentro de la misma, sin embargo, se puede estar pensando que con este accionar se está poniendo en práctica el coaching dentro de la misma al confundirse la enseñanza con el aprendizaje.



**Figura 5:** Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test.

**Tabla N° 6**

Resultados estadísticos del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre test

. ESTADÍGRAFOS	MUESTRA DE ESTUDIO
$\bar{X}$	78,75
S	25,91
C.V.	32,90

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 6 se observa que el promedio aritmético ( $\bar{X}$ ) resultó 78,75 puntos, resultados que indican que el nivel de desempeño laboral de los docentes involucrados en la investigación, se ubican en la categoría de malo respecto al nivel de desempeño laboral.

La desviación estándar (S) que se presenta en los resultados de los implicados en el estudio fue de 25,91 puntos; resultados que nos muestran que la distribución de los datos en relación al promedio está ligeramente dispersa.

El coeficiente de variabilidad (C.V.), logrado fue de 32,90 % lo que nos indica, que el nivel de desempeño laboral fue heterogéneo dentro de un nivel malo de desempeño laboral.

### 3.2. Resultados obtenidos durante la medición del pos test.

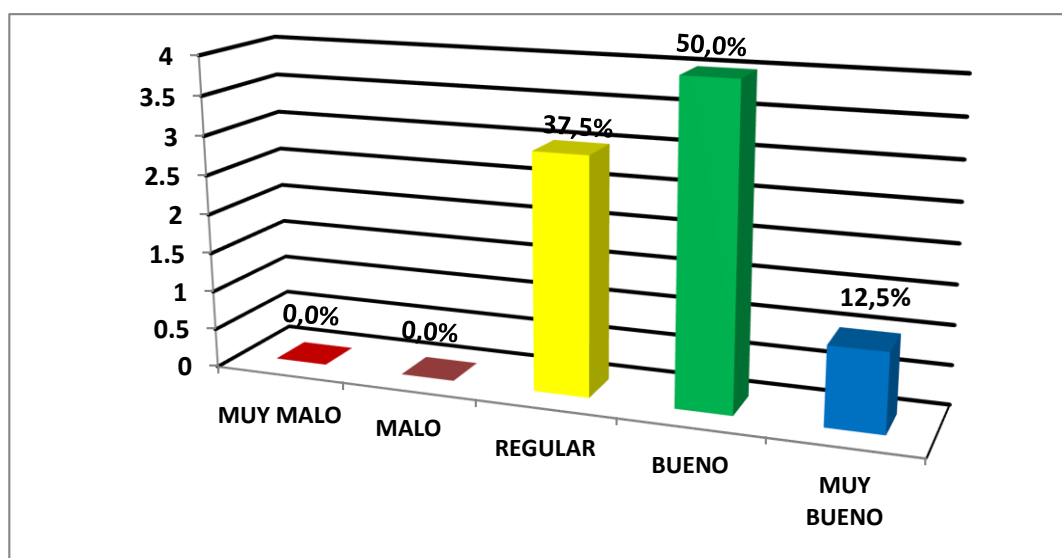
**Tabla 7:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el post test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Preparación para el aprendizaje	Muy malo	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Regular	3	37,5
	Buena	4	50,0
	Muy bueno	1	12,5

Fuente: Pos test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 7, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) alcanzaron la categoría buena en la dimensión Preparación para el aprendizaje del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que alcanzaron la categoría regular y solamente el 12,5 % (1), alcanzó el nivel muy bueno en la dimensión Preparación para el aprendizaje.



**Figura 6:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión preparación para el aprendizaje durante el pos test.*

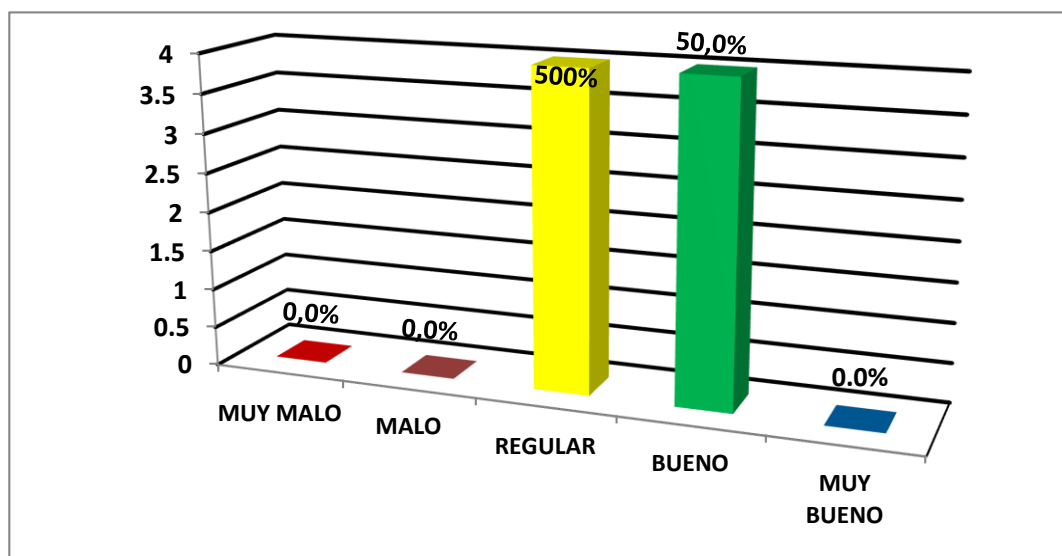
**Tabla 8:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pos test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Enseñanza para el aprendizaje	Muy malo	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Regular	4	50,0
	Buena	4	50,0
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pos test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 8, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) alcanzaron la categoría buena y regular respectivamente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel de desempeño laboral, y ninguno de los docentes alcanzó el nivel muy bueno en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



**Figura 7:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión enseñanza para el aprendizaje durante el pos test.*



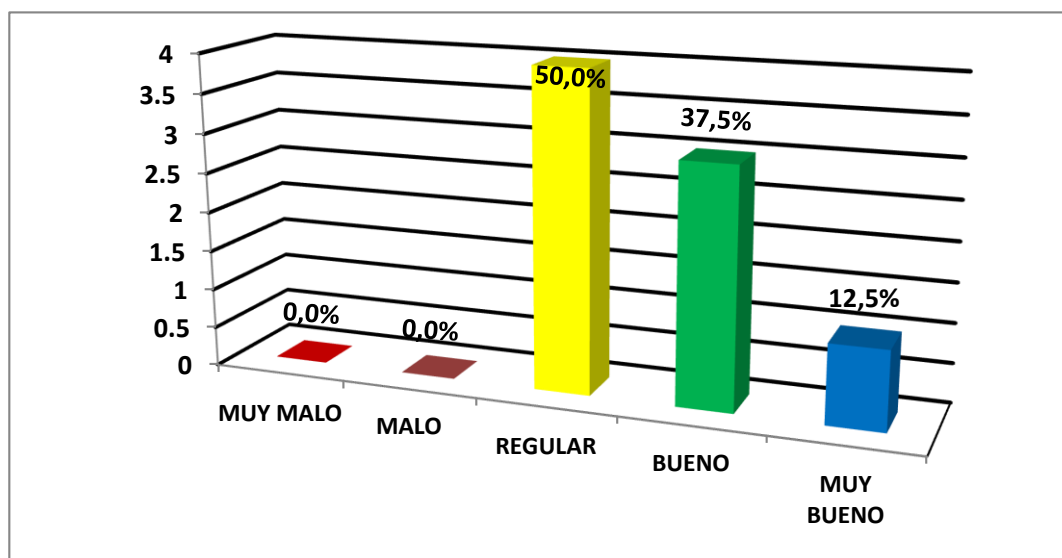
**Tabla 9:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, durante el pos test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Muy malo	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Regular	4	50,0
	Buena	3	37,5
	Muy bueno	1	12,5

Fuente: Pos test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 9, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) alcanzaron la categoría regular en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que alcanzaron la categoría bueno y solamente el 12,5 % (1), alcanzó el nivel muy bueno en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.



**Figura 8:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, durante el pos test.*

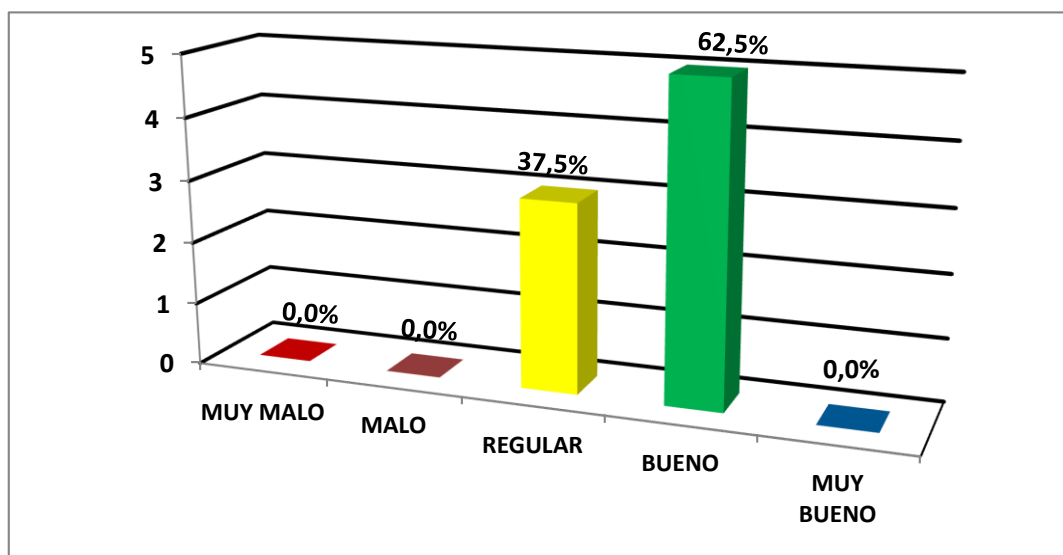
**Tabla 10:**

*Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pos test.*

Dimensión	Categoría	F	%
Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Muy malo	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Regular	3	37,5
	Buena	5	62,5
	Muy bueno	0	0,0

Fuente: Pos test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 10, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 62,5% (5) alcanzaron la categoría bueno en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5% (3) que se ubicaron en la categoría regular y ninguno de los docentes alcanzó el nivel muy bueno en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente



**Figura 9:** *Resultados del nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente durante el pos test.*

**Tabla 11:**

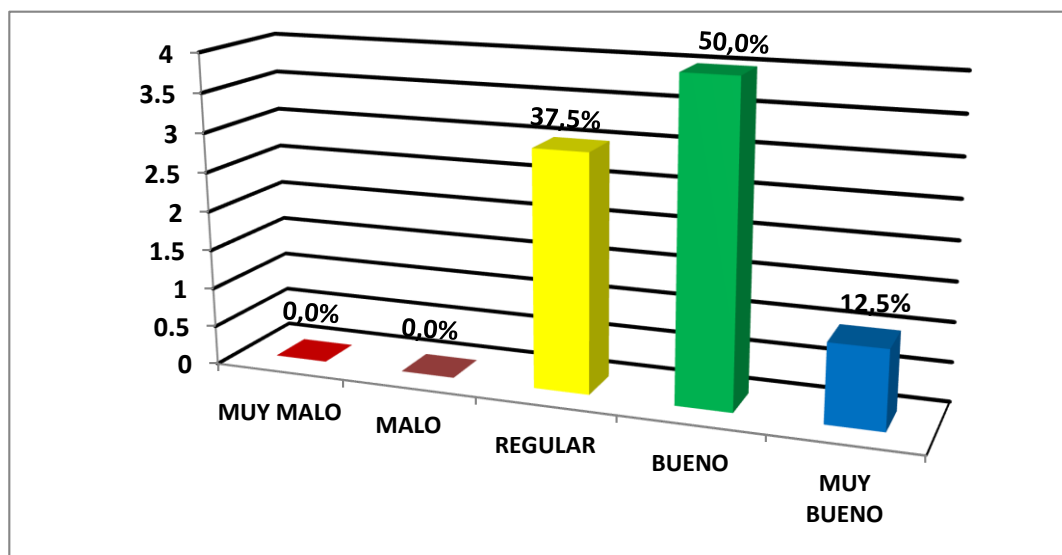
*Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pos test.*

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Desempeño laboral	Muy malo	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Regular	3	37,5
	Buena	4	50,0
	Muy bueno	1	12,5

Fuente: Pos test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla 11, se observa que la mayoría de los docentes, es decir el 50% (4) alcanzaron la categoría bueno del nivel de desempeño laboral, seguido del 37,5 % (3) que alcanzaron la categoría regular y solamente el 12,5 % (1), alcanzó el nivel muy bueno del nivel de desempeño laboral.

De lo mencionado se infiere que la mayoría de los docentes implicados en la investigación, mostraron un nivel bueno respecto al desempeño laboral, atribuible a que se comprobó que la importancia en la gestión de los recursos humanos, radica en que la relación entre la empresa y los trabajadores sea buena, generando calidad de vida en el puesto de trabajo y un ambiente laboral óptimo y adecuado en el que los trabajadores se sientan cómodos y puedan desarrollar sus labores de forma eficiente y eficaz, de modo que apoyen y contribuyan al logro de los objetivos planteados por la organización.



**Figura 10:** Resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pos test.

**Tabla N° 12**

Resultados estadísticos del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pos test.

ESTADÍSTGRAFOS	MUESTRA DE ESTUDIO
$\bar{X}$	124,88
S	26,39
C.V.	21,13

Fuente: Pre test aplicado a la muestra de estudio.

En la tabla se observa que el promedio aritmético ( $\bar{X}$ ) fue de 124,88 puntos, resultado que indica que el nivel de desempeño laboral de los docentes implicados en la investigación tuvieron un incremento en comparación al pre test ubicándose en la categoría de bueno.

La desviación estándar (S) que muestran los resultados fue de 26,39 puntos; resultado que indica que la distribución de frecuencias de las puntuaciones es ligeramente moderada en relación a su promedio aritmético.

Finalmente, el coeficiente de variabilidad (C.V.), alcanzado fue de 21,13% lo que nos indica, que el nivel de desempeño laboral fue ligeramente homogéneo dentro de un nivel de desempeño laboral bueno.

#### IV. DISCUSIÓN

**Objetivo específico N° 01:** Diagnosticar el nivel de desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de olmos 2018, mediante la aplicación del pre test.

Para diagnosticar el nivel de desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de olmos 2018, mediante la aplicación del Pre Test, se pudo constatar que los peores resultados se constataron en la dimensión preparación para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad resultados que arrojan que el 50% de los profesores integrantes de la muestra de estudio, se ubicaron en la categoría malo del nivel de desarrollo de desempeño laboral; corroborado la media aritmética de 78,75 puntos que lo ubica en la categoría malo, atribuible al desinterés que tienen los docentes en el desarrollo de programas que promuevan el desempeño laboral y que les permita expresar con facilidad el potencial individual que conlleve a elevar al máximo su desempeño ya que las interacciones entre seres humanos son comunes dentro de una organización, donde la comunicación y la ayuda mutua forma parte del quehacer diario dentro de la misma, sin embargo, se puede estar pensando que con este accionar se está proponiendo el desarrollo del programa coaching por constituir un proceso dinámico e interactivo en el que alguien asiste a otra persona en el logro de sus metas, colaborando además en el desarrollo de su propio potencial, se decide aplicar un programa de coaching para mejorar los problemas de desempeño laboral encontrados.

**Objetivo específico N° 02.** Diseñar y fundamentar el programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos.

Teniendo en consideración de que algunos docentes no tienen un lenguaje claro y un trato asertivo para llegar a los alumnos y PFFF, deficiencias durante el desarrollo de trabajo en equipo, dificultades para el logro de metas, intercambio de información deficiente, así como la ausencia de políticas de incentivos y reconocimiento por parte del líder y la UGEL.

Por las consideraciones descritas se elaboró un Programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los profesores de dicha I.E. el mismo que estuvo constituido por un conjunto de actividades debidamente sistematizadas llevadas a cabo durante una variedad de sesiones dirigidas a docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos, desarrolladas en horas extracurriculares y de libre disponibilidad basadas en coaching como estrategia para potenciar las competencias y capacidades personales y profesionales

**Objetivo específico N° 03.** Aplicar el programa de coaching a los docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos mediante actividades extra curriculares.

Luego de la aplicación del programa de coaching, el cual estuvo dirigido a 8 docentes de la I.E. N° 10979 CPED Cerro de Arena; consta de 10 sesiones de aprendizaje, de una duración aproximada de 45 minutos cada una de ellas, que van dirigidas al desarrollo de sus habilidades sociales. Se empleó el método activo: juego de roles, dinámicas grupales e individuales; diálogos interactivos, dramatizaciones, aprendizajes cooperativos, rondas, trabajos en equipo, etc.

En éste programa se desarrollaron sesiones como, por ejemplo: Soy solidario, soy servicial, Aprendemos a tomar decisiones, Saber decir no, Acciones solidarias, Cosas que suceden en los grupos y otros

**Objetivo específico N° 04.** Evaluar el nivel de mejora del desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos 2018 mediante la aplicación del post test.

Después de la aplicación del programa coaching, la categoría Bueno alcanzaron el 62,5%. de los docentes en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente seguido por el 50% de los docentes que alcanzaron la categoría bueno en las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, De los resultados estadísticos se concluye que la aplicación del programa coaching contribuyó a mejorar el desempeño laboral, ya que se comprobó que la importancia en la gestión de los recursos humanos, radica en que la relación entre los trabajadores sea buena, generando calidad de vida en el puesto de trabajo y un ambiente laboral óptimo y adecuado en el que los trabajadores se sientan cómodos y puedan desarrollar sus labores de forma eficiente y eficaz, de modo que apoyen y contribuyan al logro de los objetivos planteados por la organización.

**Tabla 13:**

*Comparación de los resultados generales del nivel de desempeño laboral en los docentes de la muestra de estudio, durante el pre y pos test.*

Variable	Categoría	Pre test		Pos test	
		F	%	F	%
Desempeño laboral	Muy malo	1	12,5	0	0,0
	Malo	4	50,0	0	0,0
	Regular	3	37,5	3	37,5
	Buena	0	0,0	4	50,0
	Muy bueno	0	0,0	1	12,5

Fuente: Pos test aplicado a la muestra de estudio.



De la lectura de la tabla N° 13 se evidencia que después de haber aplicado el Post Test, hubo mejoras en el nivel de desempeño laboral en la muestra de estudio, pues de 4 profesores ubicados en la categoría malo del nivel de desarrollo de desempeño laboral se redujo a 0 y de 3 docentes ubicados en la categoría regular se mantuvieron 3, y lo que resulta más relevante es que de ningún profesor que se ubica en la categoría bueno se logró incrementar a 4 del y 1 se ubicó en la categoría muy bueno del nivel de desempeño laboral.

Los resultados presentados permiten evidenciar que en el presente trabajo investigativo se ha evaluado la eficiencia y eficacia de la propuesta de un programa coaching que visiblemente mejoró el desempeño laboral de los docentes de la muestra de estudio.

**Tabla N° 14**

**Comparativo del estadístico del nivel de desempeño laboral de los profesores de la muestra de estudio, durante las mediciones del pre test y post test.**

ESTADÍSTICOS	PRE TEST	POST TEST
$\bar{X}$	78,75	124,88
<b>S</b>	25,91	26,39
<b>C.V.</b>	32,90	21,13

La media aritmética ( $\bar{X}$ ) obtenida durante las mediciones del pre test y post test fueron de 78,75 Y 124,88 puntos, respectivamente; resultados que indican que el nivel de desempeño laboral de los docentes, fue malo, durante la medición del pre test y bueno durante el post test.

La Desviación Estándar (S) obtenida fue de 25,91 puntos y de 26,39 puntos durante el pre y post test respectivamente, resultados que indican la presencia

de una distribución de frecuencias ligeramente moderado durante el pre y post test, en relación a la media aritmética.

El Coeficiente de Variabilidad (C.V) encontrado durante el pre test y post test, fue de 32,90% y 21,13%, respectivamente; resultados que nos muestran la existencia de una ligera variación de los puntajes durante el pre y post test, aunque los datos del pre test tienen un comportamiento ligeramente heterogéneo en relación al post test que fue más homogéneo.

Mi trabajo de investigación se fundamenta en el modelo de Passmore quien parte del concepto de trabajo de los coachs en las diferentes áreas del desarrollo personal de los individuos de una organización como son los comportamientos, el área cognitiva y la motivación, valorando la gran relevancia que tiene construir un sistema de trabajo bajo el enfoque del coach donde se le brinde notable importancia al manejo de las emociones de los participantes.

según el modelo integrativo plantea que “el principal éxito del coaching se debe al impacto que se produce durante el desarrollo de un comportamiento más efectivo en el puesto de trabajo, donde el primer objetivo es mejorarlo. Pero la asociación establecida durante la construcción de la relación de coaching, es insuficiente, ya que no permite que el ejecutivo se mueva hacia la adopción de comportamientos con los que pueda aumentar su desempeño en el puesto de trabajo” (Passmore,2007 p.68).

Así mismo mi trabajo de investigación es concordante con el de Cárdenas (2011), quien realizó un estudio cuyo objetivo general fue “determinar la influencia de la aplicación del *coaching* en el desarrollo del desempeño docente en los profesores”. El estudio fue de tipo cuasi experimental, dirigido a una muestra de 79 profesores cuyas edades fluctúan entre 25 a 50 años de edad y que trabajan en instituciones privadas, distribuidos en dos grupos: grupo control (34) y grupo experimental (45), utilizando como instrumento la ficha de evaluación del desempeño docente, que luego de analizar y procesar

los datos se concluye que: “la aplicación del *coaching* tiene una influencia positiva en el desarrollo del desempeño docente en los profesores de la provincia de Huancayo”

De lo que se deduce que con la aplicación del *coaching* se logra descubrir nuevas habilidades, desarrollar o adquirir destrezas necesarias para un mejor desempeño laboral, por lo que el alto ejecutivo necesita el apoyo o asesoramiento que le permita dirigir de forma eficiente a su personal, esto como un valor agregado que permitirá contar con personal competente y eficiente para el desarrollo de sus actividades y metas de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Al inicio se pudo determinar que los peores resultados se constataron en la dimensión preparación para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad resultados que arrojan que el 50% de los docentes que conformaron la muestra de estudio, se ubicaron en la categoría malo del nivel de desarrollo de desempeño laboral; corroborado el 50% que se ubicaron en el nivel malo en general del nivel de desempeño laboral y un promedio aritmético de 78,75 puntos que lo ubica en la misma categoría.

Se diseñó un Programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes de dicha I.E. el mismo que estuvo constituido por un conjunto de actividades debidamente sistematizadas programadas para llevarse a cabo durante una serie de sesiones dirigidas a docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos, para ser desarrolladas en horas extracurriculares y de libre disponibilidad basadas en coaching como estrategia para potenciar las competencias y capacidades personales y profesionales.

Se aplicó la propuesta del programa de coaching, el cual estuvo dirigido a 8 docentes de la I.E. N° 10979 CPED Cerro de Arena; con 10 sesiones de aprendizaje, de una duración aproximada de 45 minutos cada una de ellas, dirigidas al desarrollo de sus habilidades sociales. Se empleó el método activo: juego de roles, dinámicas grupales e individuales; diálogos interactivos, dramatizaciones, aprendizajes cooperativos, rondas, Trabajos en equipo.

Después de la aplicación del programa coaching, la categoría Bueno alcanzaron el 62,5%. de los docentes en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente seguido por el 50% de los docentes que alcanzaron la categoría bueno en las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, De los resultados estadísticos se concluye que la aplicación del programa coaching contribuyó a mejorar el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la Dirección Regional de Educación y Unidad de Gestión Educativa Local e Institución Educativa, se les recomienda aplicar el programa coaching que promuevan el desempeño laboral y que les permita liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño ya que las interacciones entre seres humanos son comunes dentro de una organización, donde la comunicación y la ayuda mutua forma parte del quehacer diario dentro de la misma.

A las organizaciones privadas y ONG, gestionar su apoyo permanente para implementar programas que conlleven a fortalecer las potencialidades de los profesores en bien de su desempeño profesional, ya que con la aplicación del coaching se logrará mejoras en el desempeño laboral, por lo que el líder responsable de gerenciar la organización requiere orientación a fin de dirigir con éxito a su personal.

A los directivos de las I.E. se recomienda realizar evaluación permanente respecto al desempeño laboral de los docentes puesto que el logro de objetivos y la mejora de los resultados en el aprendizaje se verá influenciado por ambas variables.

## VII. PROPUESTA

### I. DATOS GENERALES

**Institución** : I.E. N° 10979 CPED Cerro de Arena- Olmos

**Denominación** : PROGRAMA DE COACHING PARA DESARROLLAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES.

**Responsable** : Benites Montalván Cesar Edgardo

### II. JUSTIFICACIÓN.

Actualmente, a cualquier directivo se le exige un elevado nivel de competencias técnicas, una visión estratégica de mayores competencias como gestores del talento, de los equipos y, en definitiva, como directores de personas. Así, las nuevas generaciones se enfrentan a unas necesidades de liderazgo que requieren de directivos que sean desarrolladores de personas y de talento, y que sean capaces de proponer retos motivantes y enriquecedores. En paralelo, esta necesidad de gestionar el talento está generando nuevos perfiles profesionales basados en su identificación, en la evaluación de áreas de mejora potencial y en la puesta en marcha de actividades para optimizar la capacidad que tiene este talento para alcanzar sus metas.

En la I.E. N° 10979 CPED - Cerro de Arena- Olmos, encontramos deficiencias respecto al desempeño laboral de los docentes, evidenciándose en desconocimiento de sus funciones y obligaciones, además los procesos y métodos para cumplirlas; ante esta situación es evidente que ha traído como consecuencia un descenso en la población estudiantil y se ha incrementado el malestar de los padres de familia y estudiantes, que se reflejan en reportes de malas calificaciones, ausentismo escolar y escaso apoyo de los padres de familia para con las labores educativas de sus menores hijos, también no se hace seguimiento a los niños con ausentismo escolar.

Observamos que algunos docentes no tienen un lenguaje claro y un trato asertivo para llegar a los estudiantes y padres de familia, deficiencias para trabajar en equipo, dificultades para el logro de las metas propuestas, la información no se intercambia de manera adecuada, sumado a ello la carencia de políticas de incentivos y reconocimiento por parte del líder y la UGEL.

Por las situaciones descritas anteriormente se está proponiendo la elaboración y desarrollo de un Programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes de dicha I.E.

Nuestro propósito al elaborar el programa es desarrollar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 10979 CPED Cerro de Arena, el cual repercutirá de manera pertinente y eficaz en toda la comunidad educativa.

### **III. OBJETIVO GENERAL**

Mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 10979 CPED - Cerro de Arena- Olmos.

### **IV. OBJETIVO ESPECÍFICO.**

- Incentivar una comunicación asertiva y pertinente desarrollando su capacidad de escucha.
- Favorecer la práctica de la comunicación asertiva dentro del grupo y pares.
- Emplear estrategias o dinámicas activas para el desarrollo del programa coaching.

## **V. META CONCRETA:**

Se trabajará con una población de 08 docentes de la I.E. N° 10979 CPED Cerro de Arena, que se caracterizan por tener un inadecuado nivel de habilidades sociales para integrarse con sus pares y la comunidad educativa.

Con la aplicación del “programa de coaching” a los 8 docentes de la I.E. 10979 CPED Cerro de Arena, se prevee un 80 % de logro de los objetivos propuestos, ya que, los docentes que logren desarrollar sus habilidades sociales van a ser más felices y aceptados en cualquier grupo; así también serán capaces de interactuar sin tensiones ni miedos. Predominando en ellos la seguridad emocional, asertiva y pertinente al interactuar con sus pares.

## **VI. METODOLOGÍA:**

Se empleará el método activo: juego de roles, dinámicas grupales e individuales; diálogos interactivos, dramatizaciones, aprendizajes cooperativos, rondas, Trabajos en equipo, etc.

## **VII. DESCRIPCIÓN:**

Este programa está dirigido a 8 docentes de la I.E. N° 10979; consta de 10 sesiones de aprendizaje, de una duración aproximada de 45 minutos cada una de ellas, que van dirigidas al desarrollo de sus habilidades sociales:

- Soy solidario, soy servicial
- Aprendemos a tomar decisiones
- Saber decir no.
- Acciones solidarias
- Cosas que suceden en los grupos
- Relaciones interpersonales solidarias
- Nos comunicamos asertivamente



- Respeto para ser respetado
- Aceptando nuestras diferencias
- Somos empáticos

## **VIII. PROCESO DE LAS SESIONES**

- El desarrollo de las 10 sesiones se realizará teniendo en cuenta los momentos de la sesión. (inicio, desarrollo y cierre).
- En el Inicio realizaremos la motivación, problematización, activación de saberes previos, la declaración del propósito y consensuan sus normas de convivencia. (10 minutos) (se empleará estudio de casos. Actividades lúdicas, la interrogación, lecturas, imágenes, etc.).
- En el desarrollo realizaremos la gestión y acompañamiento de los aprendizajes realizando las diferentes estrategias teniendo en cuenta los procesos didácticos del área, partir de la cual se realizarán un conjunto de acciones programadas para la sesión (25 minutos).
- Y por último el cierre de la misma donde se realizará la evaluación (10 minutos).

## **IX. RECURSOS:**

### **Humanos:**

- 08 docentes de la I.E. N° 10979 CPED Cerro de Arena.
- Docente investigador.
- Otros docentes de las I.E. del Distrito de Lambayeque.

### **Materiales**

- Títeres
- Siluetas
- Teatrín
- Máscaras
- Espejo

- Sillas
- Equipo de sonido
- Material concreto.
- Fotocopias
- Papelotes
- Plumones
- Hojas bond

**Financieros**

• Fotocopias	S/. 200
• Pasajes	150
• Plumones	50
• Papelotes	20
• Cinta Masking tape	20
• Limpia tipo	20
• Papel bond	20
• Impresiones	20
	-----
TOTAL	S/. 500

## SESION DE APRENDIZAJE N° 1

### “SOY SOLIDARIO, SOY SERVICIAL”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.1.- Año	:	2018
1.2.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.3.- Nivel	:	Primaria - Secundaria
1.4.-Turno	:	Mañana
1.5.- N° de docentes	:	08
1.6.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Valorar la importancia de la acción solidaria y comprometerse a practicarla en la comunidad educativa.

AREA: Personal social.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (10 minutos)</b>	<p>El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, luego mostrará imágenes (ver anexo 1), donde observen diversas acciones solidarias, y les preguntará que representan. Luego comentan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ ¿Has vivido alguna vez situaciones como las mostradas? ¿Cuáles?</li><li>✓ ¿Será bueno ayudar a los compañeros?</li><li>✓ ¿Cómo te sientes cuando ayudas a tus compañeros?</li><li>✓ ¿Qué sientes cuando ellos te ayudan a ti?</li></ul>
<b>DESARROLLO (25 minutos)</b>	<p>Se pide a las participantes que formen grupos de 5 o 6 y que compartan situaciones en que hayan sido solidarias con otras personas y luego situaciones en que alguien haya sido solidario con ellos. Pueden ser situaciones del colegio o de la comunidad. Cada grupo escoge una de las situaciones para compartirla en plenaria con los demás y señalan porque fue una acción solidaria.</p> <p>Se promueve el diálogo y se apoya la reflexión sobre las costumbres solidarias que existen en nuestra región o comunidad, si hay trabajos comunales o minka, actividades pro fondos como polladas o juntas, para apoyo a quien lo necesite, así como otras formas de cooperación</p>

	<p>mutua.</p> <p><b>Reforzamos las siguientes ideas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ La solidaridad nos permite ayudarnos entre varias personas.</li> <li>❖ Siendo solidarios todos nos sentimos mejor, podemos superar dificultades.</li> <li>❖ Siendo solidarios contribuimos a mejorar el ambiente social y afectivo del grupo.</li> </ul>
<p><b>CIERRE</b> <b>(10 minutos)</b></p>	<p>Se declama el poema “El Placer de Servir” de Gabriela Mistral (ver anexo 2) y pedimos a las participantes que acompañen a declamar el poema, luego se pide que piensen en silencio en la expresión que más les agradó. Luego repartimos a toda la ficha de compromiso (ver anexo 3), para que cada una exprese lo que se compromete a hacer, para ayudar a mejorar el ambiente social y afectivo en la I.E.</p>

ANEXO 1



## ANEXO 2

### EL PLACER DE SERVIR

Toda naturaleza es un anhelo de servicio.  
Sirve la nube, sirve el viento, sirve el surco.  
Donde haya un árbol que plantar, plántalo tú;  
donde haya un error que enmendar, enmiéndalo tú;  
donde haya un esfuerzo que todos esquivan, acéptalo tú.  
Sé el que aparta la piedra del camino, el odio entre los  
corazones y las dificultades del problema.

Hay la alegría de ser sano y de ser justo, pero hay,  
sobre todo, la hermosa, la inmensa alegría de servir.  
Qué triste sería el mundo si todo estuviera hecho,  
si no hubiera un rosal que plantar, una empresa que emprender.

Que no te llamen solamente los trabajos fáciles  
¡Es tan bello hacer lo que otros esquivan!  
pero no caigas en el error de que sólo se hace mérito  
con los grandes trabajos; hay pequeños servicios  
que son buenos servicios: ordenar una mesa, ordenar  
unos libros, peinar una niña.

Aquel que critica, éste es el que destruye, tu sé el que sirve.  
El servir no es faena de seres inferiores.  
Dios que da el fruto y la luz, sirve.  
Pudiera llamarse así: "El que Sirve".

Y tiene sus ojos fijos en nuestras manos y nos  
pregunta cada día: ¿Serviste hoy? ¿A quién?  
¿Al árbol, a tu amigo, a tu madre?

Gabriela Mistral - Premio Nóbel 1945

ANEXO 3

FICHA DE COMPROMISO

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018

Estimados amigos:

A través de este documento, yo \_\_\_\_\_

Me comprometo a \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

A partir del día de hoy, deseando que mi esfuerzo contribuya a mejorar el ambiente social y afectivo de nuestra Institución Educativa.

Espero contar con la ayuda de todos ustedes, así como del tutor, para lograr mi propósito, pues sé que esto contribuirá a mi aprendizaje y será importante para mi formación como persona.

\_\_\_\_\_  
firma

## SESION DE APRENDIZAJE N°02

### “APRENDEMOS A TOMAR DECISIONES”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.1.- Año	:	2018
1.2.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.3.- Nivel	:	Primaria - Secundaria
1.4.-Turno	:	Mañana
1.5.- N° de docentes	:	08
1.6.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Conocer y aplicar los pasos del proceso de toma de decisiones.

AREA: Personal Social.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (8 minutos)</b>	<p>El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, luego preguntará si alguna vez han tenido dificultades para tomar decisiones y pedirá algunos voluntarios para que cuenten algunas situaciones.</p> <p>Comentará que una de las situaciones más complicadas que enfrentan a diario las personas es la toma de decisiones que nos hagan sentir bien con nosotros mismos y con los demás.</p> <p>Propone conversar al respecto y lee el siguiente caso:</p> <p>Alberto es un estudiante con rendimiento regular. A pesar de que se esfuerza por sacar buenas notas en Matemática, practicando los ejercicios y memorizando los aspectos teóricos del curso, solo logra obtener trece como mayor nota, calificación que baja considerablemente su promedio general.</p> <p>Durante el examen final de Matemática, se da con la sorpresa de encontrar tres ejercicios muy parecidos a los que el profesor realizó durante la última clase y que casualmente son los que van a llevar el mejor puntaje. Durante el examen, ve a su profesor distraído revisando unas prácticas y él se pregunta si es o no es correcto mirar a su cuaderno para chequear, y así asegurar una nota superior a su conocido trece. Alberto piensa que es mucha la dedicación que le ha dado al curso, y corroborar sus respuestas le ayudaría a tener seguridad, pues no estaría copiando, solo asegurándose de resolver adecuadamente el ejercicio.</p>



<p><b>DESARROLLO</b> <b>(30 minutos)</b></p>	<p>Se plantea al grupo preguntas para la reflexión: ¿Cómo creen que es su rol de estudiante? ¿Qué decisión piensas que finalmente tomará frente a la situación planteada? ¿Qué otras cosas deben tomar en cuenta Alberto antes de decidir?</p> <p>Se les solicita que se organicen en grupos y les distribuimos la cartilla: recomendaciones para la toma de decisiones, para que la lean y traten de aplicarla para tomar una decisión en el caso planteado.</p> <p>En plenaria los grupos exponen las decisiones tomadas considerando la cartilla.</p>
<p><b>CIERRE</b> <b>(7 minutos)</b></p>	<p>Se refuerzan los pasos para tomar la mejor decisión, enfatizando la importancia de darnos tiempo para elegir la decisión que más se adecúe a nuestra forma de pensar, sentir y relacionarnos con los demás.</p>

## ANEXO 1

### CARTILLA

#### RECOMENDACIONES PARA LA TOMA DE DECISIONES

Pasos para una decisión acertada:

1. Identificar cual es el problema suscitado. ¿En qué consiste el problema? ¿Por qué nos preocupa? ¿Por qué es importante solucionarlo?
2. Identificar las causas. ¿Qué origina el problema?
3. Proponer las alternativas: considerar varias alternativas viables, mínimo cinco, para poder elegir la o las más convenientes.
4. Considerar las ventajas y desventajas de cada alternativa.
5. Elegir la (s) mejor(es) alternativa (s) en función de la o las opciones elegidas.

### SESION DE APRENDIZAJE N° 3

#### “SABER DECIR NO”

##### I.- DATOS GENERALES:

1.1.- Año	:	2018
1.2.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.3.- Nivel	:	Primaria - Secundaria
1.4.-Turno	:	Mañana
1.5.- N° de docentes	:	08
1.6.- Maestros	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Practicar respuestas asertivas frente a la presión que ejerce el grupo.

AREA: Persona Social.

##### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (5 minutos)</b>	<p>El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, luego</p> <p>Les presentará el siguiente caso para que posteriormente se reflexione sobre el mismo:</p> <p>Paty, Leslie, Betty y Romina son las mejores amigas de la sección de 4° N°, van a todas partes juntas, nunca se separan y estando próximo el aniversario de su colegio planean escaparse el día de la actuación central para relajarse unas horas en la playa. Todas están muy entusiasmadas con la idea, todas menos Paty, ella claro que quiere ir pero de ningún modo faltando al colegio ni engañando a sus padres y a pesar que ya se los comunicó a sus amigas ellas le insisten y ahora no sabe qué hacer.....</p>
<b>DESARROLLO (35 minutos)</b>	<p>Se plantea al grupo preguntas para la reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ ¿Qué crees debe hacer Paty?</li><li>✓ ¿Será correcto que ella no queriendo ir de esa forma a la playa termine accediendo a la presión de grupo?</li><li>✓ Si su decisión es la de no ir ¿De qué otra forma se los tendría que decir?</li></ul> <p>Se les explica a los participantes que es muy importante que posean la</p>

	<p>habilidad de comunicar a los demás su decisión de no querer hacer algo y poner límites cuando alguien los quiera presionar.</p> <p>Formadas en grupos de 5 se les entrega una cartilla con dos técnicas que las ayudará a poner en práctica algunos procedimientos para comunicar de forma asertiva la decisión de NO escaparse del colegio.</p> <p>Después de leer colectivamente lo que dice la cartilla, las estudiantes voluntariamente propondrán algunas situaciones en las que se practique su capacidad de decir NO a pesar de la presión de grupo.</p>
<p><b>CIERRE</b> <b>(5 minutos)</b></p>	<p>Destacamos la importancia de ser claros y asertivos cuando la situación así lo requiera.</p> <p>Explicamos que este tipo de técnicas también se pueden aplicar a otro tipo de situaciones, y dejamos en claro que la asertividad es válida para cualquier situación de riesgo.</p>

## ANEXO 1

### COMO COMUNICAR ASERTIVAMENTE LA DECISIÓN DE DECIR NO

1. Usar la técnica del “Disco Rayado”, que consiste en repetir nuestro argumento una y otra vez sin alterarnos ni responder a las provocaciones de otras personas.

¿Cómo se hace? Si alguien insiste en su petición, continuamos diciendo una y otra vez que NO, empleando nuevas fórmulas: “No gracias”, ¡Qué va!, ¡Ni hablar!, “De eso nada que ver”, “La verdad que no”, etc.

Aquí algunos ejemplos:

Invitación	Respuesta
Ven con nosotras, no te arrepentirás	NO, gracias.
No seas así, eres muy aburrida	NO me interesa
Eres una niñita....	Lo siento por ti ya dije que NO
Eres una quedada...anímate	Lee mis labios NO es NO

2. Otra técnica es la de ofrecer alternativas, consiste en proponer algo positivo, “cambiar de tema”, etc.

¿Cómo se hace? Buscamos algo atractivo y lo proponemos con entusiasmo. Ejemplo.

Invitación	Respuesta
Ven con nosotras, no te arrepentirás	¿Qué les parece si vamos el sábado que no perdemos nada pidiendo permiso a nuestros padres?
No seas así, eres muy aburrida	Se me ocurre que tal vez el dinero que invirtamos en el paseo lo podemos gastar en un cebichito en el kiosko del cole.
Eres una niñita....	¿Por qué mejor no las invito a mi casa y vemos una peli bravaza?
Eres una quedada...anímate	Sé que en la actuación del cole va a ver hora loca y allí seguro que nos divertiremos un montón....

## SESION DE APRENDIZAJE N° 4

### “ACCIONES SOLIDARIAS”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.1.- Año	:	2018
1.2.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.3.- Nivel	:	Primaria - Secundaria
1.4.-Turno	:	Mañana
1.5.- N° de docentes	:	08
1.6.- Maestranes	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

¿QUE BUSCAMOS LOGRAR? Identificar los beneficios de la acción solidaria.

AREA: Persona Social.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN</b> <b>(5 minutos)</b>	El docente saludará y dará algunas instrucciones verbales, luego le solicitará a un participante que quiebre con las manos un atado de palitos o baja lenguas, que no sea posible romper estando juntos. Tendrá que dividir el atado en trozos pequeños para cumplir con la tarea. Esto nos permitirá reflexionar respecto al hecho que unidos somos más fuertes.
<b>DESARROLLO</b> <b>(35 minutos)</b>	A continuación, se les solicita a los participantes que formen grupos de 5 integrantes. Cada grupo recibe una cartilla de consignas (Ver anexo 1) con una serie de instrucciones. Finalizado el tiempo señalado en la cartilla, se les pide que se detengan y pasen a la siguiente fase del trabajo, en la que cada grupo evaluará sus logros y responderá la ficha (ver anexo 2) “Nuestro trabajo en grupo”, en una hoja. Luego les pedimos que compartan el contenido de sus cartillas en plenaria. Fomentamos el diálogo para que las integrantes de todos los grupos expresen como se sintieron al realizar el trabajo y se reflexione en torno a las siguientes ideas: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ El trabajo común unifica nuestros esfuerzos.</li><li>➤ Es agradable trabajar en equipo compartiendo con otros.</li><li>➤ Ser solidario significa identificarse con la necesidad del otro.</li></ul>

	<p>➤ Podemos ser solidarios para que otros sigan nuestros ejemplos. También se puede dialogar sobre como interactuaron los grupos entre ellos, si primó la competencia o la cooperación, por ejemplo, prestándose o intercambiando material. A partir de esta situación es importantes resaltar que no solo hay que ser solidarios con nuestro grupo sino también con otros, los conozcamos poco o nada.</p>
<b>CIERRE</b> <b>(5 minutos)</b>	Se ayuda a los participantes para que resuman las conclusiones a las que han llegado y las escriben en un papelote. Finalmente las leen.

## ANEXO 1

**CARTILLA DE CONSIGNAS**

Estimadas estudiantes:

Las saludo cordialmente, les presento las siguientes consignas que deberán desarrollar en forma grupal. Tienen exactamente 10 minutos para realizarlas.

- 1) Elaboren tres aviones, dos barquitos y una ranita o cualquier otro elemento de papel.
- 2) Elaboren una tira de tres metros de largo.
- 3) Escriban un acróstico del tema: La amistad.

**ANEXO 2**

**NUESTRO TRABAJO EN EQUIPO**

En el trabajo anterior nos sentimos \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1.- Tuvimos \_\_\_\_\_ dificultades, que superamos

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.- Lo que más nos gustó del trabajo realizado fue \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.- Con esta experiencia aprendimos que \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4.- Creen un lema que identifique al grupo.

\_\_\_\_\_



## SESION DE APRENDIZAJE N° 5

### “COSAS QUE SUCEDEN EN LOS GRUPOS”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.1.- Año	:	2018
1.2.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.3.- Nivel	:	Primaria - Secundaria
1.4.-Turno	:	Mañana
1.5.- N° de docentes	:	08
1.6.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Desarrollar actitudes de diálogo y escucha con sus pares promoviendo actitudes favorables para la resolución pacífica de conflictos.

AREA: Personal social.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (5 minutos)</b>	<p>El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, luego dará el siguiente mensaje:</p> <p>“Además de la familia todos nosotros nos relacionamos con personas de otros grupos. Por ejemplo, tenemos grupos de amigos en la escuela, en el barrio, etc.</p> <p>Después se les pregunta a los participantes ¿de qué grupo formamos parte? ¿Qué tenemos en común con ellos? y ¿En qué nos diferenciamos?</p> <p>Señalamos que dentro de los grupos no todos hacen las mismas cosas. Tampoco las opiniones de todos tienen el mismo peso: algunas opiniones se escuchan más que otras, sea porque parecen mejores, porque las personas tienen más autoridad, tienen mayor reconocimiento, etc.</p>
<b>DESARROLLO (30 minutos)</b>	<p>A continuación, se les lee el cuento “La Gacela perdida” y realizamos un debate en el aula a través de las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cómo se vivía en Congolandia antes de que apareciera el tigre?</p> <p>¿Cómo estaban los animales de Congolandia después de que el tigre llegó?</p> <p>¿Qué hizo el rey de Congolandia para solucionar el problema con el tigre? ¿Dio resultado?</p> <p>¿Qué les sucedió a los animales que le hicieron frente al tigre?</p>

	<p>¿Qué animal resolvió el problema? ¿Cómo lo hizo?</p> <p>¿Cómo era la gacela? ¿Qué pensaban los demás animales de ella?</p> <p>¿Qué piensas que le dijo? ¿Por qué el tigre habrá reaccionado así ante la gacela?</p> <p>Recogemos las respuestas de las estudiantes y reforzamos con la siguiente idea central: <b><i>“Cuando no hay armas con que atacar y solo existe la fuerza de la palabra, cabe entender, escuchar y descubrir algo insospechado: los motivos que el agresor tiene para actuar como lo hace. Y cuando el agresor no recibe agresión en respuesta a la suya, sino entendimiento y acogida, incluso puede convertirse en un miembro más del grupo.”</i></b></p>
<p><b>CIERRE</b> <b>(10 minutos)</b></p>	<p>Se les pide a los participantes que de manera individual piensen y escriban en un papel en qué momento de su vida pueden tratar de aplicar esta idea y actuar como la gacela.</p>

## ANEXO 1

### LA FUERZA DE LA GACELA

Congolandia era una pacífica selva en la que convivían los más variados animales, hasta que un tigre carnívoro impuso el terror, el hambre y el silencio entre sus pacíficos habitantes.

El viejo rey león convocó a sus súbditos para buscar una solución a la terrible situación. Los más valientes y feroces de ellos decidieron hacer frente al enemigo, pero fracasaron en el intento. Pese al temor y la duda sobre su capacidad, la gacela que no tenía armas ni veneno con que atacar al tigre se le acercó y le habló...algo misterioso le dijo, porque el tigre humilde y manso la siguió hasta Congolandia donde vive con todos sus habitantes hasta ahora.

Carmen Vásquez-Vigo

Edición: Madrid, Ediciones S.M. 1988.

## SESION DE APRENDIZAJE N° 6

### “RELACIONES INTERPERSONALES SOLIDARIAS”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.1.- Año	:	2018
1.2.- Institución Educativa	:	10979 CPED CERRO DE ARENA
1.3.- Nivel	:	Primaria - Secundaria
1.4.-Turno	:	Mañana
1.5.- N° de docentes	:	08
1.6.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Vivenciar y valorar la confianza mutua y las relaciones interpersonales solidarias.

AREA: Personal social.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN</b> <b>(10 minutos)</b>	El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, luego seleccionará a 2 docentes participantes dentro del aula. Se le vendan los ojos a los 2 integrantes seleccionados y los 4 restantes se distribuyen de la siguiente forma: 2 de ellos se colocan a manera de obstáculos dentro del aula y del mismo modo colocan algunas carpetas, y las 2 que quedan sirven de guía solo a 1 de sus compañeros vendados, mientras que el otro se desplaza por el aula sin guía o acompañamiento.
<b>DESARROLLO</b> <b>(30 minutos)</b>	Luego los participantes se sentarán en forma ordenada y debatirán sobre cómo se han sentido, para lo que plantearemos las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"><li>❖ El que no estaba vendado ¿cómo se sintió al ser obstáculo en el camino de sus compañeros que no podían ver?</li><li>❖ ¿Cómo se sintió quien no podía ver y no tuvo ayuda?</li><li>❖ ¿Cómo se sintió quien no podía ver, pero si tenía ayuda?</li></ul>

	❖ ¿Cómo se sintieron los que pudieron ayudar?
<b>CIERRE (5 minutos)</b>	<p>A partir de las respuestas, las estudiantes deben llegar a algunas conclusiones, reforzando las ideas centrales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Las relaciones interpersonales pueden ser constructivas y positivas cuando se dan en un ambiente de comprensión y solidaridad.</li> </ul> <p>Cuando se da y se recibe buen trato, es posible desarrollar la confianza mutua.</p>

## SESION DE APRENDIZAJE N° 7

### “NOS COMUNICAMOS ASERTIVAMENTE”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.0.- Año	:	2018
1.1.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.2.- Nivel	:	Primaria-Secundaria
1.3.-Turno	:	Mañana
1.4.- N° de docentes	:	08
1.5.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Reconocer distintas formas de comunicar deseos, sentimientos y creencias y, ensayar respuestas asertivas ante situaciones diversas relacionadas a toda la comunidad educativa.

**AREA:** Personal social.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (10 minutos)</b>	<p>El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, e iniciará la sesión recordando que la asertividad es una flor que debemos regar todos los días. Exige y al mismo tiempo presupone, respeto hacia uno mismo y hacia los demás.</p> <p>El docente dará a las alumnas los objetivos de la actividad.</p>
<b>DESARROLLO (25 minutos)</b>	<p>EL docente entrega una pelota y un juego de tarjetas de colores. Las tarjetas(anexo 1) contienen situaciones que se presentan en la vida diaria de un maestro y preguntas que deben ser contestadas por las participantes.</p> <p>Los docentes se sentarán formando un gran círculo.</p> <p>En el centro se coloca las tarjetas, las cuales serán previamente mezcladas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ El juego se inicia pasando la pelota de mano en mano hacia la derecha.</li><li>➤ Cuando escuchen al docente decir la palabra: ¡tarjeta!, la pelota se detiene y la participante toma una tarjeta del centro del círculo, lee la situación y da su respuesta.</li><li>➤ Se reanuda el juego haciendo girar la pelota siempre a la derecha.</li><li>➤ Si en alguna ocasión, la pelota se queda en manos de alguna persona que anteriormente tomó una tarjeta, la participante que está sentada a su izquierda, es quien debe salir a tomar una nueva</li></ul>

	<p>tarjeta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proseguir el juego hasta terminar con todas las tarjetas.</li> <li>➤ Es importante que todas tengan la oportunidad de responder a las preguntas.</li> </ul> <p><b>Reforzamos las siguientes ideas:</b></p> <p>Los asertivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Expresan directamente lo que sienten, sus necesidades, sus derechos y sus opiniones, pero sin violar los derechos de los demás.</li> <li>❖ Las personas asertivas antes de hablar piensan las consecuencias de lo que van a decir, de manera que no perjudique a los demás, pero expresando claramente lo que pretenden.</li> <li>❖ El docente les recuerda que ser asertivo es saber reclamar tus derechos de manera positiva .</li> </ul>
<p><b>CIERRE</b> <b>(10 minutos)</b></p>	<p>Con base a la información proporcionada en el momento anterior arriban a conclusiones. Complementa las ideas, tomando en cuenta la información teórica de esta sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La asertividad permite a los participantes expresar lo que realmente piensan, sienten y desean, y experimentar bienestar por ello.</li> <li>▪ La asertividad permite a los docentes defender sus derechos como personas.</li> <li>▪ La comunicación asertiva es útil para hacer frente a situaciones de riesgo, como el abuso o violencia familiar y sexual.</li> </ul>

## ANEXO 1

### Contenido de las tarjetas

Marco le dice a Luís, que conoce un sitio de Internet donde pueden ver películas pornográficas. Luís le dice que no puede ir porque no tiene plata, pero la verdad es que ha escuchado que la pornografía no es buena, pero, por temor a que su amigo se burle de él o lo considere un “**lorna**”, no se lo dice.

**Respuesta:** Comunicación interpretativa o subjetiva, debido a la presencia de prejuicios y temores no comunica lo que verdaderamente piensa.

**¿Cuál sería la respuesta asertiva de Luís?**

**Respuesta:** “Marco, yo no deseo ir, mis padres me han enseñado que la pornografía es dañina”.

Jennifer le dice a su enamorado con gestos de molestia en el rostro: “No quiero que vayas a la fiesta con tus amigos, porque yo no voy a ir. Si vas, terminamos.”

**¿Qué tipo de comunicación emplea Jennifer?**

**Respuesta:** Comunicación impositiva.

Miguel y Myriam son amigos y fueron a una discoteca de su barrio. Aunque conocían a otras chicas y chicos, ellos dos bailaron juntos casi toda la noche. A la salida, él quiere besarla en la boca. Ella, sorprendida le dice: “Miguel, ¿qué te pasa?!”; él le responde: “¿pero ¿qué te pasa a ti? ¡Creí que te gustaba!

**¿Qué pasa con estos amigos? ¿Por qué Miguel pensó que Myriam aceptaría sus besos?**

**Respuesta:** Miguel se confundió, pensó que, si Myriam bailaba con él toda la noche, era porque ella deseaba “algo más”. Es decir, no interpretó con objetividad el comportamiento de su amiga.

Miguel y Myriam son amigos y fueron a una discoteca de su barrio. Aunque conocían a otras chicas y chicos, ellos dos bailaron juntos casi toda la noche. A la salida, él quiere besarla en la boca. Ella, sorprendida le dice: “Miguel, ¿qué te pasa?!”; él le responde: “¿pero que te pasa a ti? ¡Creí que te gustaba!

**¿Qué podría decir Myriam?**

**Respuesta:** La pasé muy bien y me divertí contigo, pero eso no significa que quiera besarte o tener algo contigo.



Anabel y Raúl son enamorados. Ella lo ve conversando muy animadamente con una chica. Quisiera saber quién es y de qué conversan, siente celos, pero no dice nada, cree que es mejor no preguntar y quedarse callada.

**¿Anabel comunica bien lo que siente? ¿Por qué no?**

**Respuesta:** No, Anabel no comunica bien lo que siente porque, a pesar de estar enojada, no se lo hace saber a su enamorado.

Anabel y Raúl son enamorados. Ella lo ve conversando muy animadamente con una chica. Quisiera saber quién es y de qué conversan, siente un poco de celos, pero no dice nada, cree que es mejor no preguntar y quedarse callada.

**¿De qué manera Anabel puede hacerle saber a su enamorado lo que está sintiendo? ¿Cómo?**

**Respuesta:** Anabel tiene la opción de preguntarle quién es esa chica y de qué hablaban y decirle que, al verlo conversando tan animadamente con ella, sintió un poco de celos.

Marita y Alicia son amigas, están en el 1ero. de secundaria. Marita le dice a Alicia, que la acompañe este sábado a una fiesta de chicos del 5º año de otro colegio. Alicia no quiere asistir, cree que no se sentirá bien, pero no se atreve a decírselo a su amiga.

**¿Qué revela el comportamiento de Alicia?**

**Respuesta:** Inseguridad, no encuentra cómo comunicar lo que piensa.

Marita y Alicia son amigas, están en el 1ero. de secundaria. Marita le dice a Alicia, que la acompañe este sábado a una fiesta de chicos del 5to. año de otro colegio. Alicia no quiere asistir, cree que no se sentirá bien, pero no se atreve a decírselo a su amiga.

**¿Cómo podría Alicia dar una respuesta asertiva?**

**Respuesta:** Gracias por invitarme, pero en verdad no quiero asistir.

Javier le pidió a Pedro que le acompañara a entregar unos encargos a un colega de trabajo de su padre. Cuando llegan, el señor y otros están compartiendo un almuerzo y les invitan a quedarse. La comida está muy buena y los señores parecen muy amables. De repente, Pedro siente que uno de ellos, por debajo de la mesa, le pone la mano sobre sus piernas.

**¿Qué significa esta situación?**

**Respuesta:** Acoso sexual

Javier le pidió a Pedro que le acompañara a entregar unos encargos a un colega de trabajo de su padre. Cuando llegan el señor y otros están compartiendo un almuerzo y les invitan a quedarse. La comida está buena y los señores parecen amables. De repente, Pedro siente que uno de ellos, por debajo de la mesa, le pone la mano sobre sus piernas.

***¿Qué podría hacer Pedro?***

**Respuesta:** Pedro podría levantarse inmediatamente de la mesa, llamar a su amigo, contarle lo que está pasando y decirle que quiere irse. Saliendo del lugar, el siguiente paso es que Pedro comunique lo sucedido a un adulto de confianza.

Amanda ha conocido a un amigo por Internet, comparten muchas cosas, él le da consejos, le dice que todo el tiempo piensa en ella, que la encuentra muy linda y que seguro lo es más en ropa de baño, por eso le ha pedido que le mande sus fotos en ropa interior.

***¿Qué significa esta situación?***

**Respuesta:** Es una situación de riesgo de abuso sexual

Amanda ha conocido a un amigo por Internet, comparten muchas cosas, él le da consejos, le dice que todo el tiempo piensa en ella y que la encuentra muy linda y que seguro lo es más en ropa de baño, por eso le ha pedido que le mande sus fotos en ropa interior.

***¿Cuál sería un comportamiento asertivo de Amanda?***

**Respuesta:** Dejar de comunicarse con él.

Martha está en una reunión familiar, uno de sus tíos al pasar al lado de ella, toca su cuerpo y le hace gestos obscenos. Martha se siente avergonzada pero no dice nada.

***¿Qué significa esta situación?***

**Respuesta:** Es una situación de abuso sexual.

Martha está en una reunión familiar, uno de sus tíos al pasar al lado de ella, toca su cuerpo y le hace gestos obscenos. Martha se siente avergonzada pero no se atreve a decir nada.

***¿Qué revela el comportamiento de Martha?***

**Respuesta:** Que no ha aprendido cómo manejar el miedo,

***¿Qué podría pasar si la situación se repite y ella sigue sin decir nada?***

Se encuentra en riesgo de ser abusada sexualmente.

***¿Qué salida adecuada tiene Martha?***

Ir a contar lo ocurrido, desde la primera vez, a su mamá, o a alguna persona adulta de confianza.

Mary se siente muy fastidiada interiormente y no ve la hora que el colegio termine, cree que sus compañeros de 6to. grado son insoportables, pues cuando pasa junto a ellos, le hacen bromas muy pesadas y subidas de tono. Ella es un poco tímida, por eso con voz casi imperceptible y con inseguridad reflejada en el rostro les pide "por favor, no molesten".

***¿Mary comunica su molestia? ¿Por qué?***

**Respuesta:** No, Mary no comunica adecuadamente su molestia, revela inseguridad.

Mary se siente muy fastidiada interiormente y no ve la hora que el colegio termine, cree que sus compañeros de 6to. grado son insoportables, pues cuando pasa junto a ellos, le hacen bromas

muy pesadas y subidas de tono. Ella es un poco tímida, por eso con voz casi imperceptible y con expresión sonriente les dice “**ya pues no molesten**”.

**¿Qué puede hacer Mary para comunicar lo que realmente siente y ser más efectiva en su comunicación?**

**Respuesta:** Es necesario que Mary ejercite la forma clara y directa de decir que esas bromas la molestan.



**Para terminar, pregunta a tus estudiantes lo siguiente:**

- Las situaciones planteadas en las tarjetas, ¿pueden ocurrir en la vida real de las y los adolescentes?
- ¿Cuál es la forma más común de comunicación que emplean en general las personas y, especialmente, las y los adolescentes?
- ¿Cuán fácil o difícil les parece emplear la comunicación asertiva?
- ¿De qué manera la comunicación asertiva les puede ayudar en su desarrollo sexual saludable? ¿Por qué?

## SESION DE APRENDIZAJE N° 08

### “RESPECTO PARA SER RESPETADO”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.0.- Año	:	2018
1.1.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.2.- Nivel	:	Primaria-Secundaria
1.3.-Turno	:	Mañana
1.4.- N° de docentes	:	08
1.5.- Maestrante	:	Benites Montalván César Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Que los docentes identifiquen la importancia de respetar y aceptar a las personas por encima de las diferencias que tengamos.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (10 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ El docente saludará a los participantes y dará algunas instrucciones verbales, e iniciará la sesión pidiendo la participación de tres de ellos para que dramatizen una situación de discriminación. (Anexo 1)</li><li>➤ Previamente ha pedido al conjunto de docentes que estén atentos a la representación.</li><li>➤ El docente pregunta a todo el grupo: ¿Qué hemos visto? ¿Qué pasó con Rocío? ¿Cómo se habrá sentido? ¿Por qué Adela y Elena hicieron eso?, ¿Están de acuerdo con lo que ellas hicieron? ¿Qué problema nos muestra el caso? Se explica el problema de la discriminación.</li></ul>
<b>DESARROLLO (25 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ El docente pregunta a los participantes si alguna vez se han sentido discriminados o dejados de lado.</li><li>➤ Participan de manera voluntaria contando alguna experiencia vivida.</li><li>➤ Conforme van contando el docente orienta el diálogo y la reflexión preguntando: ¿Cómo se sintieron?, ¿Por qué creen que sucedió? ¿Cómo hubieran querido que los traten?</li><li>➤ El docente, recogiendo las ideas y los sentimientos surgidos en el diálogo refuerza algunas ideas centrales:</li><li>➤ Las personas somos diferentes en nuestro color de piel, nuestras costumbres, el idioma, en la forma de pensar, de sentir, de hacer las cosas, tenemos diferentes historias, etc. Eso no es malo, por el contrario, puede ser una riqueza porque podemos aprovechar la diversidad y aprender unos de otros. Eso no debe ser una dificultad.</li><li>➤ Pero a veces las diferencias hacen pensar que hay personas que valen más que otras: por ejemplo, a veces se piensa que son mejores las que hablan castellano y no quechua, las que tienen piel blanca, frente a las que tienen piel oscura, las que tienen más</li></ul>

	<p>dinero, las que tienen notas altas frente a las que tienen notas más bajas, etc. Todas las personas somos importantes, todas necesitamos y merecemos respeto, no está bien que se rechace a una persona.</p>
<p><b>CIERRE (10 minutos)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se pide a los participantes que formen un círculo. Se pide que se miren y sientan que cada uno es valioso y merece respeto y afecto. Se les propone darse un abrazo, como forma de decir que aceptamos y apreciamos a cada uno de nuestros compañeros.</li> <li>➤ Se evalúa cómo nos hemos sentido en la sesión.</li> </ul>

## ANEXO 1

### Guion para dramatización

<p>Profesor: "A ver formen grupos de tres para hacer el trabajo"</p> <p>Adela y Elena están juntas</p> <p>Rocío que está sola y no tiene grupo, se acerca a Adela y le dice: "¿puedo estar en tu grupo?"</p> <p>En ese momento Elena le dice en el oído a Adela: "Con ella no, no sabe ni hablar bien."</p> <p>Adela entonces le contesta a Rocío: "No, mi grupo ya está completo, júntate con otros."</p>
--

**ANEXO 2**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA SESION COACHING**

**I.E.** : 10979 CPED - Cerro de Arena

**GRUPO** : EXPERIMENTAL

**TURNO** : MAÑANA

**Título:** “Respeto para ser respetado”

**Capacidad:** Practica y fomenta el valor del respeto dentro y fuera del aula de clase.

**Tabla de valores:** Siempre: 5 A veces: 3 Nunca: 0

Nº	DOCENTES PARTICIPANTES	Trata con respeto a sus compañeros sin discriminarlos.	Respeto la opinión de sus compañeras	la Mantiene una actitud de respeto frente a los diálogos de otros.	Llama a sus compañeros por su nombre.
		0 – 5	0 – 5	0 – 5	0 – 5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

## SESION DE APRENDIZAJE N° 09

### “ACEPTANDO NUESTRAS DIFERENCIAS”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.0.- Año	:	2018
1.1.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.2.- Nivel	:	Primaria-Secundaria
1.3.-Turno	:	Mañana
1.4.- N° de docentes	:	08
1.5.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

**¿QUE BUSCAMOS LOGRAR?** Reconozcan la importancia de ser respetados y aceptados tal como son, y que nadie debe ser discriminado por ser diferente.

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN (10 minutos)</b>	Repartimos a cada participante una ficha con figuras geométricas (anexo 1), y pedimos que colorean las que son diferentes. Cuando hayan terminado, solicitamos que muestren sus trabajos levantando la ficha sin alzarse de sus asientos. Les preguntamos si esas figuras que han coloreado tienen algo en común con las otras de la misma hoja.
<b>DESARROLLO (25 minutos)</b>	➤ Les diremos que haremos preguntas que tienen que ver con características físicas, cualidades, intereses, gustos, etc. Por cada una de las preguntas formuladas se pondrán de pie los que tengan las mismas características para que se reconozcan.  ¿Quién usa lentes? ¿A quién le gustan las naranjas? ¿Quién tiene el cabello largo? ¿Quién tiene miedo a la oscuridad? ¿A quién le gusta el cine? ¿Quiénes nacieron en julio? ¿Quién tiene ojos rasgados? ¿A quiénes les gustan las menestras? ¿Quiénes tienen un hermano menor? ¿Quiénes son hijos únicos?

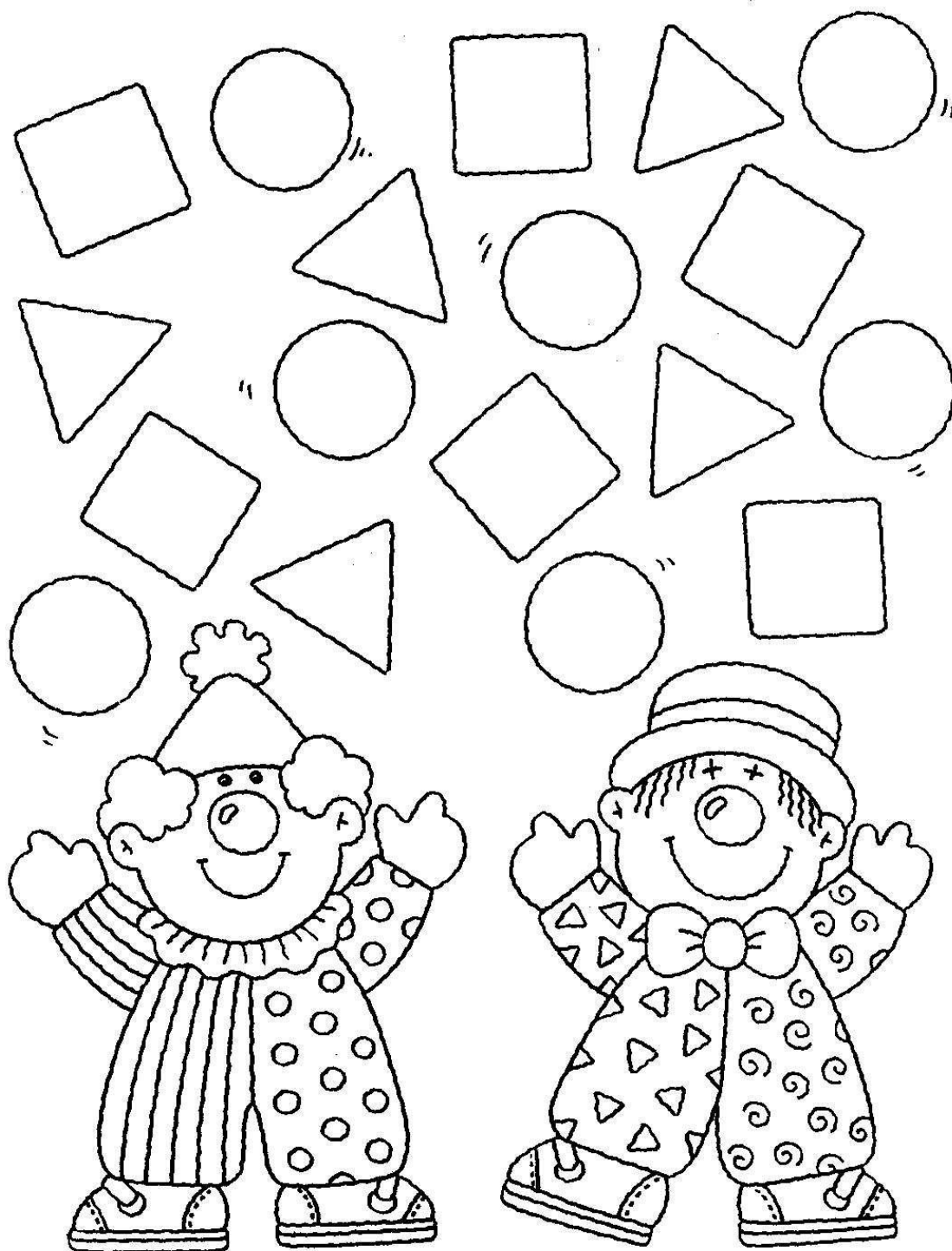
	<p>¿A quiénes les gusta las naranjas?</p> <p>¿Quién usa algún aparato especial (para oír, para caminar, etc.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De esa manera se darán cuenta que todos se parecen en algunas cosas y se diferencian en otras.</li> </ul>
<p><b>CIERRE</b> <b>(10 minutos)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pedimos que cada uno se junte con un compañero o compañera, y piensen en qué se parecen y en qué son diferentes.</li> <li>➤ Reflexionamos juntos respecto a que todos tenemos coincidencias, así como diferencias, y que eso no hacen mejores ni peores a unos o a otros. Además, tenemos derecho a ser diferentes</li> </ul>



ANEXO 1

**¡A JUGAR CON LOS MALABARISTAS!**

- COLOREA TODOS LOS  $\triangle$  DE AMARILLO, LOS  $\square$  DE AZUL Y LOS  $\circ$  DE ROJO.
- COLOREA EL PAYASO QUE ESTÁ A LA DERECHA.



## SESION DE APRENDIZAJE N° 10

### “SOMOS EMPATICOS”

#### I.- DATOS GENERALES:

1.0.- Año	:	2018
1.1.- Institución Educativa	:	10979 CPED Cerro de Arena
1.2.- Nivel	:	Primaria-Secundaria
1.3.-Turno	:	Mañana
1.4.- N° de docentes	:	08
1.5.- Maestrante	:	Benites Montalván Cesar Edgardo

¿QUE BUSCAMOS LOGRAR? Que todos los maestros reconozcan la importancia de ser empáticos con toda la comunidad educativa.

AREA: PERSONAL SOCIAL

#### II.- MOMENTOS DE LA SESION:

MOMENTOS	ACTIVIDADES
<b>PRESENTACIÓN</b> (10 minutos)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ El docente les muestra un pupiletras en un papelógrafo.</li><li>➤ Escuchan las indicaciones del docente sobre la dinámica previa.</li><li>➤ Buscan en la siguiente sopa de letras seis formas de dar la bienvenida a un nuevo colega, sin utilizar el lenguaje verbal.</li><li>➤ El docente entrega el plumón a los participantes que encontraron las palabras.</li></ul>
<b>DESARROLLO</b> (25 minutos)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Luego de ubicarlas, el docente pregunta a los participantes si conocen alguna otra forma de comunicarse y dar la bienvenida sin palabras.</li><li>➤ El docente copia las ideas en la pizarra.</li><li>➤ Forman equipos de trabajo (3 integrantes).</li><li>➤ Escuchan las indicaciones del docente para el trabajo grupal.</li><li>➤ El docente les reparte situaciones para previa representación</li><li>➤ Dialogan sobre el trabajo.</li><li>➤ Representan las situaciones, mostrando los saludos no verbales.</li><li>➤ Responden las preguntas: ¿Cómo creen que se sentirá la persona luego de haber recibido esos saludos? ¿Cuáles de esos saludos lo practican o les gustaría practicar?</li><li>➤ El docente les explica la importancia de saludar de manera no verbal, ya que ayuda a sentirnos en confianza, sembrar amistades</li></ul>

	y da fuerzas a las personas que se sienten mal.
<b>CIERRE (10 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboran un compromiso juntamente con el docente: “Yo..... Me comprometo a usar una las formas no verbales para saludar a mis compañeros y familiares”</li> <li>➤ Se finaliza la sesión de tutoría con fuertes aplausos para el grupo.</li> </ul>

## ANEXO 1

### PUPILETRAS

Busca en la siguiente sopa de letras seis formas de dar la bienvenida a una nueva compañera, sin utilizar el lenguaje verbal.

S	P	J	L	S	S	F	Y	W	Q	A	U
M	O	H	W	E	X	G	H	E	A	P	I
G	V	N	Q	R	V	H	M	R	S	R	K
H	X	L	R	T	N	I	F	T	D	E	N
Y	S	S	D	E	B	O	V	Y	F	T	B
E	D	Z	M	D	I	O	B	U	G	A	G
X	Y	C	I	G	M	R	N	I	H	R	H
Ñ	K	N	M	J	K	Ñ	M	K	N	L	T
M	U	S	I	C	A	Z	A	S	W	A	R
O	C	B	C	H	B	H	Z	L	O	M	T
Ñ	E	K	A	H	A	B	R	A	Z	A	R
S	Y	L	A	Y	R	J	K	Ñ	Ñ	N	L
O	F	R	E	C	E	R	A	L	G	O	L

SONREÍR

APRETAR LA MANO

MÚSICA

MÍMICA

OFRECER ALGO

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atehortua, J. (2006) *Formación de equipos de alto rendimiento a parte del Coaching* (tesis de pregrado). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Bayón F. (2015) Concepto de coaching. Recuperado de: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1685.pdf>
- Blanchard, K. (1994) *Leading at a Higher Level*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Blanchard sobre el liderazgo y creación de organizaciones de alto desempeño.
- Bou, J. (2009). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Recuperado de: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmFzYWFzYWRtb25jZWlhGd4Ojc2MjkyNzBiMjAyYmFk>
- Bruns, B. y Luque, J. (2014). Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Washington, DC: Banco Mundial.
- Caicedo, L. (2013) *El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa* (tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Cardelli, Duhalde, (2016) Formación docente en América Latina. Una perspectiva política pedagógica. Recuperado de: [file:///C:/Users/AMADO/Desktop/formacion\\_docente\\_AL\\_perspectiva\\_politico\\_pedagogica.pdf](file:///C:/Users/AMADO/Desktop/formacion_docente_AL_perspectiva_politico_pedagogica.pdf)
- Cárdenas J. (2011). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://es.calameo.com/books/0014179013219b4ae1f1e>
- Cárdenas, J. (2008) *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo* (tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello.
- Cohen L., Manion L. y Morrinson K. (2013) Métodos de investigación en educación (5a ed.). Londres: Routledge
- Dilts, R. (2004). *Coaching*. Barcelona, España: Urano.
- Ebling, M. (2011). *A Study of the Impact of Peer Coaching on Improving Teaching Techniques*. Recuperado de: <http://www2.kutztown.edu/Documents/Education/SecondaryEducation/Proposal%20for%20thesis.doc>
- Fernández, J. (2009). *People excellence*. Madrid, España: FT Prentice Hall.
- FINFO, (2017) La educación en Finlandia: Recuperado de: [https://toolbox.finland.fi/wp-content/uploads/sites/16/2017/09/finfo\\_education\\_in\\_finland\\_es.pdf](https://toolbox.finland.fi/wp-content/uploads/sites/16/2017/09/finfo_education_in_finland_es.pdf)
- Instituto Europeo del Coaching (2011). Beneficios del Coaching. Recuperado de: <http://institutoeuropeodecoaching.com/index2.php?n=20>.
- Kirkpatrick, A. L. (1994) *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, San Francisco, CA, Berrett-Koehler,
- Knight, J. & Cornett, J. (2013). *Studying the Impact of Instructional Coaching*. Recuperado de [http://www.instructionalcoach.org/images/downloads/researchpubs/Studyin\\_g\\_the\\_Impact\\_of\\_Instructional\\_Coaching\\_4.0.pdf](http://www.instructionalcoach.org/images/downloads/researchpubs/Studyin_g_the_Impact_of_Instructional_Coaching_4.0.pdf)
- Lozano, L. (2008) *El Coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Revista EAN No. 63
- Medina, L. G. y Perichon, A. M. (2008). *Coaching educacional. Una nueva visión de la orientación vocacional*. Buenos Aires: Bonum.
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Palaci, F. (2005) *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson
- Passmore, J. (2007). "An Integrative Model for Executive Coaching", *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 59, N° 1.
- Ramírez, R. (2014). *Uso de la Historieta para mejorar el hábito de lectura en el área de comunicación de las alumnas primer grado de educación secundaria de la Institución Educativa "Santa Magdalena Sofía" - Chiclayo - 2014*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://es.slideshare.net/ramiolra1/resumen-de-tesis-46299520>
- Sánchez B. & Boronat J. (2014). Coaching Educativo: Modelo Para El Desarrollo De Competencias Intra E Interpersonales. *Educación XXI*, 17(1) 221-242. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=70629509010>
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Valencia, P. (2008) *Estilos gerenciales y satisfacción laboral* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.+
- Wolk, L. (2003). *Coaching*. Buenos Aires, Argentina: Gran Aldea
- Wolk, L. (2007) *Coaching: el arte de soplar brasas*. Buenos Aires, Argentina: Gran Aldea Editores.
- Zárate. D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*". Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo 01

### Escala valorativa de Likert

#### I. DATOS GENERALES

1.1. UGEL: Lambayeque

1.2. Institución educativa: N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos

1.3. Responsable: Cesar Edgardo Benites Montalván

#### II. OBJETIVO.

Diagnosticar el nivel de desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos.

#### III. INSTRUCCIONES

La finalidad del presente instrumento, es determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa que usted labora, por lo que, le agradecemos su veracidad y honestidad al emitir sus respuestas. Lee cuidadosamente cada uno de los indicadores y escribe con un aspa (X) según corresponda a tu desempeño docente.

#### IV. ESCALA VALORATIVA.

NUNCA	CASI NUNCA	OCASIONAMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#### V. MATRIZ DE EVALUACIÓN



N°	DIMENSIONES/ ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Preparación para los aprendizajes de los estudiantes</b>						
01	Tomas en cuenta las características y necesidades de aprendizaje los estudiantes en tu práctica docente.					
02	Utilizas los fundamentos y conceptos del área curricular a tu cargo para orientar tu práctica docente					
03	Organizas tus saberes pedagógicos y curriculares para atender las necesidades de los estudiantes.					
04	Analizas juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de tu institución educativa, así como los mapas de progreso de tu área curricular, para planificar.					
05	Diseñas y realizas adaptaciones en tu planificación curricular atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes.					
06	Trabajas en equipo con los docentes de tu área, para planificar situaciones retadoras de aprendizaje, para tus estudiantes.					
07	Provees los recursos didácticos al planificar el proceso de enseñanza, teniendo en cuenta el contexto de los estudiantes.					
08	Incorporas en los planes de enseñanza información relevante referida al contexto geográfico, económico y sociocultural del ámbito donde se ubica la escuela y las familias.					

09	Planificas la utilización de diversos recursos materiales, humanos y espacios fuera del aula de clase.					
10	Planificas tu sesión de clase teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, para el logro del aprendizaje esperado.					
<b>Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.</b>						
11	Creas oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa clara y directa, sin temor a la burla o al error.					
12	Promueves la participación para que todos planteen nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.					
13	Desarrollas con tus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorezca el aprendizaje.					
14	Interactúas con entusiasmo, motivando el interés de tus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.					
15	Propicias oportunidades en la que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
16	Resuelves los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
17	Desarrollas las sesiones de aprendizaje, según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de sesión.					

18	Verificas los avances de los contenidos en función de logro de los aprendizajes esperados.					
19	Desarrollas proyectos de aprendizaje teniendo en cuenta los problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para tus estudiantes.					
20	Utilizas el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones prácticas a problemas reales.					
21	Brindas orientaciones oportunas al estudiante sobre los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios de evaluación, y la expectativa de su desempeño final.					
22	Te actualizas en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de tu especialidad.					
23	Aplicas actividades de aprendizajes que desarrollan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.					
24	Aplicas en los estudiantes el uso de la tecnología de la información y la comunicación, para facilitar el aprendizaje.					
25	Evalúas oportunamente a tus estudiantes teniendo en cuenta sus ritmos de aprendizaje.					
26	Brindas oportunidades para que tus estudiantes tomen consciencia de sus logros y mejoren su rendimiento.					
27	Elaboras diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimiento y actitudes de tus estudiantes en forma individual y grupal.					

28	Tomas decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje, para mejorar tu práctica de enseñanza.					
29	Te reúnes con el estudiante y su familia, para reflexionar sobre su avance en el proceso educativo.					
30	Entregas reportes de los resultados previa sugerencia a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos.					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
31	Estables interacciones asertivas con los alumnos, padres de familia y comunidad, valorando el respeto, tolerancia y flexibilidad para fortalecer el vínculo familia – escuela.					
32	Participas en la elaboración, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.					
33	Diseñas en colaboración con tus pares proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora.					
34	Promueves un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus estudiantes.					
35	Incorporas a tus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, las riquezas de saberes y recursos culturales de la comunidad.					

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
36	Identificas tus necesidades de aprendizaje profesional y personal, mediante una autoevaluación reflexiva y consciente.				
37	Participas en tu formación y desarrollo profesional, poniendo énfasis en la mejora de tus competencias, para la práctica de la enseñanza.				
38	Asumes el compromiso de tu desarrollo profesional y personal, a partir del conocimiento de tus necesidades y la de tus estudiantes.				
39	Conoces la normatividad básica que rige el sistema educativo nacional, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.				
40	Demuestras compromiso en el cumplimiento de tus funciones, guiándote siempre por un sentido de justicia, equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de las y los niños y adolescentes.				

**GRACIAS**

## Ficha técnica del instrumento

### Escala valorativa de Likert adaptada para evaluar el desempeño docente.

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario de escala valorativa de Likert adaptada para evaluar el desempeño docente en la Institución educativa N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos.

**2. Autor del instrumento.**

Ministerio de Educación de Perú

**3. Adaptado por:**

Br. BENITES MONTALVÁN, Cesar Edgardo

**4. Objetivo instrumento.**

Diagnosticar el nivel de desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos.

**5. Modo de aplicación.**

El presente instrumento utilizado como pre test y post test, costa de 40 ítems, (10 ítems para dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 20 ítems para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 05 ítems para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 05 ítems, para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, el mismo que será desarrollado por cada uno de los docentes involucrados en el estudio.

Su aplicación es de una duración de tiempo libre de acuerdo a la reflexión práctica de cada docente, aunque cabe precisar que no debe exceder de una hora a fin de darle la viabilidad y seriedad posible. Los materiales que se

utilizarán, son: 1 bolígrafo o lápiz y 1 hoja adicional en blanco proporcionada por el investigador

## 6. Escala valorativa.

### Escala general.

Niveles	ESCALA VALORATIVA - BAREMO	
	ESCALA DE RESPUESTA (Recolección de información)	ESCALA CUALITATIVA O JERARQUICA
Nunca (1)	Muy Malo (1)	[01 – 40 puntos]
Casi Nunca(2)	Malo(2)	[41 – 80 puntos]
Ocasionalmente(3)	Regular (3)	[81 – 120 puntos]
Casi Siempre(4)	Bueno(4)	[121 – 160 puntos]
Siempre(5)	Muy Bueno (5)	[161- 200 puntos]

### Escala específica.

ESCALA DE VALORACIÓN	ESCALA CUALITATIVA O JERÁRQUICA	VARIABLE DEPENDIENTE: “DESEMPEÑO DOCENTE”			
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.
Nunca (1)	Muy Malo (1)	[01 – 10 puntos]	[01 – 20 puntos]	[01 – 5 puntos]	[01 – 5 puntos]
Casi Nunca (2)	Malo(2)	[11 – 20 puntos]	[21 – 40 puntos]	[06 – 10 puntos]	[06 – 10 puntos]
Ocasionalmente(3)	Regular (3)	[21 – 30 puntos]	[41 – 60 puntos]	[11 – 15 puntos]	[11 – 15 puntos]
Casi Siempre (4)	Bueno (4)	[31 – 40 puntos]	[61 – 80 puntos]	[16 – 20 puntos]	[16 – 20 puntos]
Siempre(5)	Muy Bueno(5)	[41. 50 puntos]	[81-100 puntos]	[21-25 puntos]	[21-25 puntos]

### Anexo 03

#### Validación de propuesta

#### PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED - CERRO DE ARENA - OLMOS 2018.

ITEM	ACEPTADO	EFICAZ	POCO EFICAZ	INEFICAZ
01	Consistencia en la estructura del programa de coaching.	✓		
02	Contiene los elementos mínimos de un programa	✓		
03	Responde a la intencionalidad del estudio	✓		
04	Pertinencia con las teorías que fundamentan el programa de coaching.	✓		
05	Concordancia con el marco teórico de la investigación.	✓		
06	Pertinencias de las actividades con el programa de coaching	✓		
07	Las actividades propuestas son suficientes para el programa de coaching	✓		
08	Viabilidad para la aplicación del programa de coaching	✓		

EXPERTO: Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del Programa de Coaching, elaborado por el estudiante de maestría: César Edgardo, Benites Montalván, quien está realizando un trabajo de investigación titulado "APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED - CERRO DE ARENA - OLMOS 2018"

Una vez revisado el programa, según los indicadores propuestos, considero adecuado para su aplicación

Chiclayo de junio de 2018



.....  
Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

## Validación de propuesta

### PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED - CERRO DE ARENA - OLMOS 2018.

ITEM	ACEPTADO	EFICAZ	POCO EFICAZ	INEFICAZ
01	Consistencia en la estructura del programa de coaching.	✓		
02	Contiene los elementos mínimos de un programa	✓		
03	Responde a la intencionalidad del estudio	✓		
04	Pertinencia con las teorías que fundamentan el programa de coaching.	✓		
05	Concordancia con el marco teórico de la investigación.	✓		
06	Pertinencias de las actividades con el programa de coaching	✓		
07	Las actividades propuestas son suficientes para el programa de coaching	✓		
08	Viabilidad para la aplicación del programa de coaching	✓		

EXPERTO: Dra. Milagros Angulo Mareña

DNI: 33429512

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Milagros Angulo Marena

Por medio de la presente hago constar que realice la revisión del Programa de Coaching, elaborado por el estudiante de maestría: Cesar Edgardo Benites Montalvan, quien está realizando un trabajo de investigación titulado “ APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED – CERRO DE ARENA – OLMOS 2018”

Una vez revisado el programa, según los indicadores propuestos, considero adecuado para su aplicación.

Chiclayo junio del 2018

  
.....  
Dra. Milagros Angulo Marena

DNI: 33429512

### Validación de instrumento

Escala valorativa de Likert para evaluar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos

ITEM	ACEPTADO	MODIFICADO	NO ACEPTADO	OBSERVACIÓN
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.				
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.				
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD				
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE.				
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			

EXPERTO: Dr. Amado Fernández Cueva

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Amado Fernández Cueva

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de la escala valorativa de Lickert para evaluar el desempeño laboral de los docente, elaborado por el estudiante de maestría: César Edgardo, Benites Montalván, quien está realizando un trabajo de investigación titulado "APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED - CERRO DE ARENA - OLMOS 2018"

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho test es válido para su aplicación.

Chiclayo junio de 2018



.....  
Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

### Validación de instrumento

**Escala valorativa de Likert para evaluar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 10979 – CPED Cerro de Arena de Olmos**

ITEM	ACEPTADO	MODIFICADO	NO ACEPTADO	OBSERVACIÓN
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>				
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>				
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD				
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE.				
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			

EXPERTO: Dra. Milagros Angulo Marena



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Milagros Angulo Marena

Por medio de la presente hago constar que realice la revisión de la escala valorativa de Lickert para evaluar el desempeño laboral de los docentes, elaborado por el estudiante de maestría: Cesar Edgardo Benites Montalvan, quien está realizando un trabajo de investigación titulado " APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED – CERRO DE ARENA – OLMOS 2018"

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho test es válido para su aplicación.

Chiclayo junio del 2018

  
.....  
Dra. Milagros Angulo Marena

DNI: 33429512

**Anexo 03**  
**Resultados del pre y post test**

SUJETOS	PRE TEST					POS TEST				
	D1	D2	D3	D4	TOTAL	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	9	18	4	5	36	27	44	11	12	82
2	35	52	14	13	114	46	76	22	20	164
3	26	45	14	14	99	35	64	18	19	136
4	14	28	8	9	59	22	48	13	15	98
5	18	29	10	12	69	34	42	18	20	114
6	15	43	8	7	73	27	78	14	13	132
7	19	37	9	10	75	40	55	15	16	126
8	28	50	13	14	105	37	71	19	20	147

En la tabla de resultados se observa que el puntaje más bajo en el pre test es de 36%, mientras que el más alto alcanzo 114%, sin embargo, en el post test, los puntajes fueron el más bajo de 82% y el más alto alcanzo 164%; por otro lado, la dimensión donde se evidencia los puntajes más bajos es la Dimensión 3 y la que alcanzo el más alto puntaje es la dimensión 2.

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

**SEÑOR : Mg. JOSE DAGOBERTO RAFAEL IRIGOIN**  
DIRECTOR DE LA I.E. N° 10979 CPED CERRO DE ARENA  
OLMOS.-

**SOLICITA : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR UN CUESTIONARIO TIPO TEST, PARA LA TESIS TITULADA APLICACIÓN DE UN PROGRAMA COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED – CERRO DE ARENA - OLMOS 2018.**

CÉSAR EDGARDO BENITES MONTALVÁN, identificado con DNI N° 16702098, con domicilio en la provincia de Chiclayo, ante usted con el debido respeto me presento para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que teniendo el anhelo de culminar satisfactoriamente con mis estudios de maestría en la universidad “César vallejo” sede Chiclayo, con la tesis titulada: “APLICACIÓN DE UN PROGRAMA COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED – CERRO DE ARENA - OLMOS 2018”. Solicito a Usted, se me otorgue el permiso correspondiente para aplicar instrumentos: Un cuestionario tipo test, para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa la cual dirige.

Esperando acceda a mi petición, por ser de mucha necesidad para cumplir mis objetivos.

Olmos, 03 de abril del 2018



---

CÉSAR EDGARDO BENITES MONTALVÁN  
DNI N° 16702098



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**  
**10979 CPED CERRO DE ARENA SECUNDARIA**

**OLMOS**  
**Disciplina - Honradez - Trabajo**  
CREACIÓN: R.D. N° 00245 FECHA 27 DE MARZO DE 2007



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Olmos, 17 de abril del 2018

**CARTA N° 03 – 2018 - I.E. 10979 CPED CERRO DE ARENA /UGEL-LAMB/DRE – LAMB.**

SEÑOR

**CÉSAR EDGARDO BENITES MONTALVÁN**

**PRESENTE.** -

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO TIPO TEST.**

**REF. : Solicitud con fecha 03 de abril del 2018**

De mi especial consideración:

Por intermedio de la presente le expreso mi saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia se le AUTORIZA la aplicación del instrumento tipo test que indica, para los docentes de la I.E. la cual dirijo, de tal manera que pueda obtener la información para su trabajo de investigación titulado "**APLICACIÓN DE UN PROGRAMA COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED - CERRO DE ARENA - OLMOS 2018**"

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

  
I.E.S. C.P.E.D. - CERRO DE ARENA  
OLMOS  
*Jose D. Rafael Irigoin*  
Jose D. Rafael Irigoin  
DIRECTOR

JRI/DIRE  
cc.archivo

Caserio Cerro de Arena – Olmos – Lambayeque  
E-mail: [josesanbernardino@hotmail.com](mailto:josesanbernardino@hotmail.com) RPM. #971992897



## EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



**PRACTICANDO ACCIONES SOLIDARIAS CON LOS DOCENTES.**



**PARTICIPACIÓN ACTIVA DE DOCENTES ACEPTANDO NUESTRAS DIFERENCIAS.**



**DESARROLLANDO UNA ENCUESTA PARA COMUNICARSE ASERTIVAMENTE**



**DEMOSTRANDO EMPATIA ENTRE DOCENTES.**



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo **CÉSAR EDGARDO BENITES MONTALVÁN**, identificado con DNI N.º 16702098, egresado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: **“Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED - Cerro de Arena - Olmos 2018.”** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



FIRMA

DNI: 16702098

FECHA: 12 de marzo del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis de los bachilleres: **César Edgardo Benites Montalvan**, titulada: **Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED – Cerro de Arena – Olmos 2018**, constató que la misma tiene un índice de similitud del **24%**.

Verificable en el reporte de originalidad del **programa turnitin**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Chiclayo, 09 de marzo del 2019



**Mg. Juan Carlos Chero Zurita**  
Docente asesor de Tesis  
D.N.I. 16689094



## Tesis\_CESAR\_BENITES..doc

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.umch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>coachingyvida.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>coachmaitefinch.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Colegio Champagnat</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**BR. BENITES MONTALVAN CESAR EDGARDO**

INFORME TÍTULADO:

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LA I.E. N° 10979 CPED – CERRO DE ARENA OLMOS - 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 11/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN