



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Coaching y motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y
alimentos en una universidad pública Callao, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia Universitaria**

AUTOR:

Br. Víctor Raúl Juárez García (ORCID: 0000-0003-0171-1157)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000- 0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación pedagógica

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por ayudarme en todo momento a seguir estudiando y a mi esposa por el apoyo incondicional para lograr llegar a mí meta.

Agradecimiento

A mi esposa por ser mi inspiración y por compartir mis sueños de seguir estudiando.
A mí querida madre. Luisa por su inmenso amor y apoyo permanente en mi vida.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **JUÁREZ GARCÍA, VÍCTOR RAÚL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Docencia Universitaria*, ha sustentado la tesis titulada:

COACHING Y MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PESQUERA Y ALIMENTOS EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, CALLAO, 2019

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 5.45 pm

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Emilio Agustun Padilla Caballero

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felix Fernando Goñi Cruz

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Iburguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Estilo APA*

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.


Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Raúl Juárez García, identificado con DNI N° 07254136, estudiante del programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulada “Coaching y motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia Universitaria, es de mi autoría

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 15 de agosto de 2019.



Br Víctor Raúl Juárez García

DNI: 07254136

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de figura	viii
Resumen	viii
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimientos	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspecto éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexo	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de coaching	16
Tabla 2. satisfacción de la motivación	17
Tabla 3. Validación de juicio de expertos	19
Tabla 4. Niveles de confiabilidad	19
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de coaching	19
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la motivación de los agentes	20
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de los niveles de coaching.	21
Tabla 8. Niveles y frecuencia de las dimensiones de la variable coaching.	22
Tabla 9. Niveles y frecuencia de la motivación.	23
Tabla 10. Niveles y frecuencia de las dimensiones de la variable motivación	24
Tabla 11. Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una Universidad Pública Callao, 2019.	26
Tabla 12. Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de educación de una Universidad Pública, 2019.	27
Tabla 13. Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de educación de una Universidad Pública, 2019.	28

Índice de figura

Figura 1. Niveles de coaching	21
Figura 2. Percepción de las dimensiones de la variable coaching.	22
Figura 3. Niveles de motivación	23
Figura 4. Percepción de las dimensiones de la variable motivación.	24

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre el coaching y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal de 80 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos es de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y los resultados fueron de alta confiabilidad.

Asimismo, en la parte descriptiva se arribó el 48,8% de los docentes, muestran que el coaching es regular y el 50% de los docentes indican que la motivación es regular. Concluyó que la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.811$) lo que indica una correlación positiva alta. Es decir, existe relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019.

Palabras clave. Coaching, motivación, responsabilidad y potencial.

Abstract

In this research the objective was to determine the relationship between coaching and motivation in teachers of the faculty of fisheries engineering and food at a public university Callao, 2019. The type of research was basic of the correlational descriptive level, of quantitative approach; non-experimental design.

The population was a censal of 80 teachers. The technique used to collect information was a survey and the data collection tools are questionnaire-type that were duly validated through expert judgments and determining their reliability through Cronbach's Alpha and the results were highly reliable.

Also, in the descriptive part 48.8% of teachers arrived, they show that coaching is regular and 50% of teachers indicate that the motivation is regular. He concluded that the Rho Spearman test, whose value is ($r = 0.811$) indicating a high positive correlation. In other words, there is a significant relationship between coaching and the motivation of teachers at the faculty of fisheries engineering and food at A Public University Callao, 2019.

Keywords. Coaching, motivation, responsibility and potential.

I. Introducción

En la actualidad, en el ámbito internacional el tema competitivo, mantiene a las organizaciones en constantes cambios para mejorar su servicio o sus productos que exige implantar procesos que brinden estrategias que ayude a mejorar la formación de equipo de alto rendimiento de los colaboradores, para ello es necesario buscar talentos nuevos para la organización. Asimismo, en el ámbito internacional, las entidades consideran las ventajas que ofrece el coaching como mecanismo para la entidad, donde moviliza los gerentes para que asuman la dirección de la organización, necesitan manejo para sobrellevar las dificultades y plantear soluciones, administrando de manera adecuada los recursos humanos para el desarrollo de la entidad en la producción y en la rentabilidad. Busca un valor adicional determinante, que le brinda la ventaja frente a sus competidores y ubicarse en un nivel adecuado que le permite distinguirse frente a las otras entidades, donde el objetivo primordial es otorgar la satisfacción de los clientes, mediante políticas que mantenga a la compañía en mejora continua, además se debe contar con personal capacitado y motivado, además un personal empoderado para lograr alcanzar las metas de la organización. En la actualidad nacional las compañías han visualizado cinco aspectos que desmotivan a los trabajadores y que las entidades deben tratarlas como problema se observa la falta de auto-confianza en sus destrezas, ya que han pasado por experiencias negativas que hacen que desconfíen al momento de tomar decisiones, además se le suma la falta de objetivos que brinda tener alta motivación en los colaboradores. Sin embargo, la presión hacia los trabajadores les permite saber en qué momento están desarrollando sus funciones adecuadamente. (Vélaz, 2017). Analizando el mercado nacional se puede deducir que la mayoría de la entidad no considera necesario implementar estrategias de mejora, donde se debe incluir mecanismos que ayuden a mejorar las habilidades de los trabajadores para que desarrollen las actividades de forma adecuada y se profesionalicen en los procesos, y por ello, su rendimiento dependerá de brindar satisfacción en el trabajo a cada uno de sus empleados, convirtiéndola en una ventaja competitiva frente a otras entidad que aparece en la misma categoría. De acuerdo a una encuesta de la motivación el 45% manifiesta que no se siente feliz en su centro de trabajo, debido a que no hay un clima favorable, el 52% sostiene que sus ideas no se toman en cuenta donde laboran, el 7% menciona que si se toman en cuenta sus aportes. La comunicación con los gerentes es otro aspecto que afecta al clima laboral de los encuestados (Gómez, 2014). La esencialidad de

la motivación individual está directamente ligada al desempeño dentro de una entidad. Por ello, se puede inferir que una persona que tiene una buena motivación será capaz de alcanzar una alta productividad y tendrá un buen desempeño de sus funciones para el bien de la organización. Al respecto, en el Perú se realizó una encuesta sobre Coaching Ejecutivo donde se obtuvo el 63% de las entidades presentan una variedad de coaching dentro de la compañía y los demás que participaron en la encuesta está considerando instaurarla en el futuro, ya que se han dado cuenta que la tarea de un líder es importante para el crecimiento de la entidad, donde se plantea que el 10% de su tiempo es invertido en capacitar a otros trabajadores, por ello es una herramienta que se debe aprovechar al máximo, ya que toda entidad debe tener un líder en cada área que se encargue de monitorear el trabajo de los demás participantes de los procesos. El líder debe brindar las pautas para que apliquen la resiliencia en los procedimientos implementados por la compañía. En la última década, el coaching solo está enfocado desde el ámbito externo, aquel que vivita la entidad por un determinado tiempo, y luego se va, lo ideal sería que se desarrollen los líderes en cada área, ya que conocen la problemática y los procesos mejor que nadie y sabrían encaminarlas hacia la mejora, por lo tanto, la decisión que más propósitos lograría es desarrollar líderes internos que se desenvuelvan dentro de la compañía y se brinde el espacio para las reuniones cada mes o de forma bimestral para nutrir los vacíos que puedan surgir en la implementación de los procesos (Gestión, 2018). El éxito de una organización se relaciona directamente con el hecho de que el personal realice de manera adecuada sus labores dentro del área donde labora. Para ello las entidades le brindan capacitaciones para que la eficiencia en su trabajo mejore y a la vez también crezca la rentabilidad de la compañía. En la institución sujeta a estudio, se observa que la desmotivación en la Universidad menciona, que los docentes sienten que sus necesidades no son satisfechas, ya que hay un desequilibrio en los haberes de los docentes, los horarios son impuestos y no hay modo de faltar, no brindan las horas de lactantes, no hay recesos para los refrigerios correspondientes, a ello se suma que la infraestructura no es la adecuada son muy reducidas y hay demasiados en cada una. Los colaboradores necesitan sentir que forman parte de una entidad para adquirir compromiso con las entidades y de esa manera puedan desempeñarse de manera adecuada para el beneficio de la entidad, habitualmente los colaboradores no se sienten cómodos ya que no se efectúan ascensos, no pueden hacer líneas de carreteras, y no hay nombramientos para que cada persona sienta cierto grado de estabilidad. Aquí se demuestra la necesidad de autorrealización, sugerida

por Maslow (1991) que se genera por las actividades retadoras que se dan en el trabajo, donde a persona despliega sus habilidades para resolver los problemas que se le presentan en un determinado espacio, además que la mayoría de entidades no brindan espacios para compartir ideas con las cuales se pueda mejorar los procesos que lleva a cabo la entidad.

Con respecto a, se consideró los trabajos previos internacionales según Monroy (2015), realizó un estudio “*Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las entidades farmacéuticas de Quetzaltenango 2014*”, para optar graduarse de magister en la casa de estudio Rafael Candivar. Su meta fue identificar el grado de relación del coaching en la variable desempeño laboral de los trabajadores de las farmacéuticas. Se basó en las ideas de Lazzati (2008), de Werther y Davis (2000), estudio no experimental-exploratoria - descriptiva. La muestra fueron 40 trabajadores y jefes de área de las farmacéuticas, de sexo indistinto, con edades entre 20 – 65 años. Se arribó que la implementación del coaching está ligada al desempeño laboral, porque si hay una buena aplicación de la estrategia se muestra un incremento de las ventas en la entidad. Caicedo y Herrera (2015) en su investigación “*El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la entidad del año 2013*”, para lograr el grado magister en la Universidad Técnica de Ambato. El objetivo fue describir las consecuencias que tiene la implementación del coaching en la variable talento humano y la manera de cómo se adecua a las estrategias de la entidad, con la intención de lograr sus metas a largo plazo. Se respalda en los estudios de Herzberg y las ideas de Chiavenato (2007), estudio cuantitativa - no experimental, de nivel exploratoria - descriptiva. Se arribó que 63% de los trabajadores de recursos humanos manifiestan que el coaching es regular y 49% de los trabajadores señalan que el desarrollo de recursos humanos es adecuado. Bécart (2015) en su indagación: “*Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*”, estudio de diseño mixto postulado por Creswell: el primer momento fue exploratoria, cualitativo, lo que ayudo a visualizar 28 competencias de educandos del programa de coaching educativo “Desarrollo Personal”. Un segundo momento fue descriptiva - cuantitativo, se aplicó una preprueba-postprueba a un grupo de control. Un tercer momento fue descriptivo-explicativa - cualitativa, cimentada sobre entrevistas a educandos que han llevado los programas de coaching educativo. Los resultados fueron que el coaching tuvo un resultado eficiente, ya que mejoro la autoeficacia, dando fruto al empoderamiento, sirve para que los educandos puedan enfrentar la educación superior de manera exitosa, debido a

que se han desarrollado habilidades que fortalecen las interacciones en equipo. Esta estrategia se acopla a cualquier tipo de contexto, aquellos estudiantes que han llevado el curso de esta variable se encuentran más preparados que los otros que no tuvieron esa formación. Enríquez (2014), en su estudio realizó: “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*”, presentado ante la casa de estudios Montemorelos, Escuela de Ciencias Entidad, para titularse de magister en Administración, su meta fue registrar el nivel de motivación y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del Instituto de la Visión en México. estudio descriptiva- correlacional- no experimental – transversal de tipo cuantitativa. Su muestra fueron 164 trabajadores. Se aplicó una encuesta. Los resultados muestran que el 75.1% acatan las normas del lugar de trabajo, el 67.5% presentó que no tiene participan de las actividades del aspecto social que desarrolla la entidad, el 56.8% opina que su desempeño es media baja porque no tienen un líder que los motive y los direcciona para cumplir de la mejor manera sus funciones y creen que es vital para que el trabajo desarrolle sin inconvenientes. Zavala (2014) en su trabajo de investigación: “*Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una entidad embotelladora de bebidas, para licenciarse en administración en el centro de estudios Politécnico Nacional de México D.F.*”. En su objetivo fue plantear un modelo para medir el comportamiento de la motivación y su efecto que tiene en la variable satisfacción laboral del grupo que ha sido elegido para el estudio. estudio correlacional- no experimental - transversal, su muestra fueron 53 operativos y 5 jefes. Se concluyó que se presenta una correlación positiva importante, asumiendo. Con relación a los trabajos previos nacionales, Carrasco (2018) en su tesis: “*Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la casa de estudios Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*”, para titularse de Doctor en Educación. El objetivo fue reconocer el grado de coherencia que hay entre las variables estudiadas, estudio básicas – descriptivo- correlacional, de diseño no experimentales- transversales, enfoque cuantitativo, u muestra fueron 72 personas, a quienes se aplicó una encuesta. Sus resultados fueron que se presenta una relación entre las variables, dado que la motivación laboral incide directamente en el trabajo colaborativo. Arévalo (2017) en su tesis: *El coaching y su influencia en el desempeño laboral en la entidad Trilce, Comas, año 2017*, para licenciarse en administración, por la casa de estudios César Vallejo. Su meta fue identificar el nivel de influencia que hay entre las variables. Su muestra fueron 148 colaboradores que laboran en la entidad Trilce, a ellos se les aplicó una encuesta elaborada en base a la escala de Likert.

Las conclusiones a las cuales se arribó fueron que se presenta un nivel de relación entre las variables coaching en el desempeño laboral. López (2016) en su estudio: *La motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015*. El propósito fue identificar el grado de relación que hay entre la variable motivación y su incidencia en la variable desempeño de los profesores del contexto en análisis. Estudio cuantitativo- básica- descriptivo, cuyo diseño fue no experimental- transversal. Su evidencia mantuvo conformada por 136 profesores. Los resultados fueron que el 49% sostienen que el grado de motivación que reciben es mala, por ello su desempeño es regular, es decir que hay un nivel de relación entre las variables, ya que la primera afecta a la segunda, planteándose una relación directa. Neyra (2016) en su tesis: *“Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la región 1, 2016”*. El propósito fue identificar el nivel de relación entre las variables mencionadas, en el contexto de la entidad financiera de Crédito del Perú. Estudio descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue no experimental - transversal. Su muestra fueron 140 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta para conocer su opinión sobre el clima que se presenta en su centro de trabajo, lo cual se ve reflejada en su desempeño. Los resultados arrojaron que el 48% perciben que el ambiente de la organización es malo, porque sus gerentes no realizan motivaciones a los colaboradores. Por ello, es importante saber que la primera variable influye en la segunda, siendo esencial para la mejora de la entidad, brindarles una clima de trabajo adecuado para lograr una mayor productividad. López (2015) en su indagación: *“La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L”*. El objetivo fue identificar el nivel de relación entre la motivación y su incidencia en el desempeño laboral. Estudio cuantitativo- básica, -descriptivo, cuyo diseño no experimental - transversal. Su muestra fueron 136 colaboradores. Se concluye que el 57% de los empleados mencionan que la motivación es regular y el 50% de los empleados manifiestan que la segunda variable es adecuada. Presentándose una coherencia importante y directa entre las variables analizadas. Por ello se sostiene que la motivación es un factor esencial para un desempeño adecuado en las entidades, debe contar con mecanismos que brinden las herramientas necesarias para la implementación de estrategias que mejoren la realidad de la entidad.

Por su parte, la teoría relacionada al tema coaching según Bayón (2014) definió que es un mecanismo que apoya a la persona a desarrollar su lado individual y sus lados profesionales, para que mejore su desempeño y el cumplimiento de sus roles en los espacios donde se interrelaciona., ya que hace que la persona pueda liberar sus destrezas y darles un uso eficiente para mejorar su efectividad en la vida (p. 16). Por otro lado, Marin (2015) señaló que busca consolidar estrategias para aumentar su productividad, por lo que vienen implementando políticas de mejora, entre ellas podemos mencionar el coaching, para apoyar a sus colaboradores a darse cuenta de sus habilidades para encontrar sus fortalezas y de esa manera plasmarlos en el desarrollo de las actividades dentro de la compañía, pero este sistema requiere de factores que apoyen su desarrollo, los colaboradores deben participar de manera esforzada y comprometida para crear un clima confianza y seguridad entre los asistentes, tratando de que se lleve a cabo sin presión. Sin embargo, Bou (2013) sostuvo que es un mecanismo sustancial para el cambio de actitud en las personas que les da una dirección hacia donde encaminar sus metas, con la intención de emplear sus habilidades para resolver problemas (p. 7). En cambio, Goldsmith, Freas y Lyons, (2015) precisaron que es un mecanismo básico para el manejo de una gerencia eficiente, ya que los líderes les brindan el respaldo emocional a sus colaboradores para direccionar sus esfuerzos y lograr las metas de la entidad. Es una política de mejora, en la que se deben cumplir con requisitos previos para que los procesos de implementación se cumplan a cabalidad, solo si la mayoría participa y se identifica con los planteamientos se lograra el éxito en su instauración y ello conlleva a adquirir el propósito de la organización. De manera similar, Whitmore (2013) señaló la conciencia y el valor del cumplimiento de la persona para alcanzar su desarrollo personal o social, haciendo uso de sus habilidades en un determinado contexto. (p.21). Sin embargo, Sidelski (2016) definió como un sistema de mejora, denominado coaching, consiste en implementarse con factores básicos de parte de los colaboradores, estos serían la responsabilidad y sus participación en el proceso, consisten en crear ambientes de confianza, donde cada integrante este en la capacidad de reconocer sus fortalezas y que conozca los métodos de cómo puede aplicarlas mejor para realizar sus actividades dentro de la entidad de manera más organizada y funcional, deben alcanzar a identificar su potencial, una manera es fortalecer su autoestima y confiando en que es parte de un equipo donde se comparte metas. En las dimensiones de coaching según Whitmore (2013) la dimensión 1: Conciencia, es la forma de percibir los acontecimientos esenciales en la vida. Necesita de habilidades natas para saber lo que

realmente uno desea, de lo contrario se distorsiona las metas. (p. 50) Wolf (2016) es decir, promover el desarrollo del autoconocimiento es una finalidad del Coaching, ya que fortalece la memoria y fortalece las destrezas del individuo para realizar sus actividades de modo exitoso. Un elemento trascendental en la implementación de este sistema de mejora es el conocimiento de la conciencia, el individuo tiene que ser consciente de que las emociones a veces tergiversan la información real, por lo que se debe tener la claridad suficiente para poder actuar de manera correcta en el desarrollo de las actividades. Respecto, a la dimensión 2: Responsabilidad personal, Whitmore (2013) señaló que la persona sume una decisión para realizar una determinada actividad, para ello despliega todas sus potencialidades y el resultado será alentador. Este valor es decisión propia del individuo, ya que no se da cuando te dicen que lo seas, sino se fortalece hasta que la persona esté convencida de que ser responsable es básico para su desarrollo dentro de la sociedad. Ser responsable es una elección por parte de la persona (p. 54). De la misma forma, Díaz (2014) manifestó que la responsabilidad se lleva cabo por la propia voluntad, sin obligaciones, ya que de lo contrario la mente humana lo rechaza, relacionándolo con una actividad no grata dentro de sus actitudes, la responsabilidad se debe cultivar desde pequeño para que se forme como una especie de hábito en la que forma parte de su vida y de sus costumbres para que pueda surgir de manera efectiva en el desarrollo de sus actividades como parte de la sociedad. Las personas que laboran en una entidad llegan a ella con su cultura y su escala de valores, por ello es necesario que durante el reclutamiento este integrante de la entidad cuente dentro de su perfil con valores como la responsabilidad para que pueda contribuir al trabajo en equipo y sobre todo cuando se implemente las políticas de mejora, donde este valor es importante para que se consolide las estrategias de mejoramiento. En cuanto a la dimensión 3: Potencial, según el auto el máximo esfuerzo del que es capaz una persona, incluso puede sorprender a los demás, ya que suele mostrarse cuando la persona entra en solucionar dificultades o trabajos retadores (Whitmore, 2013, p. 25). Sin embargo, Bécart (2015) manifestó que el potencial es la fuerza que nos impulsa a desempeñarnos de una manera determinada para alcanzar una meta, la estrategia estudiada permite despertar estas potencialidades para que sea capaz de resolver los conflictos. Cada persona con el paso de los años ha ido enriqueciendo sus conocimientos, la práctica ha ido puliendo sus habilidades, por ende, es capaz de realizar actividades e ir mejorando en el proceso del mismo, solo depende de sí mismo y que emplee sus habilidades conociendo y siendo consciente de lo que puede lograr si se esfuerza por mejorar cada día de sus labores.

La mejora de los procedimientos se puede lograr con la participación de los colaboradores, incluso pueden lograr más de los que esperaban si se practica el trabajo colaborativo. De esta manera, las cualidades del coaching según Delgado (2016) sostiene que debe contar con lo siguiente: La sesión cuenta con una parte inicial y un final. Se inicia con bases reales para llegar a proyecciones esperadas. Se plantean metas. Planes y diligencia que permitan lograr las metas. La participación es voluntaria. Se basa en la motivación y la aspiración por el cambio. La presencia de un líder en las sesiones de implementación es medular, ya que es la persona que se encarga de llevar a cabo las sesiones donde se comparten los procesos para lograr el desarrollo de las personas que están participando del evento. (p. 6). Sin embargo, Vera (2016) manifestó las cualidades son aquellos cuando se lleva a cabo el éxito de la implementación del sistema de mejora llamado coaching, debe contar con ciertas características: entre ellas, podemos mencionar que cuenta con un inicio y un final, suele trabajarse con situaciones reales que se toman del quehacer del trabajador para llegar a situaciones simuladas, que deben estar ligadas a las metas de la entidad, todos los empleados deben participar de manera voluntaria y con la idea de que ese momento lo ayudara a mejorar su desempeño en la organización y podrá identificar sus fortalezas y como debe utilizarlas para mejora de la entidad. Es importante poner énfasis en que debe existir un líder que conducirá la reunión y además deben estar los colaboradores con la mentalidad de que el cambio, a pesar de que toma un tiempo aprender, es necesario y vital para la existencia de la compañía que los alberga y quiere seguir creciendo y mejorando para el beneficio de todos. Asimismo, condiciones para un buen coaching según Palomo (2013) indicó que debe existir un ambiente adecuado para la implementación de la estrategia, solo de esa manera se alcanzó resultados alentadores (p.77). Sin embargo, para el éxito de las sesiones debe haber una predisposición por parte de los participantes, ya que este adiestramiento necesita la voluntad de todos los asistentes, se pide que se comprometan en realizar las pautas indicadas para el logro del proceso. Además, se debe iniciar con una lista de dificultades del ambiente donde se desenvuelven las personas, ello facilita el análisis y el tratamiento al mismo. Es un ambiente donde hay confianza entre el líder y los participantes y se nutre el proceso con elogios. Por su parte, Zenger y Stinnett (2015) indicaron que ha decidido implementar el sistema de coaching, debe crear las condiciones adecuadas para que la reunión sea exitosa, primero contar con el compromiso de sus colaboradores, y que muestren predisposición de trabajo colaborativo, ya que ello ayudara a analizar las dificultades por los cuales atraviesa la entidad, y de esa manera

poder identificar las causas más importantes para poder subsanarlos; con el grupo de trabajo se deben plantear los objetivos de la reunión, y juntos plantear pautas de mejora cuidando los diversos enfoques que se dialoguen en equipo, el líder debe mantener una comunicación horizontal y empática para brindar confianza a los participantes y ellos se sientan libres de opinar y dar posibles soluciones a la situación problemática para la mejora de la organización.

En cuanto, a la variable motivación según Ferreiro y Alcázar (2008) sostuvo es un evento que moviliza las habilidades de una persona para conseguir lo que desea o necesita. Se mezclan cualidades diversas como el aspecto cognitivo y también las emociones. El individuo despliega sus destrezas para actuar de manera adecuada. En cuanto, Ajello (2016) manifestó que la solidez que hace que una persona actúe de cierto modo para que alcance sus metas personales o de equipo, realizando actividades donde intervienen sus habilidades y el trabajo colaborativo para que el objetivo sea como una especie de gratificación a su desenvolvimiento dentro de un grupo social o profesional. De manera similar, Barca (2011) definió que la motivación es el comportamiento que va acompañado de otros principios psicológicos como el instinto que luego ceden el paso al ámbito cognoscitivo, donde se analiza con más detenimiento a la realidad para poder actuar de una manera adecuada (p. 45). Sin embargo, Chirito (2015) indicó que un elemento que los gerentes de la entidad deben valorarlas, ya que es el motor para que los colaboradores desplieguen sus talentos y puedan realizar sus funciones de modo eficiente para el beneficio de la entidad y de su propia existencia. Y debe asumir el reto de mantenerlo como parte de la cultura organizacional. De manera similar, Arnau (2012) definió que es la predisposición que tiene una persona ante ciertos eventos de la vida o en el contexto de un trabajo, puede ser como parte de su naturaleza o adquirida, si desea conseguir algo. Es cuando el organismo está presto a realizar ciertas acciones que les conllevan a metas que le brindaran satisfacción como aliciente a su conducta (p. 34). De la misma forma, según Escobar y Aguilar (2012) expresó que su idea es más actualizada, es la predisposición que una persona tiene para direccionar sus esfuerzos y talentos hacia la consecución de metas en sus trabajos, en su vida personal o únicamente como parte de la sociedad, siempre será para satisfacer algún tipo de necesidad que puede tener en un determinado tiempo (p. 54). También, se consideró tipos de la motivación según Ferreiro y Alcázar (2008) como la motivación intrínseca, son las fuerzas internas que tiene una persona para desarrollar sus

actividades personales o de grupo, para ello se esfuerza y hace uso de sus habilidades para que pueda alcanzar sus metas trazadas y controlar la situación que se le pueda presentar, es una de las más importantes y pueden ser influenciadas por el líder para darle mayor apertura a los cambios, todas están direccionadas a la satisfacción de las necesidades (p. 57). Por su parte, Prieto (2014) expresó que son las energías y la voluntad que tiene una persona para cumplir sus metas de vida, emplea sus destrezas, sus relaciones y todo su potencial para cumplir con sus funciones y realizar sus trabajos de manera eficiente, tratando de hacerlo lo mejor que puede, será promovido por la satisfacción de sus deseos personales, según su escala de valores y su cultura. Sin embargo, Gonzales (2005) sostuvo que se activa en la parte interna del individuo, por sí mismo, en el momento que la persona misma lo requiere, mayormente se muestra cuando hay actitud para actuar, es decir una persona con iniciativa, que le agrada alcanzar sus metas (p. 56). De la misma forma, Sulca (2015) señaló como un tipo de motivación vital para que las personas realicen sus actividades diarias, algunos lo hacen porque tienen de suplir necesidades y otros actúan porque es parte de sus costumbres y como parte de su vida o ideología. Suele cumplir con sus metas personales. Asimismo, en ocasiones esta tipología de motivación hace que las personas desplieguen sus cualidades para que la persona interactúe con la naturaleza, tratando de darle explicaciones al acontecimiento del contexto donde se desarrolla, se direcciona al enfoque basado en el rendimiento máximo de una persona y de ser un elemento de apoyo a las metas de la entidad. En cuanto a Illescas (2014) indicó que es esencial porque puede ser aprovechada para encaminar los esfuerzos de una persona hacia el logro de metas en una entidad. La persona resulta más eficiente y logra desarrollar las actividades óptimamente con los recursos que le han asignados y será un sujeto lleno de ambiciones de mejora en su vida. De manera similar, Ferreiro y Alcázar (2008) señalaron que este tipo de motivación son un conglomerado de premios que se brindan como estímulo frente a comportamiento acertados e innovadores, que ayudan a la organización a cumplir con sus metas. Por un lado, el autor señaló cuando la persona se ve motivada por factores que forman parte de su contexto, puede ser una recompensa o premios que le brindan una satisfacción ya sea monetaria o relacionada con las emociones, lo importante es que la persona muestre compromiso con el contexto para que pueda resultar beneficiosas sus conductas. (Martin, 2009). Por su parte, Fishman (2014) manifestó los elementos del entorno donde se desarrolla la persona, lo que le conduce a actuar de una manera determinada que lo encamina a lograr resultados resolviendo dificultades. Es un

beneficio que la entidad deben considerar para aumentar su productividad en la institución (p. 57). Por otro lado, Reynaga (2015) indicó que hay factores del contexto que encaminan la conducta de una persona, estos elementos definen actitudes y le brindan recompensas que casan felicidad en el sujeto, caso contrario los gerentes no podrán cumplir sus implementaciones, debido a que los colaboradores no están motivados en el desarrollo de sus actividades. Los factores positivos son los que mejor resultados traen para la persona y también para aquello que forman parte de su espacio. Sin embargo, Steers (2014) precisó la tipología de motivación busca en las personas que actúen de cierto modo para lograr las metas del equipo al cual pertenece, además que los elementos que interactúan en el ambiente de la persona, las necesidades de grupo son las que demandan comportamiento en el individuo y determina el éxito de la entidad u otras relaciones que puede establecer. En cuanto a, Koontz y Weihrich (2007) existen tres factores en el ámbito educativo se relacionada con las expectativas de una persona sobre la temática de sus habilidades para resolver problemas; la segunda menciona las metas y objetivos de la persona, el tercero relacionado con el amito emocional, ya que las acciones están encaminadas por las emociones en un primer momento y luego con el ámbito cognoscitivo. De manera similar, Robbins y Coulter (2010) señalaron los planes de la motivación escolar, se relacionada con las expectativas de una persona sobre la temática de sus habilidades para resolver problemas; la segunda menciona las metas y objetivos de la persona, el tercero relacionado con el amito emocional, ya que las acciones están encaminadas por las emociones en un primer momento y luego con el ámbito cognoscitivo. Por su parte, Beltrán y Bueno (2013) refirieron las fuerzas que tiene una persona para lograr sus metas y cumplir con sus expectativas, lo cual lo mantiene como un elemento ventajoso para una entidad. En cuanto a las teorías de la motivación, las personas sienten diversas motivaciones, ya que sus necesidades son diferentes, el deseo de conseguir algo hace que el individuo actúe de una manera determinada. El estudioso lo fragmenta en tres grupos: Las teorías relacionadas con el contenido, mezcla las motivaciones internas con su comportamiento frente a un grupo que tienen las mismas necesidades, lo cual hace que opten por realizar un trabajo común. Las teorías ligadas al proceso estudian las pautas para encaminar las conductas, dentro de un contexto determinado. Las teorías relacionadas con el refuerzo, que habla sobre las consecuencias que tiene un evento, donde las motivaciones internas de la persona hacen que actúa de cierto modo y logre las metas que se ha planteado. La idea de Maslow, refleja su modelo de pirámide de las necesidades, donde le da un valor a cada uno de los

requerimientos que tienen una persona, esta se da de acuerdo al orden que se le asigna, partiendo desde lo fisiológico. En cuanto a la dimensión 1. Las necesidades fisiológicas, según Chiavenato (2015), sostuvo que lo relacionado a la subsistencia y el sufrimiento son necesidades de solo se acaban con la vida del ser humano. Garantiza su existencia en buenas condiciones de salud. Las básicas son: (a) Pago por los servicios prestados, (b) Beneficios sociales que brindan las entidades, (c) Servicio a tiempo parcial, (d) Las horas de permanencia de la persona en sus labores, (e) La presencia de recesos para alimentarse y retomar el trabajo y (f) El confort que necesita una persona para sentir que sus necesidades han sido satisfechas. De manera similar, la dimensión 2. Las necesidades de seguridad, según Chiavenato (2015) cuidar a los posibles riesgos que puedan incurrir en la vida del trabajador, son amenazas que hay en el contexto, estabilidad laboral, conservación del trabajo, bajo los regímenes de las normas y cubrirse o alejarse de las situaciones que puedan causarle algún tipo de daño. Al respecto, la dimensión 3. Las necesidades sociales según Chiavenato (2015), consistió en las relaciones interpersonales que establecen las personas con las demás que forman parte de su estructura social. Se relacionan con la búsqueda de afecto y participación frente a un grupo social, donde muestra el vínculo de pertenencia, Entre algunos ejemplos que se pueden citar: Amigos, Relaciones amorosas, Relaciones laborales, Unión con los clientes, Líderes que saben escuchar y Acudir a reuniones sociales. De manera similar, en la dimensión 4. Las necesidades de estima según Chiavenato (2015) definió que es el amor hacia uno mismo, el valor que se asignan las personas cuando se muestran ante los demás. Distinción frente a los demás, debido a algún comportamiento positivo, muestras de responsabilidad respecto a lo que le compete en un determinado espacio, mostrarse orgullo por sus logros y de que ha sido capaz de conseguir lo que desea, éxitos en la línea de carrera que desempeña en su trabajo, ya que se merece crecer porque ha demostrado que puede realizarlo. De la misma forma, la dimensión 5. Necesidades de autorrealización según Chiavenato (2015), señaló que están relacionadas con la realización individual, se muestra a través de conductas y de sus habilidades para conseguir lo que se desea. Es la cúspide de la pirámide, es cuando la persona ha desarrollado todo su potencial y encontró sus sueños y sus anhelos de la vida. Actividades retadoras, porque despliega todo su potencial para resolverlo. Respeto por las diferencias, ya que cada persona es rica en actitudes y en sus culturas, forma grupo con distintas cualidades para su trabajo. Cada persona es distinta a las demás y por ello es necesario la contribución de cada uno. Variedad social: color de piel, edad, sexo. A lo

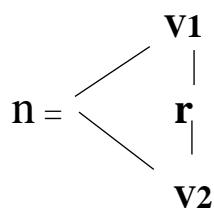
largo de su vida la persona vive cumpliendo sus objetivos, cada día se esmera por mejorar sus habilidades con la intención de seguir alcanzando sus sueños, con sus propias motivaciones internas lograr direccionar sus esfuerzos para alcanzar sus objetivos, esa satisfacción que siente por cada logro que tiene es lo que le permite seguir avanzando hasta que se vuelven a crear nuevas necesidades, es un ciclo que nunca acaba, por ello es necesario contar con agentes motivadores para que apoyen a las personas a desarrollar sus cualidades por su propio beneficio y de los lugares donde se desarrollan como profesionales. Finalmente se abordaron el problema general: ¿Cuál es la relación entre el coaching y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019? Referente a los problemas específicos hace referencia a: (a) ¿Cuál es la relación entre la conciencia y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019?, (b) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad personal y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019?, (c) ¿Cuál es la relación entre el potencial y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019?. Asimismo, la justificación teórica, en la vigente investigación se justifica que coaching, es importante como una estrategia o herramienta de mucha potencia o generosa y personalizada para superar la efectividad profesional en el ambiente laboral, extendiendo todas las capacidades de las personas en su función laboral. Asimismo, se consideró a la teoría de Whitmore (2013) para la primera variable y Chiavenato (2015) para la segunda variable. En la justificación práctica, una vez obtenido los resultados se realizará una recomendación o se dará una alternativa de solución, de esta manera. La motivación es una precedencia que estimula a seguir día a día con las funciones que figan los jefes y la misma entidad y la justificación metodológica, los instrumentos de medición que se aplicaron para la acumulación de datos de las variables estudiadas estuvieron sostenido bajo el método científico de investigación, de esta manera la presente investigación otorga al campo de las ciencias administrativas un método objetivo y práctico para considerar la problemática y por consecuencia las variables sugeridas. En la presente investigación se plante la hipótesis general como: Existe relación entre el coaching y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019. Asimismo, se consideró hipótesis específicas pertinente a: (a) Existe relación entre la conciencia y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y

alimentos en una universidad pública Callao, 2019, (b) Existe relación entre la responsabilidad personal y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019, (c) Existe relación entre el potencial y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019. Se detalla el objetivo general: Determinar la relación entre el coaching y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019. Los objetivos específicos relativo a: (a) Establecer la relación entre la conciencia y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019. (b) Identificar la relación entre la responsabilidad personal y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019, (c) Establecer la relación entre el potencial y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica. Valderrama (2017) precisó: Es también llamada empírica, eficaz o dinámica, y se encuentra directamente unido a la investigación básica, ya que depende de su revelación y aportes teóricos para poder producir mejora y confort a la sociedad. (p. 39). El diseño de la siguiente investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se utiliza ni se formula a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. “Es como admitir una fotografía de algo que acontece” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155). El esquema es el siguiente: El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Coaching
- V2 : Motivación
- r : Correlación

En la investigación se aplicó el método hipotético deductivo, puesto que se parte de una Hipótesis, y es con la ayuda de deducciones que se llegó a un resultado. Según (Bernal, 2016, p. 60) el método de investigación consiste en un procedimiento que se inicia con unas confirmaciones que serán las hipótesis y se indaga rebatir la hipótesis, e inferir los resultados que deberán comprobarse con la objetividad. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, es decir se realiza la evaluación de las variables y se muestran los efectos de la medición en valores numéricos y el análisis descriptivo para predominar modelo de conducta y evidenciar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p. 4). Nivel de investigación es descriptiva correlacional Valderrama (2015) manifestó: “estos

estándares de análisis tienen como propósito conocer la coherencia o grado de agrupación que existe entre dos o más ideas, nivel o variables en un entorno particular” (p. 169)

2.2 Operacionalización de variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definieron “Variable es una Propiedad que puede variar y cuyo cambio es susceptible de cuantificar u observarse” (p.105). Los mismos autores definieron que la operacionalización es una forma la manera de detallar las actividades que un observador debe para admitir el impacto sensorial, las cuales señala la validez de un concepto hipotético en inferior o superior grado.

Tabla 1

Operacionalización de coaching.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Conciencia	Autoconocimiento	1,2	Ordinal	Malo 30 - 69 Regular 70 - 109 Bueno 110 - 150
	Actitud	3,4		
	Orientación	5,6		
	Interacción	7,8		
	Reclamos	9,10		
	Percepción	11,12		
Responsabilidad	Ambiente laboral	13,14	Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
	Cumplimiento	15,16		
	Compromiso	17,18		
	Capacidad de decisión	19,20		
	Rendimiento	21,22		
	Confianza	23,24		
Potencial	Capacidad	25,26		
	Autonomía	27,28		
	Habilidad	29,30		

Tabla 2

Operacionalización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Las necesidades fisiológicas	Remuneración	1		
	Prestaciones	2		
	Horario de trabajo	3		
	Intervalo de descanso	4		
	Comodidad Física	5		
Las necesidades de seguridad	Trabajo seguro	6	Nunca (1)	
	Permanencia en el empleo	7	Casi nunca (2)	Malo
	Protección	8	A veces (3)	21 - 48
Las necesidades sociales		8	Casi siempre (4)	Regular
	Camaradería	9	Siempre (5)	49 - 76
	Jefes amigables	10		Bueno
	Integración con los clientes	11		77 - 105
	Amistad de compañeros	12		
Las necesidades de estima	Reconocimiento	13		
	Responsabilidad	14		
	Orgullo	15		
	Ascensos	16		
Las necesidades de autorrealización	Trabajo desafiante	17		
	Diversidad	18		
	Autonomía	19		
	Crecimiento personal	20		
	Participación en las decisiones	21		

2.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández (2018) la población es un agrupación limitado o ilimitado de los componentes, seres o cosas que tienen cualidades o particularidades comunes, apto de ser observados. (p. 182). Asimismo, en la actual investigación se consideró a 80 docentes de la institución mencionada.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la técnica de encuesta según Carrasco (2014) definió como búsqueda, inspección y acumulación de datos, mediante las interrogantes formuladas directa o indirectamente a los sujetos que establece una unidad de análisis. De esta manera se aplicó la encuesta a los docentes de la institución mencionada. Se utilizó el instrumento tipo cuestionario, los cuestionarios son una agrupación de interrogantes estructuradas y orientadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo, porque faculta a los individuos llenarlos sin ser apoyado ni la participación directa del investigador (Valderrama, 2016, p. 195).

Nombre del instrumento: Cuestionario coaching

Autor(a): Whitmore (2013)

Adaptado por: Víctor Raúl Juárez García

Lugar: Callao

Fecha de aplicación: junio de 2019

Objetivo: Determinar la percepción de coaching

Administrado a: Los docentes

Tiempo: 15 min

Margen de error: 5%

Observación: Directa

Nombre del instrumento: Cuestionario motivación

Autor(a): Chiavenato (2017)

Adaptado por: Víctor Raúl Juárez García

Lugar: Callao

Fecha de aplicación: junio de 2019

Objetivo: Determinar la percepción de coaching

Administrado a: Los docentes

Tiempo: 15 min

Margen de error: 5%

Observación: Directa

Por parte, Sánchez y Reyes (2016) definió que la validez es la propiedad que hace referencia a que todo el instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir. Es decir, lo revisaron tres jueces, quienes verificaron los siguientes criterios como: Relevancia, pertinencia y claridad. Asimismo, los expertos dieron como resultado que el instrumento es aplicable.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Validación			
		Pertinencia	Relevancia	Claridad	Aplicable
Experto 1.	Dra. Francis Ibarguen Cueva	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 2.	Dra. Zoila Ayvar Bazán	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 2.	Dro. José Valqui Oxolon	Si	Si	Si	Aplicable

La confiabilidad del instrumento se halló con la ayuda de la técnica de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según, Sánchez y Reyes (2016) la confiabilidad es el grado de consistencia de la calificación obtenida por el propio grupo de sujetos en una secuencia de medidas tomadas con el mismo test. Es la seguridad y certificación de los puntajes obtenidos en un test.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que se precisa en la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Confiabilidad

Se aplicó un prueba piloto a 20 docentes, para ello se empleó el alfa de cronbach

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de coaching

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.901	30

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la motivación

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.914	21

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

2.5 Procedimientos

En la presente investigación, una vez realizada la validación y la confiabilidad de los instrumentos se dispone a realizar la prueba piloto obteniendo mediante Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado óptimo para aplicar la muestra de estudio, de esta manera se realizó la acumulación de datos para ejecutar el estudio estadístico donde se dividió en dos apartados que son: los resultados descriptivos que realiza mediante tablas y figura y en la parte inferencial se demuestra la hipótesis con la ayuda del Rho de Spearman por contar con una graduación secuencial.

2.6 Métodos de análisis de datos

Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva e inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman). Es decir, la prueba es no paramétrica se utiliza para encontrar el grado de relación de las variables.

2.7 Aspecto éticos

La investigación que se está realizando contará con una autorización de las autoridades de la universidad pública indicada donde se realizará la investigación, por lo tanto, la investigación es de mí autoría. El trabajo es de autoría del alumno en un 75%, el 25% restante será tomado de fuentes bibliográficas, las cuales serán citadas con sus autores

III. Resultados

3.1 Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles de coaching.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	25	31,3%
	Regular	39	48,8%
	Bueno	16	20%
	Total	80	100%

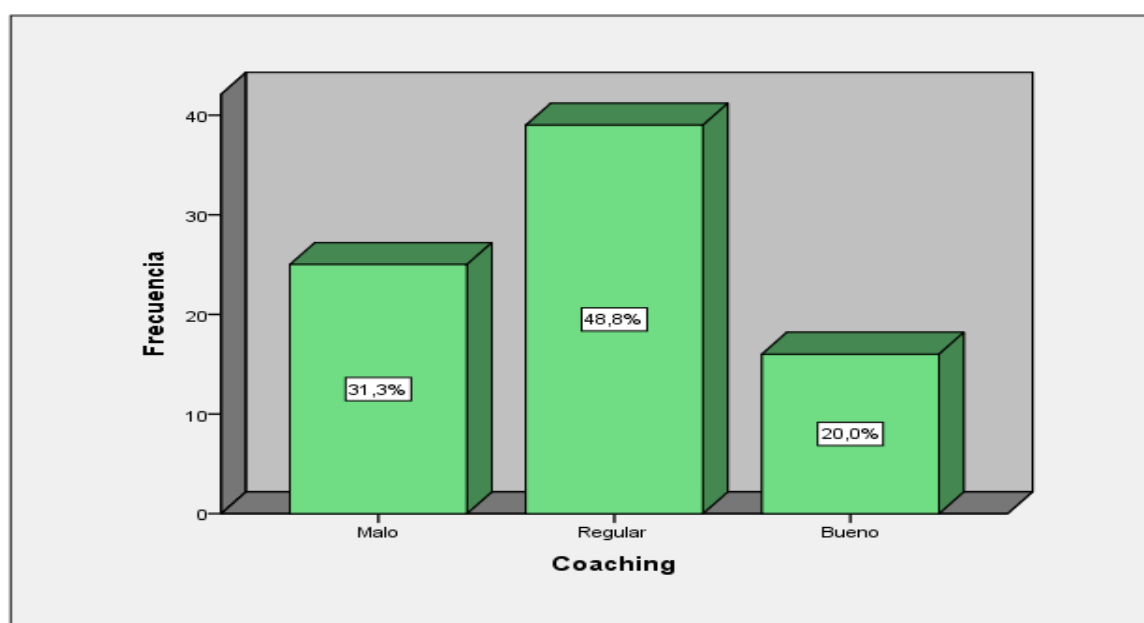


Figura 1. Niveles de coaching

En la tabla 7 y la figura 1, se observa que el 48,8% de los encuestados muestran que el coaching es regular, el 31,3% de los encuestados manifiestan que el coaching es malo y el 20% dicen bueno.

Tabla 8
Niveles y frecuencia de las dimensiones de la variable coaching.

Niveles	f	Conciencia	f	Responsabilidad	f	Potencial
Malo	24	30%	15	18,8%	17	21,3%
Regular	40	50%	39	48,8%	40	50%
Bueno	16	20%	26	32,5%	23	28,8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

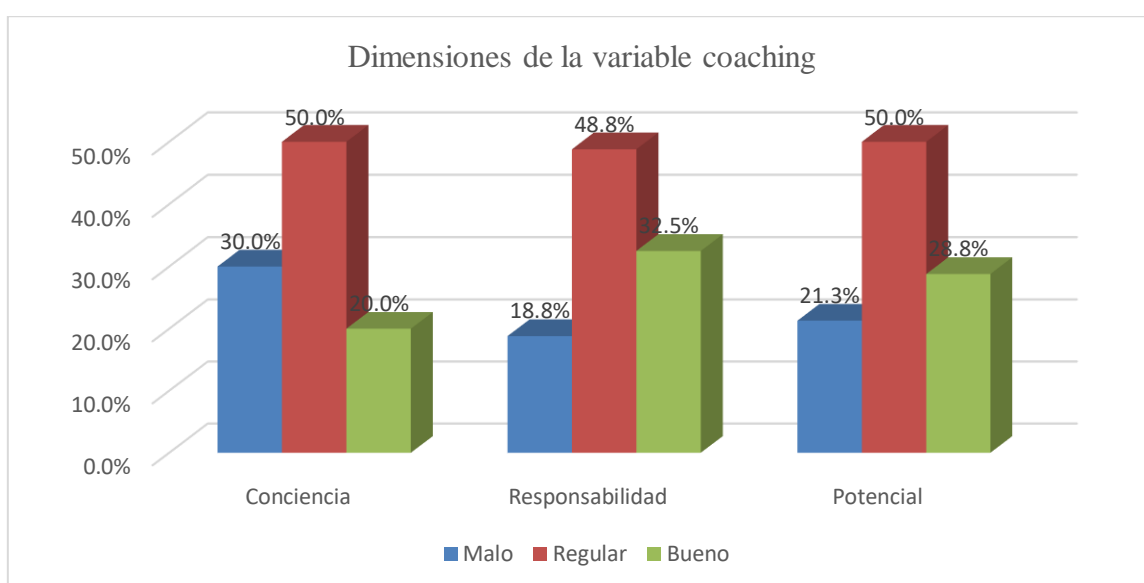


Figura 2. Percepción de las dimensiones de la variable coaching.

En la tabla 8, se percibe que el 50% de los encuestados indican que la conciencia es regular, el 30% de los encuestados indican que la conciencia es malo y el 20% señalan que la conciencia es bueno. Asimismo, 48,8% de los docentes universitarios señalan que la responsabilidad es regular, el 32,5% de los docentes indican que la responsabilidad es bueno y el 18,8% de los encuestados expresan que la responsabilidad es malo. Finalmente, el 50% de los docentes manifiestan que la potencial es regular, el 28,8% de los encuestados indican que la potencial es bueno y el 21,3% de los encuestados precisan que la potencial es malo.

Tabla 9
Niveles y frecuencia de la motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	24	30%
	Regular	40	50%
	Bueno	16	20%
	Total	80	100,0

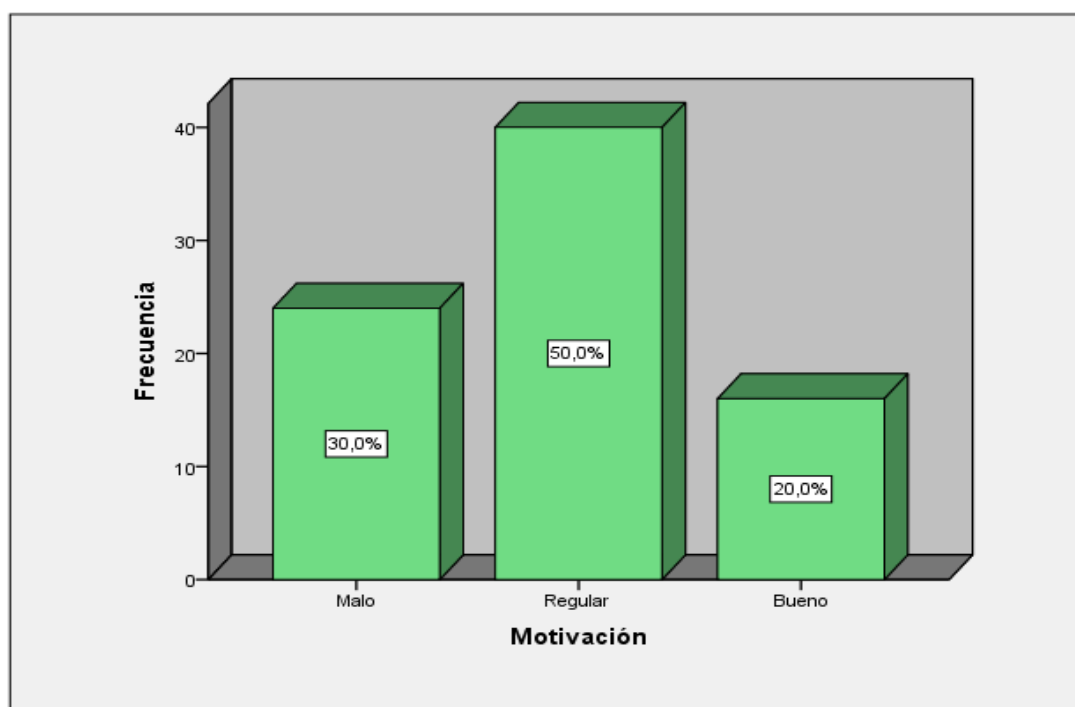


Figura 3. Niveles de motivación

En la tabla 9 y la figura 3, se observa que el 50% de los encuestados revelan que el motivación es regular, el 30% de los docentes señalan que los encuestados expresan que la motivación es malo y el 20% de los encuestados indican que la motivación es bueno.

Tabla 10
Niveles y frecuencia de las dimensiones de la variable motivación

Niveles	f	Fisiológica	f	Seguridad	f	Sociales	f	Estima	f	Autorealización
Malo	20	25%	17	21,3%	26	32,5%	23	28,8%	17	21,3%
Regular	36	45%	39	48,8%	36	45%	40	50%	37	46,3%
Bueno	24	30%	24	30%	18	22,5%	17	21,3%	26	32,5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

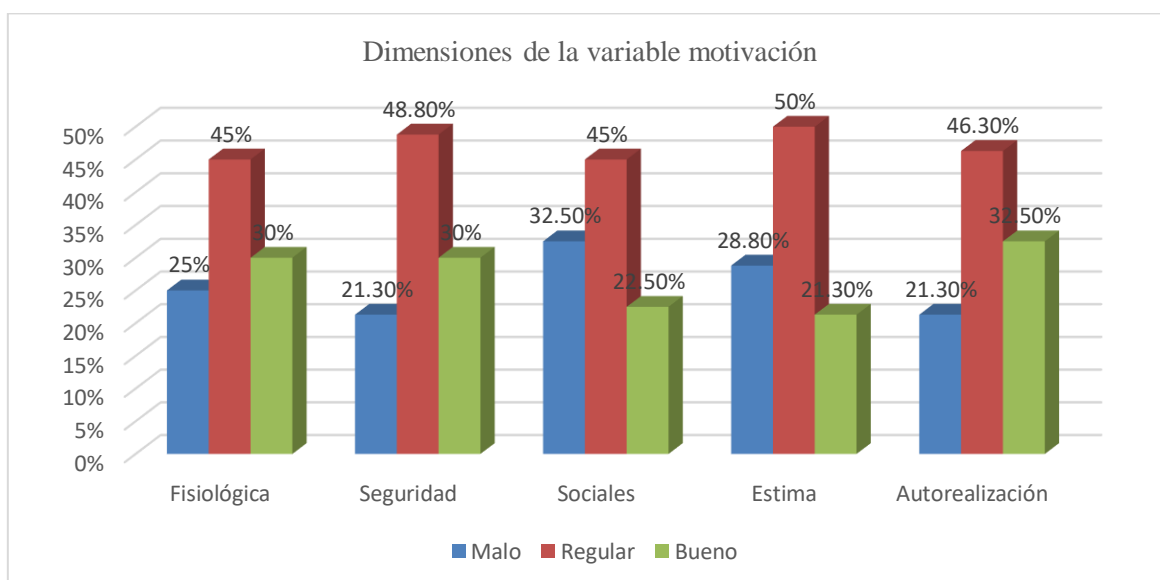


Figura 4. Percepción de las dimensiones de la variable motivación.

En la tabla 11, se percibe que el 45% de los encuestados indican que la necesidad fisiológica es regular, el 30% de los encuestados muestran que la necesidad fisiológica es buena y el 25% de los encuestados indican que la necesidad fisiológica es malo. Asimismo, 48,8% de los docentes universitarios señalan que la necesidad de seguridad es regular, el 30% de los docentes indican es bueno y el 21,3% de los encuestados expresan que es malo. También, el 45% de los docentes manifiestan que las necesidades sociales son regulares, el 32,5% de los encuestados indican que es malo y el 22,5% de los encuestados precisan que la necesidad social es bueno. De igual forma, el 50% de los encuestados muestra que la necesidad del estimado es regular, el 28,8% de los encuestados señalan que es malo y el 21,3% indican bueno. Finalmente, el 46,3% de los docentes señalan que la necesidad de autorrealización es regular, el 32,5% de los docentes demuestran que es bueno y el 21,3% encuestados dicen que es malo.

Tabal 12

Prueba de normalidad de coaching y la motivación

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,118	80	,008
Motivación	,160	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa las variables provienen de una distribución no normal es decir, es no paramétrica. Por lo tanto, se demostró mediante Rho de Spearman.

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

H_a: Existe relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H₀.

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H₀.

Tabla 13

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una Universidad Pública Callao, 2019.

			Coaching	Motivación
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Motivación	Coaching	Coefficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.811$) lo que indica una correlación efectiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ e infiere la relación es significativa al 95% y se impugna la hipótesis nula (H_0) admitiendo que existe relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

H_a : Existe relación entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019.

Tabla11

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una Universidad Pública Callao, 2019.

			Conciencia	Motivación
Rho de Spearman	Conciencia	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.829$) lo que indica una correlación efectiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ e infiere en la relación es significativa al 95% y se impugna la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

H_a: Existe relación entre la responsabilidad personal educativo y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

Tabla 12

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes.

			Responsabilidad	Motivación
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.708$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ e infiere en la relación es significativa al 95% y se impugna la hipótesis nula (H₀) admitiendo que existe relación significativa entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019.

H_a: Existe relación entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019.

Tabla 13

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el potencial y la motivación de los docentes.

			Potencial	Motivación
Rho de Spearman	Potencial	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.553$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ e infiere la relación es significativa al 95% y se impugna la hipótesis nula (H₀) admitiendo que existe relación significativa entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callo, 2019.

IV. Discusión

Concluyó según la prueba de Rho Spearman, hay una correlación positiva alta entre el coaching y la motivación. Hay una semejanza con la tesis Carrasco (2018) sus resultados fueron que se muestra una conexión entre las variables, dado que la motivación laboral incide directamente en el trabajo colaborativo. Hay una concordancia con la tesis de Arévalo (2017) concluyó que un nivel de conexión entre las variables coaching institucional en el desempeño laboral. También, hay una semejanza con la tesis de López (2016) los resultados fueron que el 49% sostienen que el grado de motivación que reciben es mala, por ello su desempeño es regular, es decir que hay un nivel de relación entre las variables, ya que la primera afecta a la segunda, planteándose una relación directa. Se apoyó a la teoría con la tesis de Whitmore (2013) es decir actúa sobre la conciencia y el valor del cumplimiento de la persona para alcanzar su desarrollo personal o social, haciendo uso de sus habilidades en un determinado contexto.

Concluyó que la prueba de Rho Spearman, existe una relación significativa entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019. Hay una coincidencia con la tesis de Neyra (2016) los resultados arrojaron que el 48% perciben que el ambiente de la organización es malo, porque sus gerentes no realizan motivaciones a los colaboradores. Por ello, es importante saber que la primera variable influye en la segunda, siendo esencial para la mejora de la institución, brindarles una clima de trabajo adecuado para lograr una mayor productividad. También, una coincidencia López (2015) concluyó que el 57% de los empleados mencionan que la motivación es regular y el 50% de los empleados manifiestan que la segunda variable es adecuada. Presentándose una relación importante y directa entre las variables analizadas. Por ello se sostiene que la motivación es un factor esencial para un desempeño adecuado en la institución, debe contar con mecanismos que brinden las herramientas necesarias para la implementación de estrategias que mejoren la realidad de la institución. Se basó a la teoría de Whitmore (2013), se entiende que la conciencia es la forma de percibir los acontecimientos esenciales en la vida. Necesita de habilidades natas para saber lo que realmente uno desea, de lo contrario se distorsiona las metas.

Concluyó que los efectos de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.708$) lo que indica una correlación efectiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ se infiere la relación es significativa al 95% y se impugna la hipótesis nula

(Ho) admitiendo que existe relación significativa entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Monroy (2015) los resultados fueron que la implementación del coaching está ligada al desempeño laboral, porque si hay una buena aplicación de la estrategia se muestra un incremento de las ventas en la institución. Incluso, hay una similitud con la tesis de Caicedo y Herrera (2015) se arribó que 63% de los trabajadores de recursos humanos manifiestan que el coaching es regular y 49% de los trabajadores señalan que el incremento de los recursos humanos es adecuado. Se basó a la teoría de Whitmore (2013) se da cuando la persona sume una decisión para realizar una determinada actividad, para ello despliega todas sus potencialidades y el resultado será alentador. Este valor es decisión propia del individuo, ya que no se da cuando te dicen que lo seas, sino se fortalece hasta que la persona esté convencida de que ser responsable es básico para su desarrollo dentro de la sociedad. Ser responsable es una elección por parte de la persona.

Concluyó que los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.553$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ e infiere en la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (Ho) admitiendo que existe relación significativa entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública Callao, 2019. Se basó a la teoría de Bécart (2015) los resultados fueron que el coaching tuvo un resultado eficiente, ya que mejoro la autoeficacia, dando fruto al empoderamiento, sirve para que los educandos puedan enfrentar la educación superior de manera exitosa, debido a que se han desarrollado habilidades que fortalecen las interacciones en equipo. Esta estrategia se acopla a cualquier tipo de contexto, aquellos estudiantes que han llevado el curso de esta variable se encuentran más preparados que los otros que no tuvieron esa formación. También, hay una coincidencia con la tesis de Enrriquez (2014) los resultados muestran que el 75.1% acatan las normas del lugar de trabajo, el 67.5% manifestó que no tiene participan de las actividades del aspecto social que desarrolla la entidad, el 56.8% opina que su desempeño es media baja porque no tienen un líder que los motive y los direcciona para cumplir de la mejor manera sus funciones, y creen que es vital para que el trabajo se desarrolle sin inconvenientes. Asimismo, Zavala (2014) concluyó que se presenta una correlación positiva importante, asumiendo.

V. Conclusiones

- Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente entre el coaching y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019, siendo el valor de 0,811; se infiere a una correlación positiva alta; a su vez hallando también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.
- Segunda: Se dispone el coeficiente de correlación estadísticamente entre la conciencia y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019, siendo el valor de 0.829; se infiere a una correlación positiva alta; a su vez hallando también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.
- Tercera: Se dispone que coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la responsabilidad y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019, siendo el valor de 0.708; en efecto, es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.
- Cuarta: Se estableció el coeficiente de correlación entre el potencial y la motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública Callao, 2019, siendo el valor de 0.553; en efecto, es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primero. Se recomienda al Director académico de universidad plantear maniobras de coaching, replicando el liderazgo para renovar la motivación intrínseca y extrínseca, de tal manera que evolucione la autodeterminación, la tarea en equipo y autonomía puesto que incide en la gestión del talento humano.

Segundo. Se propone al Director académico de la universidad capacitar los temas de selección del personal especialmente en la comunicación en el cual se ejecuta a través de estudios de caso para conocer a fondo las dificultades de coaching y la motivación.

Tercero. Se sugiere a los encargados de ejecutar instrucciones a los jefes, líderes, organizadores sobre tácticas de coaching y manejo aseverativo de la motivación.

Cuarto. Se recomienda al encargado de la Universidad los encargados de gestionar y administrar las instituciones educativas públicas; se recomienda, poner en práctica un liderazgo más democrático que promueva la apertura al dialogo y una comunicación horizontal. Asimismo, se sugiere, implementar un taller de coaching que crea un ambiente muy relajado que hace que fluyan las ideas para abordar nuevos retos, programar eficientemente el trabajo, manejar situaciones de estrés con técnicas muy sencillas.

Referencias

- Ajello, A. (2016). *La motivación para aprender*. Manual de psicología de la educación, pp. 254-271.
- Arévalo, M. (2017). *El coaching y su influencia en el desempeño laboral en la entidad Trilce, Comas, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Arnau, J. (2012). *Motivación y Conducta*. Barcelona: Fontanella.
- Bayón, F. Coaching (2014). *Teoría general del coaching*. Recuperado de <https://books.google>.
- Barca, A. (2011). *Motivación y aprendizaje en contexto educativos*. España: Universitario.
- Balarezo, O. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el comportamiento organizacional de la entidad San Miguel Drive de la Universidad de Ambato* (Tesis de Maestría). Ecuador.
- Bécart, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida* (Disertación doctoral, Universidad Pablo de Olavide). Recuperada de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=1C1YAgAAQBAJ&printsec>.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Caicedo, L. y Herrera, R. (2014). *El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la entidad del año 2013*, (Tesis de Maestría en Administración). Universidad Técnica de Ambato.
- Chirito, E. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*. Huacho, Perú: UNJFSC.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015) *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill. 2da Edición.
- Díaz, R. (2014). *Coaching con PNL*. Perú: Editora Macro.
- Escobar, C. y Aguilar, R. (2012). *Motivación y Conducta: Sus bases biológicas*. México DF.: El Manual Moderno.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, de la Universidad Montemorelos*. (Tesis grado de magister). Universidad de México.
- Estela, G. (2014). *Calidad de vida laboral y motivación de los trabajadores del área de ventas de la entidad latinex import export S.A.C. – Lima 2014*. (Título Maestría). Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Fishman, D. (2014). *Motivación Humana*. Lima: UPC-Orbis.
- Garay, D. (2016). *El coaching entidadrial y su relación en el desarrollo laboral de los trabajadores de la entidad TOPITOP S.A., distrito de Cercado de Lima, año 2016*, (Tesis de administración). Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de licenciada en administración.
- Gómez, A. (2014). *Motivación y Actitud, Charlas y capacitaciones*.

- Goldsmith, Freas; y Lyons, (2015). *Coaching: La última palabra en desarrollo de liderazgo*. México. Prentice Hall.
- González, A. (2005). *Motivación Académica. Teoría, aplicación y evaluación*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Illescas, L. (2014). *Sistematización del diseño y evaluación del instrumento de evaluación del desempeño/Proyecto Políticas en Salud. USAID. Lima, Perú: USAID/PERÚ*.
- Jiménez, R. (2012). *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente. España: Universidad de Granada. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 16 (1), pp. 238-252*.
- López, M. (2015). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L., para optar título de Maestría en administración, por la Universidad César Vallejo, Lima – Perú*.
- León, M. (2016). *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del instituto latinoamericano de liderazgo Cristoforo – Región Norte 2016. (Tesis de maestría). Perú: Universidad de Sipán*.
- Marin, R. (2015). *Coaching in the Entity. Barcelona, Spain: Editorial Aragón*
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Mendoza, A. (2017). *El Coaching y el desempeño laboral en la aseguradora BNP PARIBAS CARDIF S.A, Distrito de San Isidro, año 2017, (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo*.

- Monroy, C. (2015). *Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las entidades farmacéuticas de Quetzaltenango 2014*, (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Candivar.
- Mogollón, G. & Sánchez, L. (2015). *El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo entidadrial de las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014*, (Tesis de maestría). Colombia: Universidad De Cartagena.
- Mercado, L. y Moreno, M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento 78 humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C.* (Tesis de maestría). Colombia: Universidad De Cartagena.
- Olvera, L. (2013). *Estudio de la motivación y su relación en el desempeño laboral de los empleados administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*, para obtener el título de administradora de la Universidad de Guayaquil.
- Prieto, J. (2014). *Voluntary abandonment of the labour market*. Journal of Applied Economics, pp. 83-104.
- Porras, G. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Privada de Ciencias Aplicadas.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

- Saporito, T. (2014). Business-Linked Executive Development. *Coaching Senior Executives, Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48(2), pp.96-103.
- Steers, P. (2014). *Motivación and work behavior*. New York.
- Sidelski (2016). *Estrés y coaching profundo*. Buenos Aires-Argentina. Lumen.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. Lima, Perú: UNMSM.
- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., Barbosa, D. & Espinosa, J. (2013). *Liderar Equipos de alto desempeño: Un gran reto para las organizaciones actuales*. Revista Universidad y Entidad, vol. 15, N° 25, julio-diciembre, pp. 53.71.
- Vera, E. (2016). *Aplicación del coaching para mejorar la productividad de recurso humano, en la entidad Servosa, Huachipa, Lima 2016* (Disertación de grado, Universidad César Vallejo). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/3509/vera_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vélaz, J. (2017). *Reasons and motivation in the entity*. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos, S.A
- Werther, W. y Davis, K. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. 6ta edición. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Werther, W. y Davis, K. (2013). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Whitmore, J. (2013). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ed. 4. Barcelona: Paidós.

Zavala, D. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una entidad embotelladora de bebidas*, para obtener título de licenciado en administración del Instituto Politécnico Nacional de México D.F.

Zenger, J. y Stinnett, K, (2015). *The extraordinary coach*. Barcelona: Profit Editorial.

Anexo

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TÍTULO: Coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019 AUTOR: Br. Víctor Juárez									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p> <p>Establecer la relación entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la conciencia y la motivación de los docentes de la facultad de educación de una Universidad Pública, 2019.</p> <p>Existe relación entre la responsabilidad personal y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p> <p>Existe relación entre el potencial y la motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una Universidad Pública Callao, 2019.</p>	Variable 1: Coaching			<p>5. Siempre (S)</p> <p>4. Casi Siempre (CS)</p> <p>3. Algunas veces (AV)</p> <p>2. Casi nunca (CN)</p> <p>1. Nunca (N)</p>	<p>Malo</p> <p>30 - 69</p> <p>Regular</p> <p>70 - 109</p> <p>Bueno</p> <p>110 - 150</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de valoración	Niveles o rangos
			Conciencia	Autoconocimiento	1,2				
				Actitud	3,4				
				Orientación	5,6				
				Interacción	7,8				
				Reclamos	9,10				
			Responsabilidad	Percepción	11,12				
				Ambiente laboral	13,14				
				Cumplimiento	15,16				
				Compromiso	17,18				
				Capacidad de decisión	19,20				
			Potencial	Rendimiento	21, 22				
				Confianza	23, 24				
				Capacidad	25, 26				
			Variable 2: Motivación						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos					
Las necesidades fisiológicas	Remuneración	1,2	<p>5. Siempre (S)</p> <p>4. Casi Siempre (CS)</p> <p>3. Algunas veces (AV)</p> <p>2. Casi nunca (CN)</p> <p>1. Nunca (N)</p>	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>					
	Prestaciones	3,4							
	Horario de trabajo	5,6							
	Intervalo de descanso	7,8							
Las necesidades de seguridad	Comodidad Física	9,10							
	Trabajo seguro	11,12							
	Permanencia en el	13,14							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: Basica</p> <p>DISEÑO: El diseño que se seguirá dada la naturaleza de las variables responde a un diseño no experimental, descriptivo-correlacional porque se recolectará datos en un solo momento con el propósito de determinar la correlación entre variables para desarrollar la investigación.</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizará es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>POBLACIÓN CENSAL: La población estuvo conformada por 80</p>	<p>Variable 1: Coaching</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>empleo</p> <p>Protección 15,16</p> <p>Las necesidades sociales</p> <p>Camaradería 17,18</p> <p>Jefes amigables 19,20</p> <p>Integración con los clientes 21, 22</p> <p>Amistad de compañeros 1,2</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación tabular y gráfica - Distribución de frecuencia - Medidas de resumen <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de Hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Sperman.
		<p>Variable2: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Las necesidades de estima</p> <p>Reconocimiento 3,4</p> <p>Responsabilidad 5,6</p> <p>Orgullo 7,8</p> <p>Ascensos 9,10</p> <p>Las necesidades de autorrealización</p> <p>Trabajo desafiante 11,12</p> <p>Diversidad 13,14</p> <p>Autonomía 15,16</p> <p>Crecimiento personal 17,18</p> <p>Participación en las decisiones 19,20</p>		

Anexo 2

Instrumentos

Cuestionario para medir el coaching

Encuesta

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conciencia						
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.					
2	Analiza con frecuencia su forma de actuar.					
3	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.					
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar.					
5	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.					
6	Orientan a los colaboradores antes de realizar cualquier tipo de actividad.					
7	Cree que es importante la interacción con los demás colegas.					
8	Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento interactuando con sus demás compañeros..					
9	Presentó quejas o solicitó apoyos de las autoridades o funcionarios correspondientes					
10	Se organizó con otras personas afectadas y firmó peticiones o cartas					
11	Participó como voluntario en alguna actividad u organización a beneficio de una comunidad.					
12	El gerente, percibe con claridad las actividades que ejecutan dentro de la entidad.					
Dimensión 2: Responsabilidad						
13	Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo.					
14	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo.					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
17	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma					
18	Cumplo con las actividades encomendadas el personal encargado.					
19	Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.					
20	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.					
21	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes.					
22	Creer que eres una persona adaptable a los cambios.					
23	Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades					
24	El personal encargado demuestra seguridad hacia los colaboradores.					

	Dimensión 3: Potencial					
25	Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico.					
26	Cómo acompañante es importante para su organización.					
27	Mantengo los compromisos					
28	Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo					
29	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.					
30	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de las actividades que se realiza.					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimados estudiantes, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la gestión institucional, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

INSTRUCCIONES:

Para contestar el cuestionario, deberás tomar en cuenta la siguiente escala:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Necesidades fisiológicas					
1	En relación a mis necesidades fisiológicas en el trabajo, la remuneración es adecuada.					
2	En mi trabajo las prestaciones son justas					
3	Mi horario de trabajo es el apropiado					
4	En mi trabajo los intervalos de descanso son los correctos.					
5	La infraestructura en el área de trabajo es la adecuada.					
	Dimensión 2: Seguridad					
6	Con respecto a mis necesidades de seguridad, te sientes segura en tu área de trabajo.					
7	Percibo que tengo estabilidad laboral en el trabajo.					
8	Me siento apoyado y protegido					
	Dimensión 3: Sociales					
9	Se promueve la camaradería con los compañeros en el área de trabajo.					
10	Tengo jefes amigables.					
11	Cuando trabajo me integro con los clientes.					
12	Considero importante cultivar la amistad con los compañeros.					
	Dimensión 4: Estima					
13	Se reconoce mi desempeño					
14	El afecto genera mayor responsabilidad.					
15	Me siento orgulloso de mi función.					
16	Se promueven los ascensos dentro de mi trabajo.					
	Dimensión 5: Autorealización					
17	Mi trabajo representa desafíos importantes para mi autorrealización.					
18	Mi trabajo es diverso					
19	Gozo de autonomía en mi trabajo					
20	Percibo que existen buenas oportunidades para el crecimiento personal.					
21	Participo en las decisiones importantes en mi trabajo.					

Gracias por su participación

Anexo 3

Base de dato de la prueba piloto coaching

	Coaching																													
	Conciencia												Responsabilidad												Potencial					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3
2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5
4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2
8	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2
9	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3
11	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5
12	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
15	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
16	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
17	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
18	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Resultados de la prueba piloto de coaching

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	114,5500	184,261	,076	,903
VAR00002	115,0500	184,787	,021	,906
VAR00003	114,9000	179,674	,277	,901
VAR00004	114,9000	186,200	-,025	,904
VAR00005	115,7500	166,934	,670	,894
VAR00006	115,1500	175,397	,356	,900
VAR00007	114,7000	177,589	,507	,898
VAR00008	115,0500	170,261	,681	,894
VAR00009	115,3000	180,642	,170	,904
VAR00010	115,3000	179,168	,211	,903
VAR00011	115,2500	186,092	-,034	,907
VAR00012	115,3000	186,853	-,063	,909
VAR00013	115,5000	176,789	,444	,898
VAR00014	115,3500	176,871	,330	,901
VAR00015	115,3000	179,800	,218	,903
VAR00016	115,1500	175,082	,619	,896
VAR00017	114,6500	174,134	,635	,896
VAR00018	115,0500	172,892	,558	,896
VAR00019	115,1500	172,239	,542	,897
VAR00020	115,3500	172,029	,613	,895
VAR00021	115,1500	168,450	,662	,894
VAR00022	115,1500	173,292	,584	,896
VAR00023	115,4000	167,621	,702	,893
VAR00024	115,3000	162,432	,853	,890
VAR00025	115,3500	172,029	,613	,895
VAR00026	115,1500	168,450	,662	,894
VAR00027	115,1500	173,292	,584	,896
VAR00028	115,4000	167,621	,702	,893

VAR00029	115,3000	162,432	,853	,890
VAR00030	115,3000	162,432	,853	,890

Base de la prueba piloto de la motivación del docente

	Motivación																				
	Necesidades fisiológicas					Seguridad			Sociales				Estima				Autorealizacion				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2
3	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5
5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4
7	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4
8	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2
9	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
10	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4
11	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5
12	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5
13	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
15	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3
16	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4
17	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
18	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4
19	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4

Resultado de la prueba piloto de la motivación del docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	115,7143	203,514	,119	,916
VAR00002	116,1905	202,862	,098	,917
VAR00003	116,0476	198,348	,329	,914
VAR00004	116,0476	204,548	,086	,916
VAR00005	116,8571	184,329	,709	,907
VAR00006	116,2857	193,714	,403	,913
VAR00007	115,8571	196,829	,536	,911
VAR00008	116,1905	189,062	,701	,908
VAR00009	116,4762	200,662	,170	,917
VAR00010	116,4286	196,957	,279	,915
VAR00011	116,4286	205,957	-,023	,919
VAR00012	116,4762	206,562	-,047	,920
VAR00013	116,6190	194,248	,521	,911
VAR00014	116,4762	194,662	,396	,913
VAR00015	116,4762	199,862	,215	,916
VAR00016	116,2857	193,414	,665	,910
VAR00017	115,8095	193,662	,640	,910
VAR00018	116,1905	191,562	,590	,910
VAR00019	116,2857	190,714	,577	,910
VAR00020	116,5238	192,362	,585	,910
VAR00021	116,2857	187,114	,682	,908
VAR00022	116,2857	191,714	,622	,910
VAR00023	116,5238	185,762	,730	,907
VAR00024	116,4286	181,057	,857	,905
VAR00025	116,5238	192,362	,585	,910
VAR00026	116,2857	187,114	,682	,908
VAR00027	116,2857	191,714	,622	,910
VAR00028	116,5238	185,762	,730	,907

VAR00029	116,4286	181,057	,857	,905
VAR00030	116,4286	181,057	,857	,905

Anexo 4

Base de dato de las variables

Coaching																																		
Conciencia												Responsabilidad												Potencial										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	50	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	42	4	2	4	2	3	3	18	110
2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	42	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	126
3	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	46	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	51	4	5	5	3	5	5	27	124
4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40	3	3	4	3	3	3	19	103
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50	5	4	4	4	4	4	25	119
6	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	127
7	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	38	3	2	4	3	2	2	16	98
8	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	45	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	40	3	3	3	4	2	2	17	102
9	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	51	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	38	3	4	3	2	3	3	18	107
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	48	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	49	4	5	3	3	3	3	21	118
11	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	48	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	52	4	5	3	4	5	5	26	126
12	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	51	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	137
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	29	140
14	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	44	2	3	4	4	4	4	21	117
15	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	44	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41	3	4	3	3	4	4	21	106
16	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	21	113
17	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	50	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	47	4	4	5	4	4	4	25	122
18	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	44	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	42	3	4	3	4	3	3	20	106
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54	5	4	4	5	5	5	28	138
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	5	5	5	5	5	29	144
21	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	50	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	42	4	2	4	2	3	3	18	110
22	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	42	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	126
23	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	46	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	51	4	5	5	3	5	5	27	124
24	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40	3	3	4	3	3	3	19	103
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	5	4	4	4	4	4	25	119
26	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	127
27	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	38	3	2	4	3	2	2	16	98
28	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	45	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	40	3	3	3	4	2	2	17	102
29	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	51	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	38	3	4	3	2	3	3	18	107
30	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	48	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	49	4	5	3	3	3	3	21	118	

31	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	48	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	52	4	5	3	4	5	5	26	126
32	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	51	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	137
33	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	29	140
34	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	44	2	3	4	4	4	4	21	117
35	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	44	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41	3	4	3	3	4	4	21	106
36	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	21	113
37	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	50	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	47	4	4	5	4	4	4	25	122
38	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	44	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	42	3	4	3	4	3	3	20	106
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54	5	4	4	5	5	5	28	138
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	5	5	5	5	5	29	144
41	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	50	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	42	4	2	4	2	3	3	18	110
42	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	42	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	126
43	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	46	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	51	4	5	5	3	5	5	27	124
44	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40	3	3	4	3	3	3	19	103
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	5	4	4	4	4	4	25	119
46	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	127
47	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	38	3	2	4	3	2	2	16	98
48	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	45	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	40	3	3	3	4	2	2	17	102
49	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	51	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	38	3	4	3	2	3	3	18	107
50	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	48	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	49	4	5	3	3	3	3	21	118
51	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	48	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	52	4	5	3	4	5	5	26	126
52	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	51	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	137
53	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	29	140
54	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	44	2	3	4	4	4	4	21	117
55	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	44	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41	3	4	3	3	4	4	21	106
56	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	21	113
57	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	50	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	47	4	4	5	4	4	4	25	122
58	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	44	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	42	3	4	3	4	3	3	20	106
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54	5	4	4	5	5	5	28	138
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	5	5	5	5	5	29	144

61	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	42	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	42	4	2	4	2	3	3	18	110
62	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	42	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	126
63	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	46	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	51	4	5	5	3	5	5	27	124
64	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40	3	3	4	3	3	3	19	103
65	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	5	4	4	4	4	4	25	119
66	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	127
67	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	44	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	38	3	2	4	3	2	2	16	98
68	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	45	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	40	3	3	3	4	2	2	17	102
69	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	51	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	38	3	4	3	2	3	3	18	107
70	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	48	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	49	4	5	3	3	3	3	21	118
71	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	48	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	52	4	5	3	4	5	5	26	126
72	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	51	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	137
73	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	29	140
74	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	44	2	3	4	4	4	4	21	117
75	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	44	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41	3	4	3	3	4	4	21	106
76	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	21	113
77	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	50	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	47	4	4	5	4	4	4	25	122
78	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	44	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	42	3	4	3	4	3	3	20	106
79	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54	5	4	4	5	5	5	28	138
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	5	5	5	5	5	29	144

		Motivación																									
		Necesidades fisiológicas					Seguridad				Sociales				Estima				Autorealizacion								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
1	5	3	3	4	3	18	5	4	4	13	5	3	3	5	16	5	4	5	4	18	5	4	4	5	5	23	88
2	5	5	5	4	2	21	3	4	4	11	3	5	4	5	17	5	5	1	1	12	2	3	4	5	5	19	80
3	5	4	5	5	3	22	4	5	2	11	4	4	2	4	14	4	1	3	4	12	3	4	5	5	4	21	80
4	5	3	4	4	3	19	4	4	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	74
5	4	3	3	4	4	18	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	5	1	4	16	75
6	5	2	4	4	5	20	5	5	5	15	3	3	5	3	14	3	3	5	5	16	5	5	5	5	5	25	90
7	5	4	5	5	2	21	2	4	5	11	2	3	2	2	9	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	71
8	5	4	5	5	3	22	3	4	5	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	17	74
9	4	5	5	4	2	20	4	5	5	14	2	3	4	4	13	3	5	4	5	17	5	4	2	3	3	17	81
10	5	4	4	5	3	21	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	4	3	3	15	3	4	3	4	4	18	87
11	3	4	5	3	5	20	3	5	4	12	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	2	5	2	5	5	19	88
12	5	4	5	4	4	22	3	4	5	12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	5	3	2	18	86
13	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	22	96
14	3	3	4	4	4	18	5	5	5	15	2	4	2	5	13	4	5	5	5	19	5	3	4	3	2	17	82
15	4	5	3	4	2	18	4	4	5	13	5	4	3	3	15	3	4	4	5	16	2	3	3	3	4	15	77
16	4	5	4	4	3	20	5	4	4	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	80
17	5	5	4	4	3	21	5	5	5	15	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	5	3	3	3	4	18	82
18	5	5	3	4	3	20	2	3	4	9	3	4	5	3	15	4	4	4	3	15	4	3	3	3	4	17	76
19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	3	4	5	4	20	97
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	23	100
21	5	3	3	4	3	18	5	4	4	13	5	3	3	5	16	5	4	5	4	18	5	4	4	5	5	23	88
22	5	5	5	4	2	21	3	4	4	11	3	5	4	5	17	5	5	1	1	12	2	3	4	5	5	19	80
23	5	4	5	5	3	22	4	5	2	11	4	4	2	4	14	4	1	3	4	12	3	4	5	5	4	21	80
24	5	3	4	4	3	19	4	4	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	74
25	4	3	3	4	4	18	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	5	1	4	16	75
26	5	2	4	4	5	20	5	5	5	15	3	3	5	3	14	3	3	5	5	16	5	5	5	5	5	25	90
27	5	4	5	5	2	21	2	4	5	11	2	3	2	2	9	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	71
28	5	4	5	5	3	22	3	4	5	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	17	74
29	4	5	5	4	2	20	4	5	5	14	2	3	4	4	13	3	5	4	5	17	5	4	2	3	3	17	81
30	5	4	4	5	3	21	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	4	3	3	15	3	4	3	4	4	18	87

31	3	4	5	3	5	20	3	5	4	12	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	2	5	2	5	5	19	88
32	5	4	5	4	4	22	3	4	5	12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	5	3	2	18	86
33	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	22	96
34	3	3	4	4	4	18	5	5	5	15	2	4	2	5	13	4	5	5	5	19	5	3	4	3	2	17	82
35	4	5	3	4	2	18	4	4	5	13	5	4	3	3	15	3	4	4	5	16	2	3	3	3	4	15	77
36	4	5	4	4	3	20	5	4	4	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	80
37	5	5	4	4	3	21	5	5	5	15	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	5	3	3	3	4	18	82
38	5	5	3	4	3	20	2	3	4	9	3	4	5	3	15	4	4	4	3	15	4	3	3	3	4	17	76
39	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	3	4	5	4	20	97
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	23	100
41	5	3	3	4	3	18	5	4	4	13	5	3	3	5	16	5	4	5	4	18	5	4	4	5	5	23	88
42	5	5	5	4	2	21	3	4	4	11	3	5	4	5	17	5	5	1	1	12	2	3	4	5	5	19	80
43	5	4	5	5	3	22	4	5	2	11	4	4	2	4	14	4	1	3	4	12	3	4	5	5	4	21	80
44	5	3	4	4	3	19	4	4	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	74
45	4	3	3	4	4	18	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	5	1	4	16	75
46	5	2	4	4	5	20	5	5	5	15	3	3	5	3	14	3	3	5	5	16	5	5	5	5	5	25	90
47	5	4	5	5	2	21	2	4	5	11	2	3	2	2	9	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	71
48	5	4	5	5	3	22	3	4	5	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	17	74
49	4	5	5	4	2	20	4	5	5	14	2	3	4	4	13	3	5	4	5	17	5	4	2	3	3	17	81
50	5	4	4	5	3	21	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	4	3	3	15	3	4	3	4	4	18	87
51	3	4	5	3	5	20	3	5	4	12	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	2	5	2	5	5	19	88
52	5	4	5	4	4	22	3	4	5	12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	5	3	2	18	86
53	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	22	96
54	3	3	4	4	4	18	5	5	5	15	2	4	2	5	13	4	5	5	5	19	5	3	4	3	2	17	82
55	4	5	3	4	2	18	4	4	5	13	5	4	3	3	15	3	4	4	5	16	2	3	3	3	4	15	77
56	4	5	4	4	3	20	5	4	4	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	80
57	5	5	4	4	3	21	5	5	5	15	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	5	3	3	3	4	18	82
58	5	5	3	4	3	20	2	3	4	9	3	4	5	3	15	4	4	4	3	15	4	3	3	3	4	17	76
59	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	3	4	5	4	20	97
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	23	100

61	5	3	3	4	3	18	5	4	4	13	5	3	3	5	16	5	4	5	4	18	5	4	4	5	5	23	88
62	5	5	5	4	2	21	3	4	4	11	3	5	4	5	17	5	5	1	1	12	2	3	4	5	5	19	80
63	5	4	5	5	3	22	4	5	2	11	4	4	2	4	14	4	1	3	4	12	3	4	5	5	4	21	80
64	5	3	4	4	3	19	4	4	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	74
65	4	3	3	4	4	18	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	5	1	4	16	75
66	5	2	4	4	5	20	5	5	5	15	3	3	5	3	14	3	3	5	5	16	5	5	5	5	5	25	90
67	5	4	5	5	2	21	2	4	5	11	2	3	2	2	9	3	3	3	4	13	4	3	4	3	3	17	71
68	5	4	5	5	3	22	3	4	5	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	17	74
69	4	5	5	4	2	20	4	5	5	14	2	3	4	4	13	3	5	4	5	17	5	4	2	3	3	17	81
70	5	4	4	5	3	21	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	4	3	3	15	3	4	3	4	4	18	87
71	3	4	5	3	5	20	3	5	4	12	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	2	5	2	5	5	19	88
72	5	4	5	4	4	22	3	4	5	12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	5	3	2	18	86
73	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	22	96
74	3	3	4	4	4	18	5	5	5	15	2	4	2	5	13	4	5	5	5	19	5	3	4	3	2	17	82
75	4	5	3	4	2	18	4	4	5	13	5	4	3	3	15	3	4	4	5	16	2	3	3	3	4	15	77
76	4	5	4	4	3	20	5	4	4	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	80
77	5	5	4	4	3	21	5	5	5	15	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	5	3	3	3	4	18	82
78	5	5	3	4	3	20	2	3	4	9	3	4	5	3	15	4	4	4	3	15	4	3	3	3	4	17	76
79	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	3	4	5	4	20	97
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	23	100

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: coaching

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Coaching	Whitmore (2013) definió el coaching como los principios básicos de la conciencia y la responsabilidad personal que se encuentra en el núcleo central del crecimiento y de la efectividad humana; el cual consiste en liberar el potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo. (p.21)	El equipo de alto rendimiento será centrado tomando en cuenta las dimensiones o subvariables, siendo la evaluación exigente en su precisión, se requiere de evidencias observables representadas en los indicadores, con los cuales se elaborará el instrumento para la obtención de datos en la aplicación del paquete estadístico SPSS.	Conciencia	Autoconocimiento	1,2	Ordinal Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo 30 - 69 Regular 70 - 109 Bueno 110 - 150
				Actitud	3,4		
				Orientación	5,6		
				Interacción	7,8		
				Reclamos	9,10		
				Percepción	11,12		
			Responsabilidad	Ambiente laboral	13,14		
				Cumplimiento	15,16		
				Compromiso	17,18		
				Capacidad de decisión	19,20		
				Rendimiento	21,22		
				Confianza	23,24		
			Potencial	Capacidad	25,26		
				Autonomía	27,28		
			Habilidad	29,30			

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: motivación

Variable	Definición conceptual	Defición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Motivación	La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares (Koontz, Weihrich y Cannice, 2014, p. 388)	La variable motivación se midió a través de un cuestionario de 21 preguntas, tomadas en base a los indicadores permitiendo conocer el nivel de las dimensiones como: las necesidades fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización.	Las necesidades fisiológicas	Remuneración	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
				Prestaciones	2		
				Horario de trabajo	3		
				Intervalo de descanso	4		
				Comodidad Física	5		
			Las necesidades de seguridad	Trabajo seguro	6		
				Permanencia en el empleo	7		
				Protección	8		
			Las necesidades sociales	Camaradería	9		
				Jefes amigables	10		
				Integración con los clientes	11		
				Amistad de compañeros	12		
			Las necesidades de estima	Reconocimiento	13		
				Responsabilidad	14		
				Orgullo	15		
				Ascensos	16		
			Las necesidades de autorrealización	Trabajo desafiante	17		
				Diversidad	18		
				Autonomía	19		
				Crecimiento personal	20		
				Participación en las decisiones	21		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Conciencia								
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	/		/		/		
2	Analiza con frecuencia su forma de actuar.	/		/		/		
3	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	/		/		/		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar.	/		/		/		
5	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	/		/		/		
6	Orientan a los colaboradores antes de realizar cualquier tipo de actividad.	/		/		/		
7	Cree que es importante la interacción con los demás colegas.	/		/		/		
8	Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento interactuando con sus demás compañeros.	/		/		/		
9	Presentó quejas o solicitó apoyos de las autoridades o funcionarios correspondientes	/		/		/		
10	Se organizó con otras personas afectadas y firmó peticiones o cartas	/		/		/		
11	Participó como voluntario en alguna actividad u organización a beneficio de una comunidad.	/		/		/		
12	El gerente, percibe con claridad las actividades que ejecutan dentro de la entidad.	/		/		/		
Dimensión 2: Concertación								
13	Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo.	/		/		/		
14	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo.	/		/		/		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	/		/		/		
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	/		/		/		
17	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	/		/		/		
18	Cumplo con las actividades encomendadas el personal encargado.	/		/		/		
19	Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.	/		/		/		
20	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	/		/		/		
21	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes.	/		/		/		
22	Creer que eres una persona adaptable a los cambios.	/		/		/		
23	Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades	/		/		/		
24	El personal encargado demuestra seguridad hacia los colaboradores.	/		/		/		
Dimensión 3: Potencial								
25	Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por	/		/		/		

	el docente y especialista pedagógico.	/	/	/	
26	Cómo acompañante es importante para su organización.	/	/	/	
27	Mantengo los compromisos	/	/	/	
28	Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo	/	/	/	
29	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	/	/	/	
30	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de las actividades que se realiza.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Ibarrién Lucia Francis DNI: 09037865

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación

15 de 06 del 20 15

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidades fisiológicas							
1	En relación a mis necesidades fisiológicas en el trabajo, la remuneración es adecuada.	/		/		/		
2	En mi trabajo las prestaciones son justas	/		/		/		
3	Mi horario de trabajo es el apropiado	/		/		/		
4	En mi trabajo los intervalos de descanso son los correctos.	/		/		/		
5	La infraestructura en el área de trabajo es la adecuada.	/		/		/		
	Dimensión: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Con respecto a mis necesidades de seguridad, te sientes segura en tu área de trabajo.	/		/		/		
7	Percibo que tengo estabilidad laboral en el trabajo.	/		/		/		
8	Me siento apoyado y protegido	/		/		/		
	Dimensión: Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve la camaradería con los compañeros en el área de trabajo.	/		/		/		
10	Tengo jefes amigables.	/		/		/		
11	Cuando trabajo me integro con los clientes.	/		/		/		
12	Considero importante cultivar la amistad con los compañeros.	/		/		/		
	Dimensión: Estima	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce mi desempeño	/		/		/		
14	El afecto genera mayor responsabilidad.	/		/		/		
15	Me siento orgulloso de mi función.	/		/		/		
16	Se promueven los ascensos dentro de mi trabajo.	/		/		/		
	Dimensión: Autorealización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo representa desafíos importantes para mi autorrealización.	/		/		/		
18	Mi trabajo es diverso	/		/		/		
19	Gozo de autonomía en mi trabajo	/		/		/		
20	Percibo que existen buenas oportunidades para el crecimiento personal.	/		/		/		
21	Participo en las decisiones importantes en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Harquén Cuevas, Francis DNI: 09637865

Especialidad del validador: Doc Ciencias de la Educación - Metodología de la investigación

15 de 06 del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Conciencia								
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	/		/		/		
2	Analiza con frecuencia su forma de actuar.	/		/		/		
3	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	/		/		/		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar.	/		/		/		
5	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	/		/		/		
6	Orientan a los colaboradores antes de realizar cualquier tipo de actividad.	/		/		/		
7	Cree que es importante la interacción con los demás colegas.	/		/		/		
8	Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento interactuando con sus demás compañeros..	/		/		/		
9	Presentó quejas o solicitó apoyos de las autoridades o funcionarios correspondientes	/		/		/		
10	Se organizó con otras personas afectadas y firmó peticiones o cartas	/		/		/		
11	Participó como voluntario en alguna actividad u organización a beneficio de una comunidad.	/		/		/		
12	El gerente, percibe con claridad las actividades que ejecutan dentro de la entidad.	/		/		/		
Dimensión 2: Concertación								
13	Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo.	/		/		/		
14	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo.	/		/		/		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	/		/		/		
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	/		/		/		
17	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	/		/		/		
18	Cumplo con las actividades encomendadas el personal encargado.	/		/		/		
19	Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.	/		/		/		
20	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	/		/		/		
21	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes.	/		/		/		
22	Creer que eres una persona adaptable a los cambios.	/		/		/		
23	Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades	/		/		/		
24	El personal encargado demuestra seguridad hacia los colaboradores.	/		/		/		
Dimensión 3: Potencial								
25	Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por	/		/		/		

	el docente y especialista pedagógico.	/	/	/		
26	Cómo acompañante es importante para su organización.	/	/	/		
27	Mantengo los compromisos	/	/	/		
28	Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo	/	/	/		
29	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	/	/	/		
30	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de las actividades que se realiza.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicable al instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Valqui Baslin José DNI: 50743897

Especialidad del validador: Dr. en educación - Temáticas

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidades fisiológicas							
1	En relación a mis necesidades fisiológicas en el trabajo, la remuneración es adecuada.	/		/		/		
2	En mi trabajo las prestaciones son justas	/		/		/		
3	Mi horario de trabajo es el apropiado	/		/		/		
4	En mi trabajo los intervalos de descanso son los correctos.	/		/		/		
5	La infraestructura en el área de trabajo es la adecuada.	/		/		/		
	Dimensión: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Con respecto a mis necesidades de seguridad, te sientes segura en tu área de trabajo.	/		/		/		
7	Percibo que tengo estabilidad laboral en el trabajo.	/		/		/		
8	Me siento apoyado y protegido	/		/		/		
	Dimensión: Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve la camaradería con los compañeros en el área de trabajo.	/		/		/		
10	Tengo jefes amigables.	/		/		/		
11	Cuando trabajo me integro con los clientes.	/		/		/		
12	Considero importante cultivar la amistad con los compañeros.	/		/		/		
	Dimensión: Estima	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce mi desempeño	/		/		/		
14	El afecto genera mayor responsabilidad.	/		/		/		
15	Me siento orgulloso de mi función.	/		/		/		
16	Se promueven los ascensos dentro de mi trabajo.	/		/		/		
	Dimensión: Autorealización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo representa desafíos importantes para mi autorrealización.	/		/		/		
18	Mi trabajo es diverso	/		/		/		
19	Gozo de autonomía en mi trabajo	/		/		/		
20	Percibo que existen buenas oportunidades para el crecimiento personal.	/		/		/		
21	Participo en las decisiones importantes en mi trabajo.	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Conciencia								
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	/		/		/		
2	Analiza con frecuencia su forma de actuar.	/		/		/		
3	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	/		/		/		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar.	/		/		/		
5	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	/		/		/		
6	Orientan a los colaboradores antes de realizar cualquier tipo de actividad.	/		/		/		
7	Cree que es importante la interacción con los demás colegas.	/		/		/		
8	Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento interactuando con sus demás compañeros..	/		/		/		
9	Presentó quejas o solicitó apoyos de las autoridades o funcionarios correspondientes	/		/		/		
10	Se organizó con otras personas afectadas y firmó peticiones o cartas	/		/		/		
11	Participó como voluntario en alguna actividad u organización a beneficio de una comunidad.	/		/		/		
12	El gerente, percibe con claridad las actividades que ejecutan dentro de la entidad.	/		/		/		
Dimensión 2: Concertación								
13	Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo.	/		/		/		
14	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo.	/		/		/		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	/		/		/		
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	/		/		/		
17	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	/		/		/		
18	Cumplo con las actividades encomendadas el personal encargado.	/		/		/		
19	Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.	/		/		/		
20	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	/		/		/		
21	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes.	/		/		/		
22	Creer que eres una persona adaptable a los cambios.	/		/		/		
23	Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades	/		/		/		
24	El personal encargado demuestra seguridad hacia los colaboradores.	/		/		/		
Dimensión 3: Potencial								
25	Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por	/		/		/		

	el docente y especialista pedagógico.	/		/		/	
26	Cómo acompañante es importante para su organización.	/		/		/	
27	Mantengo los compromisos	/		/		/	
28	Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo	/		/		/	
29	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	/		/		/	
30	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de las actividades que se realiza.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ayvar Bazán Zoila DNI: 07193893

Especialidad del validador: Doc. en Ciencias de la educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....15 de 06 del 2019

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidades fisiológicas							
1	En relación a mis necesidades fisiológicas en el trabajo, la remuneración es adecuada.	/		/		/		
2	En mi trabajo las prestaciones son justas	/		/		/		
3	Mi horario de trabajo es el apropiado	/		/		/		
4	En mi trabajo los intervalos de descanso son los correctos.	/		/		/		
5	La infraestructura en el área de trabajo es la adecuada.	/		/		/		
	Dimensión: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Con respecto a mis necesidades de seguridad, te sientes segura en tu área de trabajo.	/		/		/		
7	Percibo que tengo estabilidad laboral en el trabajo.	/		/		/		
8	Me siento apoyado y protegido	/		/		/		
	Dimensión: Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve la camaradería con los compañeros en el área de trabajo.	/		/		/		
10	Tengo jefes amigables.	/		/		/		
11	Cuando trabajo me integro con los clientes.	/		/		/		
12	Considero importante cultivar la amistad con los compañeros.	/		/		/		
	Dimensión: Estima	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce mi desempeño	/		/		/		
14	El afecto genera mayor responsabilidad.	/		/		/		
15	Me siento orgulloso de mi función.	/		/		/		
16	Se promueven los ascensos dentro de mi trabajo.	/		/		/		
	Dimensión: Autorealización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo representa desafíos importantes para mi autorrealización.	/		/		/		
18	Mi trabajo es diverso	/		/		/		
19	Gozo de autonomía en mi trabajo	/		/		/		
20	Percibo que existen buenas oportunidades para el crecimiento personal.	/		/		/		
21	Participo en las decisiones importantes en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES aplicable cumple con las exigencias

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ayvar Bazán Zoila DNI: 107193893

Especialidad del validador: DA, en Ciencias de la Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....15 de06 del 20 19.....

.....F. Ayvar.....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidades fisiológicas							
1	En relación a mis necesidades fisiológicas en el trabajo, la remuneración es adecuada.	/		/		/		
2	En mi trabajo las prestaciones son justas	/		/		/		
3	Mi horario de trabajo es el apropiado	/		/		/		
4	En mi trabajo los intervalos de descanso son los correctos.	/		/		/		
5	La infraestructura en el área de trabajo es la adecuada.	/		/		/		
	Dimensión: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Con respecto a mis necesidades de seguridad, te sientes segura en tu área de trabajo.	/		/		/		
7	Percibo que tengo estabilidad laboral en el trabajo.	/		/		/		
8	Me siento apoyado y protegido	/		/		/		
	Dimensión: Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve la camaradería con los compañeros en el área de trabajo.	/		/		/		
10	Tengo jefes amigables.	/		/		/		
11	Cuando trabajo me integro con los clientes.	/		/		/		
12	Considero importante cultivar la amistad con los compañeros.	/		/		/		
	Dimensión: Estima	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce mi desempeño	/		/		/		
14	El afecto genera mayor responsabilidad.	/		/		/		
15	Me siento orgulloso de mi función.	/		/		/		
16	Se promueven los ascensos dentro de mi trabajo.	/		/		/		
	Dimensión: Autorealización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo representa desafíos importantes para mi autorrealización.	/		/		/		
18	Mi trabajo es diverso	/		/		/		
19	Gozo de autonomía en mi trabajo	/		/		/		
20	Percibo que existen buenas oportunidades para el crecimiento personal.	/		/		/		
21	Participo en las decisiones importantes en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES aplicable cumple con las exigencias

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ayvar Bazán Zoila DNI: 107193893

Especialidad del validador: Sra. en Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....15...de....06...del 20...19

Firma

Firma del Experto Informante.



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 4 de junio de 2019

Carta P. 0136-2019-EPG-UCV-LN

MGTR. WALTER ALVITES RUESTA
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PESQUERA Y ALIMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VICTOR RAUL JUAREZ GARCIA** identificado con DNI N.° **07254136** y código de matrícula N.° **1000485411**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COACHING Y MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PESQUERA Y ALIMENTOS DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

*10-06-19
visto: Romaniquese
el interesado, que
procede lo solicitado*

Atte:

Facultad de Ing. Pesquera y de Alimentos
Mg. Walter Alvites Ruesta
DECANO
f | t | i | y
ucv.edu.pe

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“coaching y motivación de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos de una universidad pública, 2019”** del (de la) estudiante **Victor Raul Juarez García**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de agosto del 2019



Francis Esmeralda Ibarguen Cueva


DNI: 09637865

CAPTURA DE PANTALLA DE TURNITIN

03 DE AGOSTO DEL 2019

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1157286550&u=1089106648&lang=es&s=3

Coaching y motivación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCENCIA UNIVERSITARIA

Cultura y motivación en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y alimentos en una universidad pública (C.Las, 2019)

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Docencia Universitaria

AUTOR:
Dr. Víctor Raúl Juárez García
(ORCID: 0000-0003-0171-1157)

ASLSOR:
Dra. Francis Esterada Bergnes Cueva
(ORCID: 0000-0003-4630-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Innovación pedagógica

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	19 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

JUAREZ GARCÍA, VICTOR RAUL

D.N.I. : 07.254136

Domicilio : MZ. P-15 ASOCIA. VIVIENDA SANTA ROSA NENTONILLA

Teléfono : Fijo : Móvil : 975250578

E-mail : vr.juarez.g@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : DOCENCIA UNIVERSITARIA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

JUAREZ GARCÍA, VICTOR RAUL

Título de la tesis:

COACHING Y MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PESQUERA Y ALIMENTOS EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, CALLAO 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 30/11/19



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:

VICTOR RAUL JUAREZ GARCIA

INFORME TITULADO:

COACHING Y MOTIVACION EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD
DE INGENIERIA PESQUERA Y ALIMENTOS EN UNA UNIVERSIDAD
PÚBLICA, CALLAO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN