



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Coaching Educativo Y Desempeño Laboral En Los Colegios
Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo - La
Libertad 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Bejarano Huacacolqui, Rosa Leydi (ORCID: 0000-0002-5923-4106)

Bustamante Santamaria, Gabriela (ORCID: 0000-0002-1001-2393)

ASESOR:

Dr. Jose Alexander, Guevara Ramirez (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO- PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestros maravillosos padres quienes siempre nos brindaron su apoyo y depositaron toda su confianza en nosotras mediante el transcurso de todo este tiempo académico, gracias a ellos por el soporte económico y emocional, por su amor incondicional que siempre nos han brindado, por todos los valores que nos inculcaron desde pequeños.

A todos nuestros familiares quienes también estuvieron presentes en cada momento de nuestras vidas, gracias por su aliento, buenas vibras y por todo su amor incondicional.

A nuestros angelitos en el cielo, nuestros abuelitos quienes desde arriba nos guían siempre iluminando nuestro caminar, gracias a ellos por el amor brindado mientras estuvieron junto a nosotras, desde el cielo se sentirán orgullosos de nosotras que siempre luchamos por seguir adelante.

A todos nuestros docentes Vallejanos quienes siempre estuvieron dispuestos a resolver nuestras dudas en nuestro proceso académico, quienes con su amor y sus enseñanzas hicieron de nosotras mujeres de bien para con la sociedad.

Mil gracias a todas las personas que formaron parte de este más grande proceso, uno de nuestros sueños que anhelamos tanto, gracias por todo.

Agradecimiento

Agradecidas con Dios por habernos guiado, protegido y darnos las fuerzas necesarias en este proceso académico y poder lograr nuestros sueños compartidos. Gracias a Él quien siempre estuvo con nosotras en todo momento de nuestras vidas.

Agradecidas totalmente con nuestros grandiosos padres por haber depositado su confianza en nosotras de poder cumplir nuestros anhelados sueños, por sus consejos, por darnos las fuerzas para seguir adelante y luchar por nuestros sueños, gracias por todos los valores que nos han inculcado y por ser nuestro motor para seguir adelante.

Agradecidas con toda nuestra familia porque estuvieron presentes en nuestro proceso brindándonos su apoyo y amor incondicional

Agradecidas con todos nuestros maestros de nuestras instituciones educativas por inculcarnos por el camino del bien y por enseñarnos durante toda nuestra primaria y secundaria.

Finalmente, agradecidas con nuestra alma mater, Nuestra Universidad Cesar Vallejo ya que nos brindó excelentes maestros durante todo nuestro proceso académico, gracias a nuestro Asesor Guevara Rodríguez José quien nos acompañó también en este proceso y gracias a todas sus enseñanzas, gracias por ser nuestro amigo, consejero y sobre todo gracias por todo lo enseñado en nuestra vida universitaria una etapa muy bonita que damos por finalizada.

Índice De Contenidos

I.	1	
II.	6	
III.	12	
3.1.	12	
3.2.	14	
3.3.	14	
3.4.	15	
3.5.	17	
3.6.	17	
3.7.	18	
IV.	18	
V.	22	
VI.	28	
VII.	30	
Referencias		32
Anexos		36

Índice De Tablas

I.	Tabla 1 escala tipo Likert, puntuación de ítems	16
II.	Tabla 2 Escala – Rango de relación.....	16
III.	Tabla 3 relación entre las dimensiones modelo cooperativo y eficiencia personal	21
IV.	Tabla 4 Contrastación de Hipótesis de investigación.....	24

Índice de Gráficos y Figuras

I.	Figura 1 Nivel de Coaching Educativo.....	19
II.	Figura 2 Nivel de Desempeño Laboral	20

Resumen

El presente trabajo de investigación Titulado Coaching Educativo Y Desempeño Laboral en los Colegios Nacionales De Nivel Primario del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad, 2020, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre Coaching Educativo y Desempeño Laboral en los Colegios Nacionales de Nivel Primario en el Distrito De Pueblo, con una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal correlacional; para el logro de ello nuestra muestra estuvo conformada por 24 docentes del nivel primario del Distrito De Pueblo Nuevo, utilizando la técnica de la encuesta y nuestro instrumento que fue el cuestionario la cual estuvo conformada por 33 preguntas distribuida en todas las dimensiones. Teniendo como resultados que el 88% de los docentes encuestados reiteran que el Coaching Educativo tiene una aceptación buena debido a que es una herramienta que permite desarrollar un mejor trabajo, con respecto al desempeño laboral el 84 % de los docentes reiteraron que el desempeño laboral es bueno debido a que hay una buena comunicación y trabajo en equipo. Finalmente se determinó que si existe una correlación positiva moderada entre las variables de Coaching Educativo y Desempeño Laboral en los colegios nacionales de Pueblo Nuevo La Libertad 2020

Palabras claves: Desempeño, Educación, Docente, Colegio.

Abstract

The present work of investigation titled Educational Coaching and Labor Performance in the National Schools of Primary Level in the District of Pueblo Nuevo La Libertad, 2020, was carried out with the objective of determining the relation between Educational Coaching and Labor Performance in the National Schools of Primary Level in the District of Pueblo, with an applied investigation, non-experimental design, correlational transversal; To achieve this, our sample was made up of 24 teachers of the first level of the District of Pueblo Nuevo, using the technique of the survey and our instrument which was the questionnaire which was made up of 33 questions distributed in all the dimensions. Having as results that 88% of the surveyed teachers reiterate that the Educational Coaching has a good acceptance because it is a tool that allows to develop a better work, with respect to the work performance 84% of the teachers reiterated that the work performance is good because there is a good communication and team work. Finally, it was determined that if there is a moderate positive correlation between the variables of Educational Coaching and Work Performance in the national schools of Pueblo Nuevo La Libertad 2020

Keywords: Performance, Education, Teacher, School

I. Introducción

Actualmente nos encontramos en una coyuntura que ha generado grandes cambios en todos los ámbitos de nuestras vidas, especialmente en el ámbito educativo. Estamos atravesando por un problema de salud mundial muy grave, debido a esto es que están ocasionando grandes cambios drásticos en cuanto a la educación, docentes y alumnos no se encuentran preparados para adaptarse a estos cambios.

Mediante el Decreto supremo N° 044-2020-PCM publicado en el Diario El Peruano, se declaró estado de emergencia y disponerse todos de aislamiento obligatorio, debido a las circunstancias en la que nos encontramos, la cual están afectando la vida de la población a raíz del COVID-19, obligando así a todas las personas dejar de hacer sus labores diarias con normalidad, esto ocasiona que muchos pobladores dejen su trabajo a un lado y que prioricen su salud.

Según datos de América economía, empresas y organizaciones están forzadas a adaptarse y transformarse para sobrevivir, con la recomendación del distanciamiento social las organizaciones en el rubro de la educación aceptaron un gran reto para formar a millones niños, niñas, jóvenes y adultos en este mundo cada vez más difícil e incierto.

El distanciamiento social es ahora una medida de protección muy importante para que de esta manera el virus no se propague más y todos estemos resguardados.

Según el artículo publicado por Educause, Debido a la pandemia por la que nos enfrentamos de COVID-19, las instituciones educativas y centros universitarios tienen la gran labor de enfrentar este virus y por lo tanto buscar soluciones para mantener a sus alumnos, docentes y personal que labora a salvo, de esta manera seguir enseñando e impartiendo conocimientos a su alumnado.

El Foro Económico Mundial, Somos un país que se encuentra ubicado en los últimos puestos, esto nos indica que carecemos de buena calidad educativa. Hoy en día nuestra educación se encuentra llena de grandes restos que necesitan

ser atendidos urgentemente. De 137 países, Perú ocupa el puesto 127 en calidad del sistema educativo (RPP NOTICIAS, 2018).

Estas situaciones hacen darnos cuenta que no estamos preparados para cambios drásticos de un día a otro y que estamos acostumbrados a esperar que pase algo malo para recién emprender algo nuevo y ponernos alerta en el momento, no contamos con planes de contingencia en los centros educativos y si los hay, pocos son los colegios que cuentan con uno. Necesitamos una mejor calidad educativa y una mejor preparación ante cualquier situación que se nos presente.

Es por ello que el Coaching en este contexto será un instrumento muy importante ya que ayuda a tener mejor eficiencia en la ejecución de las actividades de los maestros de las instituciones nacionales de educación primaria de Pueblo Nuevo por otro lado mejorará su motivación en cada uno de ellos.

El Coaching Educativo tiene como objetivo mejorar e impulsar el rendimiento de manera remota, este también aboga por una educación personalizada mejorando el desarrollo de las personas.

Chiavenato (2002). El desempeño es el rendimiento en el cual una persona se desenvuelve eficientemente dentro de su centro laboral, esto ayuda a que la organización funcione adecuadamente con la gran labor que la realizan.

Todas las instituciones educativas deben incorporar herramientas de educación virtual debido a la situación en la que nos encontramos, estas herramientas serán de gran apoyo tanto para docentes como para alumnos para que de esta manera generen enfoques competitivos y así lograr obtener uno de los primeros puestos en calidad educativa, por otro lado, es importante impartir cursos retro alimentarios a todos los estudiantes, tomando en cuenta las condiciones objetivas de emergencia sanitaria. (MINEDU,2020)

Se pretende descubrir las fortalezas educativas de los docentes, sin embargo, tenemos el conocimiento que no todos los docentes están dispuestos a contribuir con el desarrollo del plan educativo, si bien es cierto la coyuntura por la que estamos pasando ha hecho que las instituciones educativas fomenten la educación virtual para que tanto sus docentes como sus alumnos interactúen adecuadamente.

Sabemos que la gran mayoría de docentes en el Perú han sido preparados para dictar clases presenciales e interactuar con sus alumnos adecuadamente, ahora les toca enfrentar esta crisis de una manera diferente, clases virtuales donde algunos docentes no tienen la capacidad para desarrollar sus clases de esa manera, también sabemos que tanto los alumnos como los padres no se sienten preparados para llevar a cabo esta decisión, a pesar de ello ya se viene trabajando para una mejor calidad respecto a la educación.

Es un gran reto para los docentes educativos mantenerse al tanto de los avances tecnológicos, ya que cada año se va incrementando con mucha más eficacia. La educación virtual puede llegar a ser satisfactoria en algunos casos, pero no cabe duda que no llega a ser garantía para los estudiantes, ya que no todos tienen la misma capacidad de captación.

Si bien es cierto sabemos que los docentes no están capacitados para llevar cursos en Línea, ya que la tecnología de este Siglo es superior, es más eficiente y remota, mucho menos están capacitados para sobrellevar este reto y más aún con niños, ya que los niños en gran mayoría son deficientes tanto en recursos tecnológicos como en la capacidad para aprender. En este caso también hablamos de la gran deficiencia de los padres de familia para enfrentar este gran reto a nivel tecnológico.

Ellos tienen que estar más atentos a sus redes sociales, televisores, radios e internet. Sabemos que en el Perú la mayoría de padres son de recursos bajos y sienten la necesidad en esta pandemia de querer utilizar sus recursos de manera eficiente, pero es allí cuando sienten la preocupación y frustración para querer sacar a sus hijos de esta realidad que atenta contra la educación de todos los peruanos.

El director general de la OMS “pandemia es una palabra que se usa adecuadamente si no se puede ocasionar miedo en los seres humanos para decir que la lucha ha finalizado, esto nos conlleva a entrar en pánico y ocasionar la defunción sin esperarla”. “Anteriormente no hemos sufrido por un virus como este, ni mucho hemos vivido una pandemia que se llegue a controlar al mismo tiempo”.

En los colegios nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo – La Libertad, 2020 ha surgido la necesidad de ver ¿Cómo incide el coaching educativo en la satisfacción laboral? y de esta manera se pueda desarrollar clases más interactivas con sus alumnos logrando provocar cambios de perspectiva, aumento de motivación, compromiso, responsabilidad y un mejor aprendizaje.

Debido a que se carece de innovación tecnológica en cuanto a programas que ayuden a generar una mejor eficiencia en los profesores, alumnos y padres de familia. ¿Cómo incide el Coaching Educativo en el desempeño laboral de los Docentes de los Colegios Nacionales de nivel primario en El Distrito De Pueblo Nuevo –La Libertad 2020?

La importancia de esta presente investigación es desarrollada con la finalidad de determinar cuál es la relación de Coaching Educativo En El Desempeño Laboral De Los Colegios Nacionales De Nivel Primario De Pueblo Nuevo La Libertad 2020, de esta manera mejorar sus clases y sean desarrolladas con éxito, generando que los alumnos despierten sus habilidades y de esta manera puedan alcanzar sus metas.

La presente investigación tiene como herramienta fundamental al coaching educativo ya que permitirá mejorar las habilidades sociales, tener una mejor interacción entre todos los docentes educativos y a poder resolver los conflictos que se puedan suscitar de manera más.

Por otro lado poder mejorar en cuanto a las clases virtuales que hoy en día se están desarrollando y así de esta manera las clases sean más interactivas despertando más interés en sus alumnos, la situación en la que nos encontramos hoy en día nos permitió y ayudó a tomar conciencia de nuestra realidad en el ámbito educativo, ya que ante esta situación no todos estaban preparados para asumir este gran reto, pero a pesar de las circunstancias la mayoría de los colegios tanto nacionales como privados han tomado esta decisión como un gran reto que deben cumplir para el bien de los alumnos.

Debemos generar conciencia hoy en día de la realidad educativa en la que nos encontramos, carecemos de pocas herramientas para desarrollar nuestras clases es por ellos que se necesita mucho apoyo para mejorar la educación y

seguir impartiendo más conocimientos a los estudiantes que están dispuestos a superarse día a día; el apoyo económico en este sector educativo es fundamental para muchos de estos centros educativos ya que algunos de ellos carecen de tecnología y herramientas para dictar las clases .

Por otro lado, permitirá que los maestros se den cuenta que tienen que estar dispuestos y capacitados ante cualquier situación que se les presente durante la vida y superar los obstáculos durante el camino, como lo es, en este caso de la pandemia.

En esta investigación se beneficiaron los Docentes y Alumnos ya que también fue un reto muy grande para ellos asumir esta nueva metodología, sabemos que muchos peruanos no tienen los recursos necesarios para hacerlo, ni el soporte educativo para enseñarles, pero siempre se debe de tratar de buscar una alternativa de solución.

Teniendo como objetivo general; Determinar la relación entre Coaching Educativo y Desempeño Laboral en los Colegios Nacionales de nivel primario en El Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad,2020.

Como objetivos específicos tenemos:

Identificar el nivel de Coaching Educativo en los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, 2020.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, 2020.

Determinar la relación que existe entre las dimensiones de coaching educativo y desempeño laboral de los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, 2020.

Se determinó las siguientes hipótesis:

El Coaching Educativo incide positivamente en el Desempeño Laboral en los colegios Nacionales del nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo- La Libertad,2020.

El Coaching Educativo no incide en el Desempeño Laboral en los colegios Nacionales del nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo- La Libertad,2020.

II. Marco Teórico

A medida del paso de los años ha sido necesario para los docentes de las instituciones implementar una nueva herramienta para el desarrollo de sus clases, con el fin de obtener buenos resultados. Para Martel (2018) en su investigación “El Coaching Educativo y su incidencia en el desempeño docente en los colegios de Pasco”, teniendo como objetivo; determinar en qué medida qué influye el coaching educativo en el desempeño docente. En esta investigación se concluyó que el coaching educativo de todas formas es necesario para el desarrollo del desempeño ya que así se podrá tener resultados eficaces en las instituciones de Pasco.

Para los siguientes autores en la investigación de su tema, resalta que el coaching es influyente en los profesores de una institución ya que el coaching es un programa con el que se puede llegar a trabajar ordenadamente y eficazmente. Para Linares Guevara & Arteaga Rodríguez (2017), en su investigación de dominio del programa de coaching en el desempeño docente en los docentes de la institución educativa privada; se concluyó: que definitivamente el pretest y el postet son dos elementos muy diferentes, pero de alguna manera el coaching y el desempeño para los docentes de esta institución brindará buenos resultados ya que eleva el nivel de enseñanza de los docentes educativos.

El análisis de este trabajo de investigación tiene como referencia verificar la forma en que influye el coaching y la gestión del talento humano ya que cabe resaltar que a medida que pasa el tiempo siempre se va a requerir nuevas formas de trabajo, Por lo tanto, para Villegas, J. (2015). En su trabajo de investigación “La Influencia del Coaching en la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías LTDA” tuvo como objetivo resolver cómo influye el coaching y la gestión de esta cooperativa y se concluyó si influye positivamente ya que la gestión busca elevar el conocimiento y rendimiento de los trabajadores, así como también mejorar el ambiente de trabajo.

Valencia Martínez, Gianfranco Alexis (2016), en su trabajo: El coaching y su relación con el desempeño laboral de los docentes de Lincoln College; cuyo objetivo fue establecer el coaching y el desempeño de los docentes de Lincoln College, tuvo como conclusión la relación de ambas variables ya que todos los

profesores de esa institución fomentan y desarrollan sus clases de una manera eficiente por lo que los directivos premian su desempeño para que de esa manera ellos se puedan sentir más felices y hagan un mejor trabajo.

Beraun Barrios, Jacklyn Annie (2017) en su trabajo de investigación: Coaching y desempeño laboral pedagógico de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, se tuvo como objetivo señalar si existe relación entre el coaching y el desempeño laboral, ya que estas dos variables son indispensables para el desarrollo de las competencias laborales, esta investigación se concluye positivamente ya que el resultado fue que si existe relación entre estas dos variables ya que las dos se relacionan eficientemente y pueden obtener buenos resultados utilizando estas dos.

En esta investigación se habla acerca de una institución privada y sobre la implementación de un nuevo programa, este se da con el fin de obtener buenos resultados por parte de los docentes ya que se plantean trabajar con mayor facilidad para brindar buenos resultados, para Baca Susan (2019), en su trabajo; Coaching educativo en la adecuación conductual de los estudiantes de la institución educativa privada de Trujillo, cuyo objetivo fue relacionar el taller de coaching en la adaptación de los estudiantes y se concluyó que si existe relación entre ambas variables ya que los estudiantes de esta generación se adaptan muy rápido al cambio.

En el desarrollo de este estudio se dio a investigar sobre el liderazgo y el coaching educativo en una institución por lo que se sabe el liderazgo actúa eficazmente en toda organización ya que es indispensable que cada trabajador o alumno pueda desarrollar aquella habilidad. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar, (2019), en su trabajo de investigación, Coaching Educativo Y Liderazgo Transformacional En La Institución Educativa N°80008 "República Argentina", cuyo objetivo fue motivar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional. Se obtuvo como conclusión la relación de estas dos variables.

La investigación de los siguientes autores parte desde el punto de querer relacionar el liderazgo pedagógico y el coaching, para de tal manera poder desarrollar pedagogías en el coaching en una institución. Para Guzmán Gutiérrez, Yuri Araceli (2019), en su investigación, Coaching Y Liderazgo

Pedagógico en la Institución Educativa N° 80823 “El Indoamericano”, cuyo objetivo dio como resultado la relación de las variables de aquella institución.

Sánchez Llaro, Marilu Barbarita (2019), estos investigadores desarrollaron la siguiente tesis: El Coaching Educativo Y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen” Del Alto Trujillo, su objetivo fue ver si existe concordancia de las variables con tal resultado dio negativo ya que en esta institución estas dos variables no se relacionan entre sí.

Las dos siguientes investigadoras resaltan un programa y lo identifican con la autoestima de los estudiantes de una institución secundaria, Saldaña Sáenz, Lucía Margarita (2018), en su investigación, Programa Teen Coaching y la Autoestima de los estudiantes del nivel Secundaria, Trujillo. Su objetivo principal fue decretar si se influye tal programa con la autoestima y se tuvo como conclusión que las variables definitivamente se relacionan o influyen una con otra.

Ramírez Bernal, Karen Lisset (2019), en su estudio titulado, Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador, tuvo como objetivo plantear un diseño de un programa para desarrollar el coaching y ayudar con el engagement en los maestros de dicha institución. Se obtuvo como conclusión que definitivamente existe coherencia entre ambas variables.

Este investigador empleó una estrategia para mejorar la justificación profesional en los docentes de un colegio ya que de esa manera pueden mejorar su calidad de aprendizaje. Rivero (2015) en su trabajo, “El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente”. Concluyó que la justificación profesional prevé desde la percepción de los trabajadores hasta la calidad de trabajo, ya que de esa manera se puede laborar en un ambiente comunicativo.

Bécart (2015), en su estudio de investigación “Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida” este desarrollo concluye; que el coaching educativo es una herramienta o un programa idóneo para desarrollar nuevas competencias, con el fin de que los estudiantes del nivel superior puedan

cumplir nuevas metas educativas y, por lo tanto, puedan implementar una formación de calidad.

En la siguiente investigación se planteó trabajar con dos variables cuyas características trabajan en relación, Monrroy (2015) en su trabajo, "Coaching y desempeño laboral", teniendo como objetivo establecer una relación entre los visitantes de las farmacéuticas y se concluyó que las variables trabajan positivamente en los trabajadores porque en aquellas empresas que implementaron estas variables hubo un incremento en las ventas considerablemente.

Porras (2016) en su trabajo acerca de la Influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador, cuyo objetivo fue ver si el coaching y el desempeño influyen de alguna manera en los administrativos de dicha institución y se concluyó que aquella institución entrena a sus administrativos, pero no satisface las necesidades de sus colaboradores.

El Coaching Educativo representa un impacto positivo en el rendimiento de habilidades, afrontamiento y actitudes. Toda organización que es liderada por un coaching ha generado una serie de efectos positivos, la cual estos influyen en un mejor funcionamiento de equipos y tener una mejor relación con los colaboradores y estar más comprometidos (DiGirolamo, 2015).

EL coaching educativo es una herramienta necesaria ya que permitirá generar nuevas actitudes, habilidades y mejorar el bienestar de los docentes educativos del nivel primaria de Pueblo Nuevo.

Salavert (2015) el coaching en la enseñanza es un apoyo para promover la técnica de liderazgo, en los equipos directivos y en todos los docentes, mejorando la calidad docente y un aumento de rendimiento estudiantil con una mayor preparación de esta manera poder afrontar los grandes retos que les depara su futuro.

El uso adecuado del coaching ayuda a mejorar las relaciones laborales y la motivación de los profesores de los planteles educativos primarios de Pueblo Nuevo y así seguir perfeccionando sus prácticas hasta poder lograr su éxito educativo para todos sus estudiantes.

Bou Pérez (2013) coaching educativo es una nueva metodología que ayuda a entender de una manera muy diferente el concepto de aprendizaje. Este concepto se sintetiza de la siguiente manera: “regálale un pez a un hambriento y lo alimentarás durante todo un día, enséñale cómo se pesca y lo alimentarás durante la vida”.

Bou Pérez (2013) Coaching educativo ayuda a mejorar y acompañar a una o varias personas en su proceso de cambio, hasta poder alcanzar sus objetivos; el coaching ayuda a conducir al éxito

La eficiencia de los docentes es uno de los grandes principales ejes y así de esta manera se impulse la investigación de formación docente. (Hay McBer, 2000). El coaching dentro de organizaciones educativas es una herramienta estratégica más innovadora que genera una mejor eficiencia en el trabajo a realizar.

La misión de los docentes y los resultados de su arduo trabajo ha tomado hoy por hoy un mérito estratégico en la comunidad peruana como en sí mismos, eso hace que el estudio de nuevos recursos para el crecimiento personal de los docentes sea muy importante en las aulas de las instituciones.

El coaching educativo es un instrumento para el crecimiento personal cuyo objetivo es poder facilitar mejoras en las habilidades, conductas y sobre todo mejorar la calidad de vida y su satisfacción en las actividades profesionales diarias.

Bou Pérez (2013) Coaching educativo tiene tres áreas que sobresalen con mayor interés para ayudar a mejorar las metodologías de enseñanza y así fortalecer los contextos de aprendizaje.

El modelo cooperativo se basa en diferentes procesos de poder aprender y seguir aprendiendo día a día, donde los estudiantes no acumulen solo información, sino que puedan transformarse y logren cambios positivos para que de esta manera puedan obtener sus resultados deseados, transformándose como personas maduras.

La participación educativa ayuda a que las personas puedan tener participación es el sistema educativo, es decir a todo el plantel educativo interno y externo como sus padres de familia y todo su alumnado, de esta manera facilitar los

recursos necesarios y herramientas de trabajo adecuadas que les ayude y permita mejorar en las áreas necesarias

La situación de conflicto es importante debido a que ayuda a poder identificar y mejorar situaciones de conflicto en los diferentes actores del sistema educativo aportando las herramientas necesarias que ayuden a facilitar la toma de decisiones y todos los acuerdos entre ambas partes.

López (2012): Nos dice que el trabajo en Europa, es fundamental porque procesa mucha información, pero en base a la conducta de las personas. Esta teoría sirve para especificar las normas de la conducta y también para poder observar y definir la especialización en relación al trabajo en base a resultados. (pp.32, 33)

Naylor, Pritchard y LLgen (1980, citado por Piero, 2013, p.218): Define que los individuos deben ser atribuidos por una gran cantidad de actividades, estas pueden ser tanto positivas como negativas las cuales representan un comportamiento definido que se torna específico para una empresa.

Werther y Davis, (2000) define el desempeño laboral como: Un trabajo que se puede observar, medir y realizar dinámicamente, son comportamientos producidos por las personas, las cuales sirven para trazar una meta. Un trabajo es una acción por la cual se destaca el desempeño laboral. Así se puede lograr las metas establecidas por las empresas; son las tareas físicas e intelectuales que se realizan dentro de una organización. (p.46)

Chiavenato, (2011) "Desempeño es una apreciación de cómo se desempeña una persona en sus labores de trabajo. Proceso de mejora en la eficiencia y las cualidades de las personas". (p, 123).

"Se relaciona con el alcance de nuestros objetivos propuestos, es por ello que se relacionan funciones que permitan alcanzar los logros establecidos." (Da Silva, 2012, p.12)

Según la definición anterior, quiere decir que ayuda a lograr los objetivos o los resultados propuestos por la plana docente de las instituciones educativas, ya que permiten establecer actividades en las que se mide la eficacia de ellos mismos.

Es la conducta en que los docentes, alumnos, padres y directivos actúan dentro de la institución, ya que así se refleja el comportamiento y la interacción entre todos los asistentes. De la misma manera se puede establecer y observar la dinámica de las relaciones interpersonales

(Robbins, 2008), “Disposición para realizar alguna labor, en donde el ingenio de aquel individuo para llenar alguna de las necesidades de ellos está condicionada de ese algo”.

Esta definición quiere decir que los docentes, alumnos, padres y directivos de una institución u organización tienen la aptitud para realizar una actividad, en donde se tiene la destreza de las personas con la capacidad de respuesta de alguna necesidad.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Diseño de Investigación

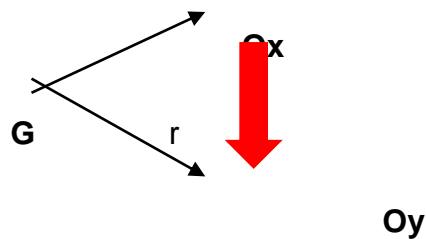
El presente estudio de investigación, es no experimental y transversal correlacional como indica Hernández, Fernández y Baptista (2006, pág. 205-207). “Es la investigación que se realiza sin manipular las variables, cabe resaltar que se deben observar los fenómenos tal como se dan en

su forma natural” y “transversal ya que los datos van a ser recolectados en una sola situación y en un tiempo único”.

3.1.2. Tipo de Investigación

En esta investigación el tipo de estudio es aplicada. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 29) nos dice que: “El tipo de investigación aplicada es la que tiene la finalidad de resolver conflictos” es por ello que este tipo de investigación nos sirve de gran ayuda para resolver problemas dentro de una organización, ya que nos permite aplicar los conocimientos aprendidos para así brindar algún tipo de solución a los problemas encontrados.

Se utilizó tipo aplicada, diseño no experimental, transversal correlacional.



- G: muestra
- Ox: Variable 1 Coaching Educativo
- Oy: Variable 2 Desempeño Laboral
- r: Relación de variables de estudio

3.1.3. Nivel de Investigación

Según su carácter esta investigación es descriptiva y correlacional.

Descriptiva

Fidias (2012) interpretación de un fenómeno, con el fin de poder establecer los comportamientos.

Correlacional

Cancela, otros (2010), "Los estudios correlacionales son aquellos estudios en los que se describe las relaciones que existe entre variables con el uso adecuado del coeficiente de correlación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Coaching Educativo

Bou Pérez (2013) Coaching educativo ayuda a mejorar y acompañar a una o varias personas en su proceso de cambio, hasta poder alcanzar sus objetivos; el coaching ayuda a conducir al éxito. El Coaching Educativo se medirá mediante encuesta estructurada teniendo como indicadores; Capacitaciones, Participaciones educativas, Resolución de conflictos; con una escala de medición ordinal

Variable desempeño laboral

Chiavenato, (2011) "Desempeño es una apreciación de cómo se desempeña una persona en sus labores de trabajo. Proceso de mejora en la eficiencia y las cualidades de las personas". (p, 123). El desempeño Laboral se medirá mediante encuesta estructurada; teniendo como indicadores; Logros obtenidos, Actitud e Iniciativa, Incentivos con una escala de medición ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Grupo de elementos, personas infinitas y finitas con características particularmente comunes, la cual serán utilizadas para recoger información y llegar a la conclusión de una investigación. (Arias, F. 2012, p. 81)

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 25 profesores del nivel primario del Distrito de Pueblo Nuevo, quienes realizan las labores educativas.

3.3.2. Muestra y muestreo:

Este trabajo de investigación es realizado a 24 profesores de los colegios nacionales del nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo, La Libertad 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2005, p.314) “La encuesta es una técnica de investigación para la recolección de datos por medio de preguntas a las personas que conforman la unidad de análisis de la investigación.

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en este trabajo de investigación es la encuesta debido a que se buscó conocer las opiniones sobre el desarrollo del Coaching Educativo y el Desempeño Laboral dentro de los colegios Nacionales De Nivel Primero Del Distrito De Pueblo Nuevo.

3.4.2. Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200) “Es un recurso que se utiliza para recolectar y registrar la información sobre los datos de las variables estudiadas

Nuestro instrumento de estudio fue el cuestionario debido a que este nos permite recolectar la información a través de las preguntas planteadas.

El cuestionario se encuentra formado por 34 preguntas la cual permitió conocer y analizar la relación existente entre las variables de Coaching Educativo y Desempeño Laboral en los docentes de los colegios nacionales de nivel primario del Distrito de Pueblo Nuevo 2020.

La escala de medición es de tipo Likert.

Tabla 1

Escala tipo Likert, puntuación de ítems

DENOMINACIÓN	PUNTUACIÓN
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Escala: Rango de Relación

Coaching Educativo y Desempeño Laboral

3-4	ALTO
2-3	MEDIO
0-1	BAJO

Fuente: Elaboración Propia

3.4.3. Confiabilidad

Para la obtención de la confiabilidad se realizó una prueba piloto de 15 docentes elegidos al azar de los colegios nacionales del nivel primario del Distrito de Pueblo Nuevo. A quienes se les aplicó una encuesta virtual como instrumento para hallar la confiabilidad de manera general aplicando el coeficiente alfa de Cronbach. Teniendo como resultado el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.490, lo cual indica que el instrumento tiene una aceptación moderada.

3.5. Procedimientos

Después de haber planteado nuestras técnicas de recolección de datos nuestros procedimientos serán llevados a cabo en forma remota debido a la problemática de salud a la que nos encontramos.

Primero se llamará a las directoras para generar todos los datos de los docentes de cada institución educativa, de esta manera tener nuestra base de datos con todos los docentes de cada centro educativo.

Luego de ello se mandará un correo a cada uno haciéndoles saber lo que realizaremos con ellos, después de que ellos hayan aceptado el correo se empezará a enviar una encuesta estructurada de igual manera por medio de sus correos realizarán y llenarán todos los datos correspondientes de cada ítem.

3.6. Método de Análisis de Datos

Para establecer las relaciones de las variables de este trabajo de investigación, utilizamos el método descriptivo inferencial. Para procesar los datos, se utilizó como herramienta el programa estadístico SPSS 22, ya que es un paquete estadístico que ayuda a procesar datos para ver la confiabilidad, relación de variables, entre otros. " (López-Roldán, P.; Fachelli, S. 2015, pág-8).

Para contrastar la hipótesis de investigación desarrollamos el coeficiente de correlación de Spearman.

La prueba de normalidad de nuestra investigación es de Shapiro-Wilk ya que es un test estadístico el cual lo utilizamos para contrastar la normalidad de los datos de nuestra investigación.

Se desarrolló el test de normalidad de Shapiro Wilk ya que nuestra muestra es menor a 50.

Las variables de coaching educativo siguen una distribución normal de $0.106 > 0.05$ y la variable de desempeño laboral teniendo también una distribución Normal de $0.056 > 0.05$. Ambas variables siguen una distribución normal debido a que son mayores a 0.05 por lo tanto desarrollamos para la constatación de hipótesis la prueba de Pearson.

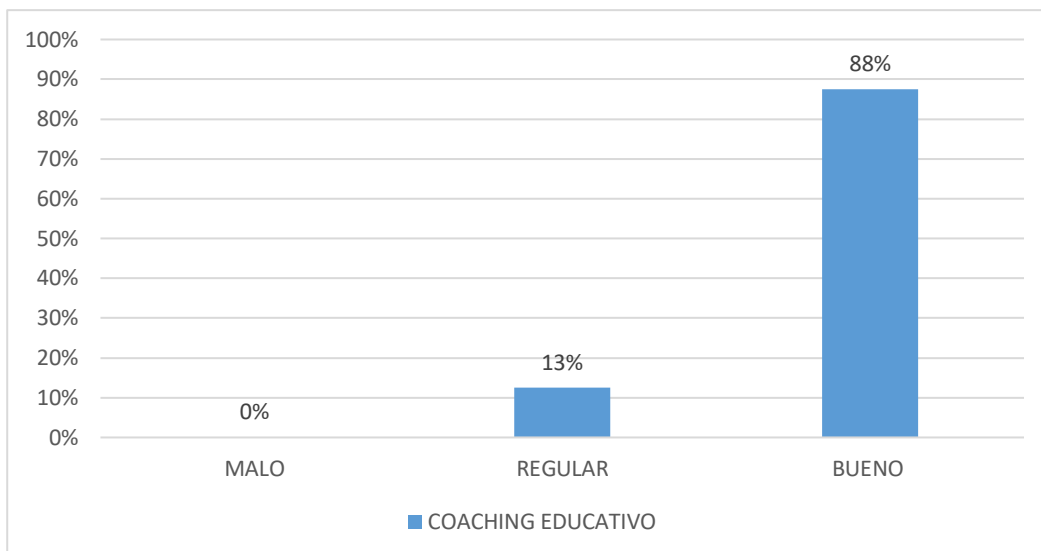
3.7. Aspectos Éticos

Cabe resaltar que, para comprobar la veracidad y originalidad de la presente investigación, se tuvo en cuenta los instrumentos, los cuales se sometieron a validez y confiabilidad; así mismo este estudio se llevó a cabo considerando los principios éticos de un Administrador, en el cual se mantuvo la confidencialidad de los docentes para obtener datos reales. Mantuvimos el uso correcto de las normas APA, utilizando correctamente las bibliografías de otros autores y los métodos estadísticos apropiados para de esa manera obtener una investigación libre de plagios y que sea confiable para cualquier otro estudiante Vallejano.

IV. Resultados

FIGURA 4.1

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Coaching Educativo en los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, 2020.

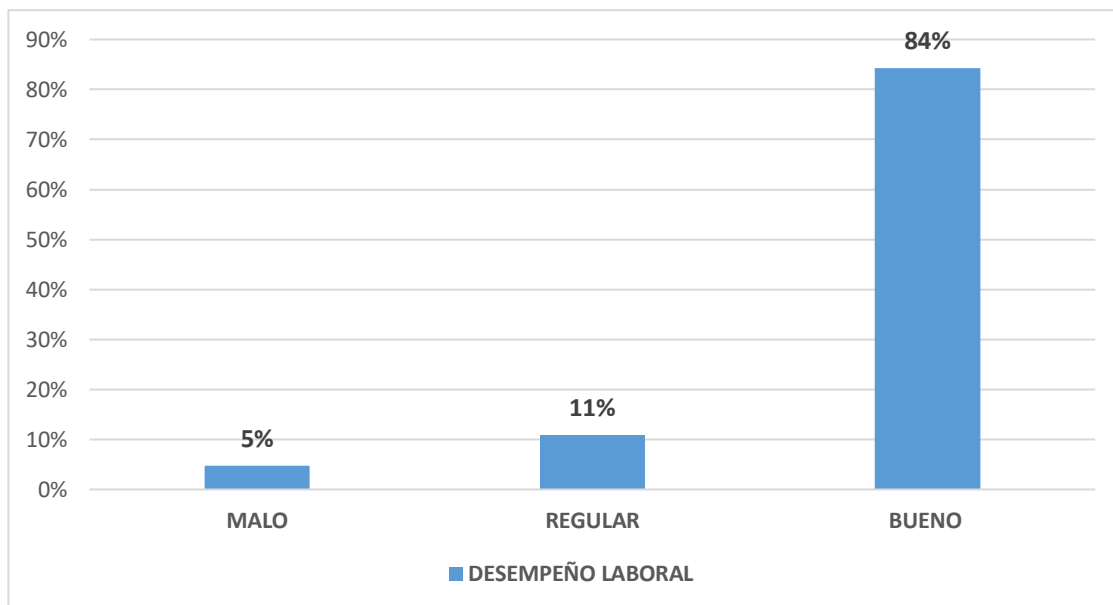


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Pueblo Nuevo, 2020.

En la Figura 4.1. Se observa que la variable Coaching educativo según el 88% de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario es percibida en un nivel bueno, lo cual significa que los docentes agrupan todas sus habilidades con el fin de obtener un cambio para facilitar sus recursos y herramientas de trabajo, a la vez, se observa que el 0% de aquellos docentes perciben que el nivel de coaching educativo en los colegios es malo, esto se debe a que los docentes creen que esta variable siempre es necesaria para potenciar el rendimiento de sus actividades.

Figura 4.2

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, 2020.



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Pueblo Nuevo, 2020.

En la Figura 4.2., se observó, que el 84% de los docentes de dichas instituciones educativas reiteran que el nivel de desempeño laboral es bueno, ya que, permite alcanzar la calidad máxima de la educación así mismo también mejora la posibilidad del crecimiento personal para transmitir el conocimiento a los alumnos y contagiarles actitudes de respeto, el 5% de los docentes consideran que el nivel de desempeño laboral en los colegios es de un nivel malo porque consideran que la motivación, el clima laboral o la comunicación en dichas instituciones no se realiza como se debe.

Tabla 3

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de coaching educativo y desempeño laboral de los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, 2020.

Relación entre las dimensiones de coaching educativo y desempeño Laboral en los colegios nacionales del Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad 2020

Rho de Spearman	Modelo Cooperativo	Coeficiente de correlación	Desempeño Laboral
			-0.254
		Sig. (bilateral)	0.231
		N	24
	Medir en Situaciones de Conflicto	Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	
		N	24
	Participación en el Sistema Educativo	Coeficiente de correlación	0.069
		Sig. (bilateral)	0.748
		N	24

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Pueblo Nuevo, 2020.

En la tabla 4, se observó una prueba de coeficiente de correlación de Spearman (p) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%, se utilizó una prueba de "p" teniendo como resultado ($p=-0.254$; $sig.=0.231$) Con ayuda del software SPSS vers 27. Esto nos indica que existe relación negativa baja de la Dimensión Modelo Cooperativo Y La Variable De Desempeño Laboral En Los Colegios Nacionales Del Nivel Primario En El Distrito De Pueblo Nuevo, La Libertad 2020.

Por otro lado, con una prueba de coeficiente de correlación Spearman (p) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%, se utilizó una prueba de "p" teniendo como resultado una correlación nula entre la Dimensión De Medir en situaciones de conflicto Y La Variable De

Desempeño Laboral De Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020.

Finalmente, con una prueba de coeficiente de correlación Spearman (ρ) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%, se utilizó una prueba de "p" teniendo como resultado ($p=0.069$; $sig.=0.748$). Con ayuda del software SPSS vers 27. La dimensión Participación en el sistema educativo Y La Variable De Desempeño Laboral Tienen Una Relación positiva alta en Los Colegios Nacionales De Nivel Primario De Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020.

Tabla 4

Contrastación de Hipótesis de investigación

Hi: El Coaching Educativo incide positivamente en el Desempeño Laboral en los colegios Nacionales del nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad,2020.

		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación de Coaching Educativo	,424*
	Sig. (bilateral)	.039
	N	24

Fuente: SPSS - Elaboración Propia

En la tabla 5 se puede observar que existe una correlación positiva moderada entre Coaching Educativo Y Desempeño Laboral De Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula de investigación.

V. Discusión

El coaching educativo es un mediador importante que nos permite establecer una comunicación más efectiva, trabajar en equipo que es lo primordial hoy en día para poder realizar un trabajo más eficiente, desarrollar nuevas habilidades e ir conociendo un poco más de uno mismo,

esta herramienta nos permite a que los docentes puedan desarrollar su desempeño laboral más eficiente con sus alumnos y poder guiarlos para que ellos puedan mejorar y sentirse más seguros de sí mismos con el fin de lograr sus objetivos.

De acuerdo a los resultados ya obtenidos de la investigación realizada sobre la relación de Coaching Educativo y desempeño laboral de los colegios nacionales de nivel primario del distrito de Pueblo Nuevo La Libertad 2020, con 24 docentes como muestra, analizamos otras investigaciones similares a nivel internacional, nacional y regional.

La Figura 4.1. Donde se realizó un análisis en los colegios del nivel primario a los docentes de dichas instituciones teniendo como primer objetivo específico identificar el nivel de Coaching Educativo en los mismos. De acuerdo a los resultados que obtuvimos el 88% de docentes nos informaron que el coaching educativo es bueno en las instituciones debido a que es un tema de gran apoyo para ellos ya que así pueden implementar o desarrollar las habilidades de sus alumnos para que puedan mejorar su desempeño en las clases virtuales. Estos resultados se validan según lo que afirma Martel (2018) en su investigación "El Coaching Educativo y su incidencia en el desempeño docente en los colegios de Pasco", teniendo como objetivo determinar en qué medida qué influye el coaching educativo en el desempeño docente. En esta investigación se concluyó que el coaching educativo de todas formas es necesario para el desarrollo del desempeño ya que así se podrá tener resultados eficaces en las instituciones de Pasco. Así mismo lo valida Linares Guevara & Arteaga Rodríguez (2017), en su investigación de Influencia del programa de coaching en el desempeño docente en los docentes de la institución educativa privada; se concluyó: que definitivamente el pretest y el postet son dos elementos muy diferentes, pero de alguna manera el coaching y el desempeño para los docentes de esta institución brindará buenos resultados ya que eleva el nivel de enseñanza de los docentes educativos.

Mantiene mucha relevancia con Bou Pérez (2013) lo cual nos dice que el Coaching educativo ayuda a mejorar y acompañar a una o varias personas en su proceso de cambio, hasta poder alcanzar sus objetivos; el coaching ayuda a conducir al éxito.

Para Salavert (2015) el coaching en la enseñanza ayuda a promover la capacidad de liderazgo, en los equipos directivos y en todos los docentes, mejorando la calidad docente y un aumento de rendimiento estudiantil con una mayor preparación de esta manera poder afrontar los grandes retos que les depara su futuro.

Si bien es cierto sabemos que el coaching educativo es muy satisfactorio para aquellos docentes que siempre quieren alcanzar el éxito, para aquellos que están dispuestos al cambio, el coaching educativo ayuda a mejorar muchos comportamientos tanto en los docentes como en los alumnos.

También podemos decir que el coaching educativo es una herramienta para poder ayudarse mutuamente con el fin de obtener resultados en ambas partes, esto quiere decir que los maestros de las instituciones del Distrito de Pueblo Nuevo son capaces a trabajar con esta herramienta, a adaptarse al cambio y no quedarse estancados con una sola enseñanza.

En la Figura 4.2. se tuvo que identificar el nivel de desempeño laboral de los colegios Nacionales de nivel primario en el Distrito de Pueblo Nuevo-La Libertad, según los resultados se observó, que el 84% de los docentes de dichas instituciones educativas reiteran que el nivel de desempeño laboral es bueno, ya que, permite aumentar la calidad de la educación así mismo también mejora la posibilidad del crecimiento personal para transmitir el conocimiento a los alumnos y contagiarles actitudes de respeto, el 5% de los docentes consideran que el nivel de desempeño laboral en los colegios es de un nivel malo porque consideran que la motivación, el clima laboral o la comunicación en dichas instituciones no se realiza como se debe.

Todos los datos se validan con lo que dice para Porras (2016) en su trabajo acerca de la Influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador, cuyo objetivo fue ver si el coaching y el desempeño influyen de alguna manera en los administrativos de dicha institución y se concluyó que aquella institución entrena a sus administrativos, pero no satisface las necesidades de sus colaboradores.

Por ende, Werther y Davis, (2000) define el desempeño laboral como: Un trabajo que se puede observar, medir y realizar dinámicamente, son comportamientos producidos por las personas, las cuales sirven para trazar una meta. Un trabajo es una acción por la cual se destaca el desempeño laboral. Así se puede lograr las metas establecidas por las empresas; son las tareas físicas e intelectuales que se realizan dentro de una organización. (p.46)

Chiavenato, (2011) "Desempeño es una apreciación de cómo se desempeña una persona en sus labores de trabajo. Proceso de mejora en la eficiencia y las cualidades de las personas". (p, 123).

El desempeño laboral respecto a lo que nos dicen algunos autores podemos decir que se complementa adecuadamente con el coaching educativo ya que si se logra realizar un buen trabajo de la mano con estas dos variables se puede obtener resultados agradables y cambios significativos para los docentes, alumnos y hasta para dichas instituciones.

En la tabla 3. Se pudo determinar la relación que existe entre las dimensiones de Coaching Educativo Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Del Distrito De Pueblo Nuevo En La Libertad, obteniendo como resultado con una prueba de correlación Spearman con un nivel de significancia de 0.05, la confianza de 95% con una prueba "p" dando como resultado ($p = -0.254$; sig.= 0.231) esto nos indica que existe una relación negativa baja de la Dimensión De Modelo Cooperativo Ya La Variable De Desempeño Laboral En Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020

Por lo consiguiente entre la Dimensión De Participación En El Sistema Educativo Y La Variable De Desempeño Laboral De Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020 no existe relación, es decir que la relación es nula debido a que el sistema educativo no cumple adecuadamente con buenos incentivos ni motivación para con los docentes.

Finalmente, con una prueba de coeficiente de correlación Spearman (p) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%,

se utilizó una prueba de "p" teniendo como resultado ($p=0.069$; $sig.=0.748$). La dimensión medir en Situaciones De Conflicto Y La Variable De Desempeño Laboral Tienen Una Relación positiva alta en Los Colegios Nacionales De Nivel Primario De Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020. Esto no indica que por medio de la variable Coaching educativo existen mediadores para poder resolver los conflictos educativos buscando soluciones inmediatas y eficientes de esta manera evitar problemas más graves o intercambios de palabras fuertes entre docentes.

Se valida según Beraun Barrios, Jacklyn Annie (2017), en su trabajo de investigación: Coaching y desempeño laboral pedagógico de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, ya que obtuvo como objetivo señalar si existe relación entre el coaching y el desempeño laboral, se concluyó positivamente ya que el resultado fue que si existe relación entre estas dos variables ya que las dos se relacionan eficientemente y pueden obtener buenos resultados utilizando estas dos.

Mientras Baca Susan (2019), en su trabajo; Coaching educativo en la adaptación conductual de los estudiantes de la institución educativa privada de Trujillo, cuyo objetivo fue relacionar el taller de coaching en la adaptación de los estudiantes y se concluyó que si existe relación entre ambas variables ya que los estudiantes de esta generación se adaptan muy rápido al cambio. En esta investigación se habla acerca de una institución privada y sobre la implementación de un nuevo programa, este se da con el fin de obtener buenos resultados por parte de los docentes ya que se plantean trabajar con mayor facilidad para brindar buenos resultados.

El autor López (2012): Nos dice que el trabajo en Europa, es fundamental porque procesa mucha información, pero en base a la conducta de las personas. Esta teoría sirve para especificar las normas de la conducta y también para poder observar y definir la especialización en relación al trabajo en base a resultados.

Naylor, Pritchard y LLgen (1980, citado por Piero, 2013, p.218): Define que los individuos deben ser atribuidos por una gran cantidad de actividades, estas pueden ser tanto positivas como negativas las cuales representan un comportamiento definido que se torna específico para una empresa.

Esto nos da a entender que las dimensiones del coaching educativo y el desempeño laboral se consideran temas influyentes en la educación primaria ya que es primordial saber tratar a los alumnos y brindarles una enseñanza de calidad para que ellos puedan superarse a sí mismo.

También podemos decir que mediante estos programas de trabajo para la educación se pueden brindar a los individuos gran variedad de actividades para que ellos puedan desarrollarse emocionalmente, psicológicamente y pedagógicamente.

Como objetivo general se tuvo que determinar cuál es la relación entre Coaching Educativo y Desempeño Laboral en los Colegios Nacionales de nivel primario en El Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020, se observó que de los 24 docentes encuestados en las instituciones educativas el 88 % reiteran que el coaching educativo tiene una aceptación buena ya que permite un trabajo con mayor eficiencia y aprendizaje, por otro lado, el 13% opina que es regular, mientras que el 0% determinaron que es malo. Respecto al desempeño laboral el 84% establecieron que es bueno ya que les permite tener un buen clima laboral, así como también ser más productivos y estar más motivados, el 11% lo calificaron como regular y el 5% determinaron que es malo por el hecho que en ocasiones no tienen una buena comunicación entre colegas.

Beraun Barrios, Jacklyn Annie (2017), en su trabajo de investigación: Coaching y desempeño laboral pedagógico de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, se tuvo como objetivo señalar si existe relación entre el coaching y el desempeño laboral, ya que estas dos variables son indispensables para el desarrollo de las competencias laborales, esta investigación se concluye positivamente ya que el resultado fue que si existe relación entre estas dos variables ya que las dos se relacionan eficientemente y pueden obtener buenos resultados utilizando estas dos.

Por otro lado, Para Martel (2018) en su investigación “El Coaching Educativo y su incidencia en el desempeño docente en los colegios de Pasco”, teniendo como objetivo; determinar en qué medida qué influye el coaching educativo en el desempeño docente. La cual concluyó que el coaching educativo es una herramienta necesaria para el desarrollo del

desempeño ya que así se podrá tener resultados eficaces en las instituciones.

Bou Pérez (2013) Coaching educativo ayuda a mejorar y acompañar a una o varias personas en su proceso de cambio, hasta poder alcanzar sus objetivos; el coaching ayuda a conducir al éxito. Chiavenato, (2011) “Desempeño es una apreciación de cómo se desempeña una persona en sus labores de trabajo. Proceso de mejora en la eficiencia y las cualidades de las personas”. (p, 123).

Coaching educativo es una herramienta que permite desarrollar y manejar con una mejor eficiencia cada proceso de cambio, la cual va a generar que el desempeño laboral sea más práctico haciendo lograr cada objetivo propuesto en cada persona.

VI. Conclusiones

6.1. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la variable de Coaching Educativo Y Desempeño Laboral en Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020, por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula de investigación. (Tabla 4)

6.2. Con respecto a la variable de Desempeño Laboral el 84% establecieron que es bueno ya que les permite tener un buen clima laboral, así como también ser más productivos y estar más motivados, el 11% lo calificaron como regular y el 5% determinaron que es malo por el hecho que en ocasiones no tienen una buena comunicación entre colegas. (Figura3)

6.3. Con una prueba de coeficiente de correlación de Spearman (ρ) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%, lo cual nos indica que existe relación negativa baja de la Dimensión Modelo Cooperativo Y La Variable De Desempeño Laboral En Los Colegios Nacionales Del Nivel Primario En El Distrito De Pueblo Nuevo, La Libertad 2020. Esto se debe a que no existe adecuada cooperación entre los docentes educativos, no se percibe cambios notables en sus costumbres, hábitos de pensar entre otros. (Tabla 4)

6.4. Con una prueba de coeficiente de correlación Spearman (ρ) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%, se utilizó una prueba de "p" teniendo como resultado una correlación nula la Dimensión De Participación En El Sistema Educativo Y La Variable De Desempeño Laboral De Los Colegios Nacionales De Nivel Primario Del Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020, nos indica que se carece de poca participación de alumnos, padres de familia y poco compromiso por parte los docentes en el sistema educativo ya que el sistema educativo es muy débil y no les brinda las herramientas necesarias para mejorar la educación.(Tabla4).

6.5. Con la prueba de coeficiente de correlación Spearman (ρ) teniendo un nivel de significancia de 0.05 y un grado de confianza de 95%, se utilizó una prueba de "p" teniendo como resultado ($p=0.069$; $sig.=0.748$). Esto indica que la dimensión medir en Situaciones De Conflicto Y La Variable De Desempeño Laboral Tienen Una Relación Positiva Alta En Los Colegios Nacionales De Nivel Primario De Distrito De Pueblo Nuevo La Libertad 2020. El Coaching Educativo es un mediador y una herramienta muy importante para poder mejorar las capacidades, mejorar la comunicación, respetar las opiniones de

los demás y resolver conflictos de manera eficiente y llegar a buenos acuerdos entre ambas partes y así evitar malos entendidos. (Tabla4)

6.6. La herramienta de coaching educativo permite mejorar las habilidades, tener una comunicación más eficiente, resolver conflictos, mejora el trabajo en equipo y ayuda a resolver los problemas con más eficiencia.

VII. Recomendaciones

7.1. Desarrollar talleres de Coaching educativo de esta manera fomentar que los docentes educativos sigan mejorando su desempeño laboral y potenciar su rendimiento al máximo.

7.2. Aplicar constantemente Coaching educativo en las diferentes áreas de los colegios de Pueblo Nuevo con el fin de mejorar actitudes positivas y establecer una mejor comunicación eficiente entre todos, por otro lado, ayudará a que los conflictos se resuelvan de la mejor manera. Desarrollar pautas activas donde les permita establecer comunicación y participación en equipo.

7.3. En cuanto al desempeño laboral debemos tener más apoyo del gobierno al brindar materiales, herramientas necesarias que ayuden al crecimiento educativo así los docentes puedan lograr y desarrollar un mejor desempeño

laboral en las diferentes áreas, ya que habrá mucho más material de trabajo que les facilitara sus labores diarias.

7.4. Se recomienda que los docentes educativos tengan más apoyo entre ellos mismos y haya una mejor relación laboral, ya que no se percibe mucho la actitud de cooperación entre ellos mismos.

7.5. Se les recomienda a los docentes educativos que estén en constante motivación con sus alumnos y padres familia para que así el compromiso de ellos sea más eficiente.

7.6. Seguir implantando el coaching educativo ya que está herramienta mejora y da solución a problemas buscando la manera más eficiente.

Referencias

Bécart, A. (2015), Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida.

<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-%20tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez Bernal, K. (2019). Tesis: Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral.

Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42522>

- Linares Guevara, G. & Arteaga Rodríguez, L. E. (2017). Influencia del programa de coaching linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/114/1/36>.
- Martel, S. (2018). Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37669/sanchez_ilm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zegarra Huamán, R. J. (2015). Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/1982/2/2015_Zegarra.pdf
- Rosales Domínguez, E. & Valencia Martínez, G. (2016). El coaching y su relación con el desempeño laboral de los docentes de Lincoln College. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2725?show=full>
- Beraun Barrios, J. (2017). El coaching y el desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14440>
- Ulloa Vásquez, S. (2019). Tesis: Coaching Educativo Y Liderazgo Transformacional En La Institución Educativa N°80008 “República Argentina, Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37677>
- Sanchez Llaro, M. (2019). Tesis: El Coaching Educativo Y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen” Del Alto Trujillo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37669>

Saldaña Sáenz, L. (2018). Tesis: Programa Teen Coaching y la Autoestima de los estudiantes del nivel Secundaria, Trujillo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22692>

Ramírez Bernal, K. (2019). Tesis: Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42522>

More Benites, M. (2018). Tesis: El efecto del coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C. Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20876>

Bou Pérez, J. F. (2013). Libro: Coaching educativo. <https://www.lideditorial.com/libros/coaching-educativo>

Ramos Loredo, E., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Roces Montero, C. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/387091>

Bou Pérez, J. (2013). Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula. <http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-%20coaching-docentes.pdf>

Montero, M. (2017). El Coaching y la Motivación Laboral en el Área Comercial de la Empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017. Lima: Universidad César Vallejo.

Ubi: Biblioteca Ucv.

Becart, & Ramirez. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. Plumilla Educativa.18. 344-361.10.30554/plumillaedu.18.1973.2016

Hay McBer. (2000). Research into teachers effectiveness. A Model of Effectiveness.En:

<https://dera.ioe.ac.uk/4566/1/%20RR216.pdf>

Beuchot, Mauricio (2002). Tratado de hermenéutica analógica. Ítaca, México.

Monzón, L, (2016) “Hacia la reconceptualización del concepto de estrategia docente”. Voces de la educación.

Dorado, A., Ascuntar, J., Garces, Y., & Obando, L. (2020). Programa de estrategias de aprendizaje para estudiantes de una institución educativa. Praxis & Saber, 11(25) 75 - 95.

<https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n25.2020.9272>

Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica (1 ed.). Lima: San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Encuesta



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como objetivo conocer las opiniones de los docentes de los colegios nacionales del distrito de Pueblo Nuevo con respecto al Coaching

DATOS GENERALES

SEXO	Femenino ()	Masculino ()
EDAD		

A continuación, deberá marcar cada pregunta con una (X) la opción que se ajuste más a su opinión, de acuerdo a la valoración siguiente.

Leyenda:

Denominación	Puntuación
NO	0
A veces	1
SI	2

COACHING EDUCATIVO				
N°	MODELO COOPERATIVO	OPCIÓN DE RESPUESTA		
		SI (2)	A.V (1)	NO (0)
1	¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos?			
2	¿Percibe en colegas la capacidad de seguir creciendo?			
3	¿Percibe en sus colegas gestar el desarrollo del conocimiento?			
4	¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos?			
5	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas?			
6	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
7	¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender			
8	¿Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos?			
9	¿Percibe en sus colegas que es lo que aprende porque desea ser una persona madura?			
PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO				
10	¿Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo?			
11	¿Percibe en sus estudiantes, su participación en el sistema educativo?			
12	¿Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo?			
13	¿Percibe en los directores su participación en el sistema educativo?			
14	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres de familia y directivos, recursos de desarrollo?			
15	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos herramientas de trabajo específicas??			
MEDIADOR EN SITUACIONES DE CONFLICTO				
16	¿El Coaching Educativo, Medida en situaciones de conflicto?			

17	¿El coaching educativo, aporta herramientas para la toma de decisiones?			
18	¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?			
19	¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente?			
20	¿El coaching educativo mejora en redimiendo en los educadores?			
DESEMPEÑO LABORAL				
EFICIENCIA PERSONAL				
21	¿Es competente en su cargo dentro de la institución?			
22	¿Sus aptitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?			
23	¿Obtiene resultados que la institución requiere de Ud. en sus actividades programadas?			
24	¿Logra resultados favorables utilizando mínimos recursos asignados?			
COMPORTAMIENTO				
25	¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas?			
26	¿Procura ser coherente con sus criterios y sistemas de valores?			
27	¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje?			
28	¿Distribuye su tiempo con eficiencia para ser más productivo en sus actividades programadas?			
MOTIVACIÓN				
29	¿Recibe el reconocimiento oportuno a sus aportes?			
30	¿Obtiene una justa compensación a sus funciones dentro del sistema educativo?			
31	¿Los incentivos son una forma de motivación para el desarrollo de sus funciones?			
32	¿Está usted conforme con los incentivos brindados por el estado por sus funciones dentro del sistema educativo?			
33	¿Su desarrollo personal depende de los resultados que obtiene su gestión?			

Anexo 2: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEDEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COACHING EDUCATIVO	Bou Pérez (2013) Coaching educativo ayuda a mejorar y acompañar a una o varias personas en su proceso de cambio,	El Coaching Educativo se medirá mediante encuesta estructurada	Capacitaciones	Ordinal

	hasta poder alcanzar sus objetivos; el coaching ayuda a conducir al éxito.		Participaciones educativas	
			Resolución de conflictos	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato, (2011) "Desempeño es una apreciación de cómo se desempeña una persona en sus labores de trabajo. Proceso de mejora en la eficiencia y las cualidades de las personas". (p, 123).	El desempeño Laboral se medirá mediante encuesta estructurada	Logros obtenidos	Ordinal
			Actitud e Iniciativa	
			Incentivos	

Anexo 3: Matriz de Validación Coaching Educativo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Coaching educativo

OBJETIVO: Medir el nivel de coaching educativo en los docentes

DIRIGIDO A: Docentes de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Anexo 4: Matriz de Validación Desempeño Laboral

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño	Eficacia Personal	Aptitud	13) ¿Es competente en su cargo dentro de la UGEL 01? 14) ¿Sus aptitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?		X		
		Logros de Objetivos	15) ¿Obtiene los resultados que la institución requiere de Ud. en sus actividades programadas? 16) ¿Logra resultados favorables utilizando mínimos recursos asignados?		X		
	Desempeño de la Tarea	17) ¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas? 18) ¿Procura ser coherente con sus criterios y		X			

Anexo 4: Tabla de operacionalización de Variables

Anexo 5: Encuesta virtual



COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta tiene como objetivo conocer las opiniones de los docentes de los colegios nacionales del distrito de Pueblo Nuevo con respecto al Coaching Educativo Y El Desempeño Laboral 2020.

***Obligatorio**

COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO LABORAL

COACHING EDUCATIVO

MODELO COOPERATIVO

¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos?

¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos?

- Sí
- No
- A veces

¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas?

¿Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos?

- Si
- No
- A veces

¿Percibe en sus estudiantes. su participación en el sistema educativo?

- Si
- No
- A veces

¿Percibe en los padres de familia. su participación activa en el sistema educativo?

¿Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos herramientas de trabajo específicas??

- Si
- No
- A veces

MEDIR EN SITUACIONES DE CONFLICTO

EFICIENCIA PERSONAL

¿Es competente en su cargo dentro de la institución?

- Si
- No
- A veces

¿Sus actitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?

COMPORTAMIENTO

¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas?

- Si
- No
- A veces

MOTIVACIÓN

¿Recibe el reconocimiento oportuno a sus aportes?

- Si
- No
- A veces



COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO LABORAL

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 6: Matriz de Operacionalización

VARIABLES:			
VARIABLE 1:		COACHING EDUCATIVO	
DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Bou Pérez (2013) Coaching educativo ayuda a mejorar y acompañar a una o varias personas en su proceso de cambio, hasta poder alcanzar sus objetivos; el coaching ayuda a conducir al éxito	El Coaching Educativo se medirá mediante encuesta estructurada.	Modelo Cooperativo	Capacitaciones
		Participación En El Sistema Educativo	Participaciones educativas
		Medir En Situaciones De Conflicto	Resolución de confl
VARIABLE 2:		DESEMPEÑO LABORAL	
DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Chiavenato, (2011) “apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en su puesto de trabajo. Proceso de mejora en la excelencia y cualidades de una persona”. (p, 123).	El Desempeño Laboral se medirá mediante encuesta estructurada	Eficiencia Personal	Logros Obtenidos
		Comportamiento	Actitud e Iniciativa
		Motivación	Incentivos

Anexo 7: Base de datos de la encuesta virtual

DOCENTE S	SEXO	COACHING EDUCATIVO																			TOTAL	21	22	23	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19					20
1	M	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	33	2	2	2
2	M	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	36	2	2	2
3	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	1	2	2
4	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	2	2
5	F	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	35	2	2	2
6	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	38	2	2	2
7	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	39	2	2	2
8	M	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	36	2	2	2
9	F	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	36	2	2	2
10	F	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35	2	2	2
11	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	2	2
12	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	38	2	2	2
13	F	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	37	1	2	2
14	M	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35	2	2	2
15	M	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2	2	2
16	F	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	36	2	2	2
17	F	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38	2	2	2
18	F	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	37	1	2	2
19	F	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38	2	2	2
20	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	0	2	2
21	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	39	0	2	2
22	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	39	2	2	2
23	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	39	2	2	2
24	F	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	2	2	2

Anexo 8 : Muestra

$$\frac{N \times 2^2 \times P \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$
$$\frac{25 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (25 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 24$$