



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching y su relación con la motivación de los docentes de la
I.E. Villa Los Reyes, distrito de Ventanilla, año 2016**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Pacheco Fernández, Danila Noelia (orcid.org/0000-0001-5463-0428)

ASESOR:

Dr. León Espinoza, Lessner Augusto (orcid.org/0000-0002-9983-8967)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2016

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, Amelia y Mario, quienes son el motor de mi vida y guías de mi camino, a mis preciadas hermanas Elida y Abigail, porque siempre están a mi lado para apoyarme y animarme a seguir luchando por mis sueños y finalmente, a mi sobrina MinJi por cada sonrisa que ha provocado en mi desde su llegada.

Agradecimiento

A Dios, por cada día de vida y por la bendición de tener a mi lado personas valiosas que día a día me apoyan y animan. A mi familia, por su amor incondicional y confianza en mí, y finalmente a todos los catedráticos que año tras año han compartido sus enseñanzas conmigo y a mis queridos amigos quienes siempre creyeron en mí.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y Operacionalización	15
3.3. Población y Muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de Análisis de Datos	18
3.7. Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad del Instrumento	17
Tabla 2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	19
Tabla 3. Prueba de Correlación de Variables – Hipótesis General	20
Tabla 4. Prueba de Correlación de Variables – Hipótesis Específica 1	21
Tabla 5: Prueba de Correlación de Variables – Hipótesis Específica 2	21
Tabla 6. Frecuencias agrupado de la dimensión Coaching Personal	22
Tabla 7. Tabla de frecuencias de la dimensión Coaching Grupal	23
Tabla 8. frecuencias de la dimensión Coaching Organizacional	24
Tabla 9. frecuencias de la dimensión Motivación Intrínseca	25
Tabla 10. frecuencias de la dimensión Motivación Extrínseca	26
Tabla 11. frecuencias de la dimensión Motivación Negativa	27

Resumen

Se realizó la investigación titulada “Coaching y su relación con la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes, distrito de Ventanilla, 2016” cuyo objeto general de estudio fue determinar si existe relación entre la aplicación de la herramienta Coaching y la Motivación de los docentes que laboran en el colegio. El problema de la investigación fue reconocer la necesidad de incrementar el nivel de motivación de los docentes por medio de un buen entrenamiento o coaching. El método que se aplicó fue una investigación con un nivel de investigación descriptivo - correlacional. Para tal fin se recolectaron los datos a través de la técnica de la encuesta conformada por un cuestionario de 24 preguntas bajo la escala de Likert aplicado al total de la población conformada por 70 docentes. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Con ello se puede establecer el nivel de confianza del instrumento, permitiéndonos utilizar los datos para los resultados finales. Finalmente se determinó que existe una relación débil entre el Coaching y la Motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes, distrito de Ventanilla, 2016. Ello está reforzado con el resultado de la correlación de rho de Spearman de valor 0.414 de significancia 0.00 que corrobora el objetivo de la investigación.

Palabras clave: Motivación, coaching, docentes, motivación intrínseca, motivación extrínseca

Abstract

The research entitled "Coaching and its relationship with the motivation of teachers of the I.E. Villa Los Reyes, Ventanilla district, 2016" whose general object of study was to determine if there is a relationship between the application of the Coaching tool and the Motivation of teachers who work in the school. The research problem was to recognize the need to increase the level of motivation of teachers through good training or coaching. The method that was applied was an investigation with a descriptive - correlational investigation level. For this purpose, the data was collected through the survey technique made up of a questionnaire of 24 questions under the Likert scale applied to the total population made up of 70 teachers. The validation of the instrument was carried out through Expert Judgment and Reliability was calculated through Cronbach's Alpha coefficient. With this, the confidence level of the instrument can be established, allowing us to use the data for the final results. Finally, it was determined that there is a weak relationship between Coaching and the Motivation of the teachers of the I.E. Villa Los Reyes, Ventanilla district, 2016. This is reinforced with the result of Spearman's rho correlation of value 0.414 of significance 0.00 that corroborates the objective of the investigation.

Keywords: Motivation, coaching, teachers, intrinsic motivation, extrinsic motivation

I. INTRODUCCIÓN

En la presente tesis con título; Coaching y su relación con la motivación docente en la I.E. Villa los Reye del Distrito de Ventanilla, se buscó determinar la relación entre el Coaching y la motivación de los docentes de la Institución Educativa Villa Los Reyes, ya que contar con colaboradores motivados y con ganas de trabajar es de gran importancia en toda organización.

Conforme han pasado los años, los constantes cambios generacionales y tecnológicos han hecho más retadora la labor de los docentes requiriendo de éstos una mayor capacitación y también motivación ya que contar con docentes más preparados y motivados es clave para lograr mejores resultados en el sector educativo.

Las instituciones educativas hoy en día necesitan contar con docentes comprometidos que garanticen un buen desempeño de sus funciones. Es por ello que los docentes de la I.E.T. Villa Los Reyes, al igual que los trabajadores de cualquier organización, deben poseer una buena formación y preparación adecuada de tal manera que su labor sea beneficiosa para sus alumnos, pero también necesitan ser motivados día a día para cumplirlas a cabalidad y de la manera más eficiente y eficaz.

La Editorial Vértice (2008) si hay una cosa en el mundo de los negocios que ya no está en duda es que el rendimiento tiene más que ver con la motivación que con la capacidad. Decir cuál es la mejor opción el cual existe dependencia adicional a la actitud que de la habilidad, pero a pesar de esta realidad, actualmente no todas las empresas disponen de recursos y estrategias efectivas para mejora este factor tan importante para el logro de sus objetivos.

Para Flor Blanco (2015), directora de innovación docente del Ministerio de Educación, la motivación en los docentes es fundamental para el mejoramiento en cuanto a los niveles de conocimiento de los alumnos y por ende la revalorización de los mismos es necesaria.

Tal es la importancia de la motivación laboral que cada vez son más las empresas que buscan implementar técnicas que motiven a sus colaboradores. Para ello es necesario emplear distintas estrategias y entre ellas está el Coaching,

El Coaching es una herramienta muy eficaz que ayuda a potenciar las habilidades del Coachee para lograr los objetivos trazados a través de sus propios recursos y habilidades, y es por eso que cada empleado saca el mayor potencial para la organización. La aplicación de coaching brinda todo el soporte y enseña a los colaboradores a comprenderse a sí mismas y rendir al máximo, sino que también involucra a empleados más motivados, creativos, asertivos, persuasivos, valientes, equilibrados, accesibles, confiables y muy seguros de sí mismos (Alto Nivel, 2010)

En tal sentido, mediante esta investigación se buscó identificar los factores que intervienen en la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes y determinar su relación con el Coaching. Por ello es una necesidad de fortalecer las características de los docentes quienes deben entregar a los estudiantes todos los recursos de aprendizajes, pues la buena educación es la fortaleza de todo país que busca un mejor crecimiento. Los docentes son los constructores de todo pilar y crecimiento económico del país, ellos son los precursores quienes dirigen el fortalecimiento de los niños que están en desarrollo de conocimientos.

En cuanto a la formulación del problema se expone el problema General; ¿Cómo se relaciona el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa los Reyes del distrito de Ventanilla? asimismo los problemas específicos; a.- ¿Cómo se relaciona el coaching personalizado y motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes del distrito de Ventanilla? b.- ¿Cómo se relaciona el coaching grupal y motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes del distrito de Ventanilla?

Respecto a la justificación del estudio de investigación se fundamentó con el deseo de conocer su correlación entre el coaching y las estrategias motivacionales aplicado al docente en la institución educativa Villa los Reyes del distrito de Ventanilla, porque si los docentes no están motivados y no conocen sus fortalezas y debilidades, no tienen la suficiente confianza en ellos mismos, así mismo si su

entorno laboral no es propicio para impulsar su trabajo y las relaciones interpersonales no se aplican de manera adecuada o existen conflictos dentro del plantel, los docentes, como cualquier trabajador de una empresa, no se sentirán motivados a desempeñar su rol de manera efectiva y productiva. De manera teórica se argumenta el beneficio y aporte por el cual todo desempeño laboral depende de la cuota de motivación aplicada a los colaboradores, quienes de una manera aportan en el beneficio de la organización pues los esfuerzos administrativos ayudan a la culminación de las metas (Robbins y Judge, 2013). Es por ello la motivación de los docentes tiene gran relevancia en el cumplimiento de las metas de la institución educativa ya que si un docente se siente motivado no solo hará bien su trabajo, sino que dará lo mejor de sí mismo para alcanzar los objetivos de forma eficiente y eficaz.

Es por ello que se expone el objetivo general; Determinar la relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. Asimismo, los objetivos específicos; a.- Determinar la relación entre el coaching personalizado y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. b.- Determinar la relación entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes.

En cuanto a la hipótesis general; Existe relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes. Así también las hipótesis específicas; a.- Existe relación significativa entre el coaching personal y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. b.- Existe relación significativa entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentará algunas de las investigaciones que tienen relación con las variables de estudio, las cuales se dividen en antecedentes nacionales y antecedente internacionales. Mera (2021) identificó la alineación específica en cómo se pueden implementar las habilidades gerenciales para mejorar la calidad de la atención. Esto permite cambios significativos en las habilidades gerenciales que impactan positivamente en la satisfacción del trabajador. Por ello es importante controlar y corregir las habilidades gerenciales dentro de toda institución pública que permita una mejora continua que acarree beneficio.

Rivera y Medina (2018) se realizó una encuesta híbrida con un diseño no experimental y de carácter relacional, para lo cual cualquier nuevo concepto de gestión recomienda el desarrollo de competencias gerenciales, las cuales se refuerzan con una formación y educación que asegure y produzca una mayor satisfacción del colaborador en la organización. Lograron demostrar que se debe realizar diferentes estrategias para obtener los mejores gerentes organizacionales. Permitiendo lograr cambios que sumen a la gestión organizacional más aun en los colaboradores pues ellos son el motor operativo de toda institución pública.

Por su parte Hino (2018) se evaluó cualquier relación existente entre la preparación de habilidades del gerente y la satisfacción del personal, donde la recomendación fue preparar y educar al jefe, y el jefe sugirió que la frecuencia de ocurrencia era mejorar las habilidades gerenciales y lo que considero buenos vínculos con la satisfacción del empleado. Por ello, es necesario que toda la gerencia sea flexible y empática con sus trabajadores los cuales, se sentirán más comprometidos con la institución y darán más del 100% de su trabajo, logrando resultados con beneficio institucional.

De igual forma Machaca (2018) se analizó los factores con mayor prevalencia entre las variables de investigación, por lo que comprender el papel de un buen entrenador puede mejorar las actitudes de los empleados, y luego de recopilar cuestionarios, elaboré una propuesta para mejorar las condiciones laborales de los empleados y concluí que la capacitación en habilidades gerenciales aumenta el empleado, satisfacción, así como recomendaciones para fortalecer la

gestión y la motivación. Cabe recordar que toda buena gestión depende de quienes son la cabeza estratégica que dirige a cada uno de su fuerza laboral o colaboradores con objetivos claros.

Así también Barazorda (2020) donde sus resultados permitieron concluir que las variables se encuentran correlacionadas de manera directa y significativa. Así también, cabe mencionar que es necesario que la institución vele los intereses de sus clientes internos pues si no se logra satisfacer sus necesidades no se logra una lealtad laboral o compromiso de trabajo. Por lo tanto, acarreará una cadena seguida de problemas dentro de la institución pública.

Por su parte Coronado (2016) también evidenció relación significativa entre las dos variables. Es importante que los directivos se encuentren preparados para los grandes desafíos que enfrentan las instituciones y una de todas es el manejo de los colaboradores, que si bien es cierto el gerente debe tener el tino de reclutar los mejores talentos humanos para que sumen en beneficio del objetivo organizacional.

Galván (2018) logro conocer el nivel de interrelación de ambas variables, el estudio fue correlacional, no experimental con un enfoque cuantitativo, fue posible concluir que las habilidades de manejo están significativamente asociadas con el manejo de la salud, obteniendo así una alta correlación de Spearman de 0.808 se concluye que es necesario mejorar los proceso y estandarizar un método de trabajo el cual permite mayor oportunidad, para todos pues si la empresa inicia cambios ello le permitirá estar preparado para cualquier tipo de problemas externos.

Romero (2018) señaló que pudo identificar la relación que existe entre las habilidades de gestión y el desarrollo humano. El estudio de campo permitió observa grandes cambios que permite mayor desarrollo organizacional, sobre su metodología, fue cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental. El resultado fue precisamente la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

En Cárdenas (2019) definió que realizaron una investigación mixta, con diseño no experimental y correlacional, donde los nuevos conceptos de gestión sugieren desarrollar las habilidades gerenciales generando el aumento de la

satisfacción laboral del personal. Lograron demostrar que se debe realizar diferentes estrategias para obtener los mejores gerentes organizacionales. Permitiendo lograr cambios que sumen a la gestión organizacional más aun en los colaboradores pues ellos son el motor operativo de toda institución pública

Mendoza (2019) en la tesis menciona; evaluó el vínculo existente entre las habilidades de los directivos y la satisfacción laboral del personal donde proponen sugerencias a efectos de mejorar las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral. Por ello, es necesario que toda la gerencia sea flexible y empática con sus trabajadores los cuales, se sentirán más comprometidos con la institución y darán más del 100% de su trabajo, logrando resultados con beneficio institucional.

Por su parte Álvarez et al., (2011) realizaron una investigación sobre el coaching donde la investigación tuvo como objetivo analizar el impacto de estas dos variables mediante un cuestionario elaborado con tecnología Likert, concluyeron que el uso de habilidades directivas aumenta la satisfacción laboral y formularon recomendaciones para incrementar la motivación laboral por ende la gestión de la organización. Cabe recordar que toda buena gestión depende de quienes son la cabeza estratégica que dirige a cada uno de su fuerza laboral o colaboradores con objetivos claros.

Así mismo concluyó que siguiendo el argumento de Moreno y Wong (2018) donde sus resultados permitieron concluir que las variables se encuentran correlacionadas de manera directa y significativa. Así también, cabe mencionar que es necesario que la institución vele los intereses de sus clientes internos pues si no se logra satisfacer sus necesidades no se logra una lealtad laboral o compromiso de trabajo. Por lo tanto, acarreará una cadena seguida de problemas dentro de la institución pública.

Así también, el planteamiento de Newstrom (2017) pudo identificar el aporte de la administración por competencia y como ello se desarrolla dentro de las habilidades directivas que poseen todos los órganos de gestión de las unidades administrativas y educativas de VTU. De acuerdo con los resultados, se estableció que las ideas sobre el nombramiento de los procesos de selección de empleados

de la empresa no cumplen con el procedimiento reglamentario, ya que no cuentan con los conocimientos o experiencia práctica necesaria para los cargos desempeñados, establecidos en el marco del requisito.

Quintanilla y Ulloa (2017) en su tesis, identificó todos los convenios de habilidades gerenciales específicas para mejorar la calidad de atención, lo que marca una diferencia significativa en las habilidades de cada gerente responsable, y dado que es lo suficientemente competente para tratar cualquier tipo de problema, inciden positivamente en la satisfacción de los empleados que están preparados y bien capacitado para tomar las acciones o funciones prescritas por la institución. Por ello es importante controlar y corregir las habilidades gerenciales dentro de toda institución pública que permita una mejora continua que acarree beneficio.

Para Grohmann et al. (2015) pudieron aprender las competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) del director del hospital. Con respecto a los resultados que demostraron que las habilidades de gestión más representativas fueron lograr la mejor dirección de trabajo en el grupo de trabajo, de ahí la innovación y, finalmente, la capacidad de resolver problemas. Según Ruelas y Pelcastre (2015), se dieron a la tarea de encontrar el perfil profesional de un gerente de salud y su cumplimiento con el perfil técnico, así como analizar la secuencia en el proceso de reforma del sector, se concluyó que la competencia y la meritocracia no se consideran para lo que es al menos en una institución médica.

Guarnizo (2018) pudo identificar el aporte de la administración por competencia y como ello se desarrolla dentro de las habilidades directivas que poseen todos los órganos de gestión de las unidades administrativas y educativas de VTU. De acuerdo con los resultados, se estableció que las ideas sobre el nombramiento de los procesos de selección de empleados de la empresa no cumplen con el procedimiento reglamentario, ya que no cuentan con los conocimientos o experiencia práctica necesaria para los cargos desempeñados, establecidos en el marco del requisito.

Vanegas (2014) observó que todo gestor público debe entender, aprender, desarrollar, poner en práctica y aplicar habilidades que permite a los jefes tomar las mejores decisiones y con ello lograr resultados, lo que requiere mucho esfuerzo de

antemano, ya que este es un sector muy complejo. Las organizaciones públicas necesitan de cada director, un profesional altamente cualificado y competente con el más alto nivel de habilidades directivas, que les permita asumir la responsabilidad de la gestión de la administración pública. Por lo tanto, se plantea una tarea enorme, ya que los objetivos de tales entidades son consistentes con el logro de los objetivos del Estado, que garantizan lograr un alto estándar de gestores de alto nivel que permita innovar toda la estructura organizacional de manera que los organice mejor y crea un mejor vínculo de trabajo.

Asimismo, Pujol (2018) revisa importante bibliografía acerca de los principales determinantes de la satisfacción laboral, donde los resultados denotan un déficit de investigaciones en cuanto a los efectos determinantes, sobre el sistema laboral además de analizar los principales vacíos existentes en la literatura y sugieren una línea potencial de investigación.

Para Añazco (2019) en su investigación aplicada para lograr un objetivo adecuado, que le permita reconocer las habilidades gerenciales para fortalecer la cultura de la innovación institucional, gracias a los resultados del estudio le permite comprobar el bajo porcentaje de ambas habilidades necesarias para la innovación, de modo que la falta de una conclusión sobre las habilidades gerenciales en la cultura de la innovación no permite un amplio desarrollo organizacional, lo que conduce a una alta rotación de personal.

Por su parte las teorías en relación al tema del Coaching se tienen que Existen diversas historias sobre el origen del Coaching, según Ravier (2005 citado en Bou, 2009) desde principios del siglo XV y principios del XVI, la localidad húngara de Koç, a pocos kilómetros de Budapest, se hizo muy popular y se convirtió en parada obligatoria de todos los viajes entre las dos capitales. En la ciudad de Kochi, una sola furgoneta equipada con un sistema de suspensión se ha vuelto muy común. La gente empezó a hablar de Kochi, el carruaje de Koch, símbolo de perfección. Así, el término kocsi (pronunciado cocchi) se traduce como kutsche en alemán, cocchio en italiano y coche en español. Y esa filosofía prosaica impregna su trabajo diario, porque los buses de hoy también transportan personas de un lugar a otro, de donde están hoy a donde quieren ir mañana, y el bus es sólo un promotor

de ese viaje, un compañero de lujo. Este es el camino hacia la rentabilidad, pero no para quienes tienen la mayor responsabilidad en la toma de decisiones, ni para quienes llevan la peor parte de cada paso.

Este proceso de “acompañamiento” permite a la persona conocerse mejor y a raíz de este conocimiento mejorar y/o desarrollar habilidades que se consideren necesarias para el logro de las metas. Por este motivo es que se considera al Coaching como el entrenamiento para la vida. Una misión del coach que empieza a trabajar con un equipo de empresa es la de romper las limitaciones irracionales que el propio individuo se pone como forma de controlar su presente y su futuro. Uno de estos límites es el pasado, la tradición que actualmente es incompatible con el desarrollo de negocio y, por consiguiente, con el éxito profesional en la empresa actual. (Villa y Caperán, 2010. p. 53)

El coaching en ambientes profesionales es un proceso de acompañamiento con la finalidad de optimizar el potencial de los individuos para alcanzar sus metas. Dependiendo su aplicación puede darse el coaching personal, grupal u organizacional. Las intervenciones de coaching forman un ambiente donde las personas pueden dejar de lado sus deseos expresados, obstaculizar su desarrollo, adquirir nuevas habilidades, ambiciones, conocimientos e implementar programas para mejorar su desempeño. Esta gestión es única y se diferencia de otras intervenciones como el asesoramiento, la terapia o la formación y se posiciona firmemente como una colaboración entre formadores, construcción de clientes basada en buenas habilidades de relación entre todos los miembros de la organización (Ángel y Amar, 2007)

Según Bou (2009) sostiene que el Coaching constituye e incluye el saber desarrollar los principios básicos de humanidad, responsabilidad, autoestima y conciencia personal. La esencia del coaching se basa en aumentar la confianza en uno mismo, sensibilizar y desarrollar el sentido de la responsabilidad en todos los miembros de la institución.

Para que el proceso del coaching se lleve a cabo deben intervenir 2 componentes principales, el Coach y el Coachee. Villa y Caperán (2010) define al Coach como el profesional quien acompaña y orienta a otra persona en su

aprendizaje y desarrollo de sus habilidades. El Coachee es la persona tutelada quién debe aprender por sí mismo a buscar las soluciones; el coach solo es el medio para lograrlo. El Coaching es una técnica que no solo trae beneficios al Coachee sino también al aplicarlo a un equipo de trabajo y a la organización también puede generar beneficios tales como la motivación, mayor sentido de involucración y compromiso de los empleados.

Si bien es fácil describir estos beneficios intelectualmente, es útil tener una manera de descubrir esos beneficios e internalizar estos conceptos desde el interior. (Zenger y Stinnett, 2013) el coaching es una herramienta muy versátil, ya que su aplicación se puede realizar a distintas áreas.

En función de los resultados que se pretendan conseguir, se puede hablar de los siguientes tipos de coaching: a.- Personal o personal: relaciones relacionadas con la carrera, el manejo del estrés y el desempeño, la economía personal y el desarrollo profesional en el trabajo (Muradep, 2016). b.- Grupal: Su objetivo es dinamizar a un grupo de personas. Se recurre al coaching de grupo para solucionar problemas o conflictos que puedan surgir entre los integrantes a fin de llegar a acuerdos grupales beneficiosos, ayuda a mejorar la integración de los miembros, generar ideas, etc. (Mata, 2015) Organizacional: se define como el tipo de Coaching que intervenir sobre la problemática entre líderes y pares, las dificultades de comunicación, la toma de decisiones y el liderazgo efectivo ayudan a crear una cultura de apoyo y colaboración que ayuda a definir la visión, el trabajo en equipo y los valores que sirven a las metas y la misión de la organización (Muradep, 2016).

Por su parte la variable Motivación se exponen en la teoría de la higiene de Herzberg, propuso que la satisfacción laboral y la motivación están relacionadas con factores internos, mientras que la insatisfacción laboral está relacionada con factores externos. Según Herzberg, entendió que la actitud de una persona hacia el trabajo determina el éxito o el fracaso, por lo que investigó este tema; ¿Qué quiere la gente de su trabajo? Pidió a las personas que describieran en detalle las situaciones en las que se sentían especialmente mal o especialmente bien en su trabajo en la organización.

Herzberg expone la conclusión a la que llegaron en su análisis fue que cuando las personas se sienten bien con su trabajo, las respuestas que dan son muy diferentes a las respuestas que dan cuando se sienten mal. Algunos rasgos siempre se asocian con la insatisfacción laboral y la satisfacción laboral. Los factores asociados con la satisfacción laboral son internos e incluyen rasgos como la responsabilidad, el reconocimiento y el logro. Cuando las personas se sienten bien en el trabajo, tienden a atribuirse estos rasgos a sí mismos. Por tal sentido, cuando se sienten insatisfechos, tienden a referirse a factores externos como las políticas y la gestión de la empresa, las condiciones de trabajo, las relaciones y la supervisión.

Para Herzberg, explica el factor que generan altos niveles de satisfacción laboral son independientes y diferentes de los factores que generan insatisfacción laboral. Por esta razón, los gerentes que intentan eliminar los factores que generan insatisfacción laboral pueden crear armonía en el lugar de trabajo, pero no necesariamente generan impulso. Los factores externos que generan insatisfacción en el trabajo se denominan factores de higiene. Cuando estos factores son numerosos, pero no satisfechos (o desmotivados), las personas no están insatisfechas. Para implementar la motivación del colaborador al estar motivadas en el trabajo, Herzberg explica que la explicación de la motivación, que es por eso que los factores internos aumentan su satisfacción con sus compañeros en el lugar de trabajo (Robbins, 2015)

Para Murado (2016) existen hay muchas definiciones del concepto de motivación. El término descrito cubre un conjunto de mecanismos que dirigen y activan el comportamiento en una dirección particular para lograr una o más metas. También se entiende como un proceso complejo que determina la capacidad de aprendizaje de todas las personas.

Para Porret (2010) manifestó que la motivación se puede definir como los factores que gobiernan, guían y sostienen el comportamiento humano. En el lugar de trabajo, se refiere al deseo de una persona de hacer el mejor trabajo posible. Este impulso que hemos mencionado desencadena el proceso motivacional debido a estímulos internos, externos o negativos. Si a una persona se le da un estímulo,

reaccionará de una forma u otra, dependiendo de lo que llamamos su patrón de conducta. La motivación simplemente significa que una persona decide utilizar su energía física o mental en el trabajo, o que una serie de factores la motivan a actuar de cierta manera para lograr una meta. Esto significa que sin estimulación, estos comportamientos no ocurrirán.

En la motivación influyen varios factores entre tales como edad, nivel de cultura, tipo psicológico, sexo, clase social, etc. Muchas veces es posible que un tipo de estímulo pueda causar diferentes reacciones en dos personas, en una puede desencadenarse el proceso de motivación, mientras que en la otra puede causar todo lo contrario.

Asimismo, existen diferentes tipos de motivación entre los cuales podemos destacar donde la motivación intrínseca; es así que ello alienta a las personas a tomar medidas cuando no se requiere su presencia o las personas siempre esperan algún tipo de recompensa o beneficio económico material externas (González y González, 2015). Para el autor la Calle (2016) define la motivación intrínseca como

Un deseo interior de hacer cosas bajo el control de personas que buscan satisfacer sus necesidades de autodeterminación y capacidad. Por esta razón y trascendencia, se dice que en este caso el interés no se ve afectado por la presencia de una recompensa, sino que el mismo hecho de poder realizar una actividad es una recompensa por alcanzar la meta e intereses actuales (Murado, 2016).

En cuanto a la dinámica de la motivación interna, entendida como un tipo muy laborioso o difícilísimo de lograr, viene autónomamente a sí misma, aunque bajo la influencia de algunos factores externos, pero es fundamentalmente independiente de muchos factores externos de los acontecimientos. Este tipo de motivación es más necesaria porque su influencia sobre el comportamiento, una vez realizada, es muy fuerte, independiente, invulnerable a factores externos y muy duradera (González y González, 2016).

Motivación Extrínseca: es aquella que puede ser estimulada y evocada en las personas a través de compensaciones de tipo independiente sin diferencia hacia ella (La Calle, 2016). Esto no depende necesariamente de los intereses personales

del individuo, sino de aprobar exámenes, recibir recompensas materiales o factores externos como la aprobación social (Murado, 2016).

Motivación Negativa, Cantoral, Covián, Farfán, Lezama y Romo (2008) definen “la motivación negativa como aquella que es ejercida de forma física, psicológica o moral. López (2014) sostiene que los principales beneficios de la motivación en el trabajo son: mayor competitividad empresarial, menores inconvenientes para la empresa, más y mejor idea a realizar en la repotenciación, mayor rendimiento laboral, mayor compromiso con la empresa, una mejor imagen de la empresa y Menos fugas de cerebros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de estudio, sobre su finalidad el tipo de estudio es Aplicado. Se revela la determinación de la presencia, fluctuaciones o ausencia de estas variables en la determinación e interpretación de relaciones entre varios tipos de variables que forman la base del nivel pronosticado (Canales, 2015).

Por ende, el diseño de estudio es no experimental – transversal, los estudios no experimentales son estudios realizados sin manipulación intencional de cada factor o variante. En investigación, esto se considera no experimental porque los fenómenos observados son como si ocurrieran en su entorno natural, para que luego puedan ser analizados.

En los proyectos de investigación de transacciones cruzadas, recopilan datos punto a punto en un momento específico. El objetivo es describir y analizar variables a nivel de relaciones e influencias en función de la realidad del problema (Toro y Parra, 2016).

El nivel de investigación de este estudio es correlación - descriptivo. Para Malhotra (2016) sostuvo que la investigación descriptiva tiene como objetivo principal describir la realidad, y su principal método de recopilación de información es la investigación o incluso la observación. El cual es medible y con ello reflejar a la investigación y sus objetivos a lograr.

Los estudios relacionados implican la identificación de cambios en algunos aspectos en relación con otros, el estudio tiene como objetivo organizar relaciones estadísticas entre las causas y características de los fenómenos estudiados. En el caso de la creación, tratan de explicar las causas de los problemas en el centro educativo actual, cómo se relaciona el grado de complejidad entre sus dos variables, y en qué circunstancias se presenta esta condición (Landeau, 2016).

Enfoque de investigación; enfoque de investigación que se aplicó fue el hipotético deductivo. Cada proceso lógico ofrece cada camino que busca resolver cada tipo de problema que se nos presenta en cada estudio, y es así como hacemos hipótesis para resolver problemas. Esto incluye publicar hipótesis sobre

posibles soluciones a un problema y verificar que la evidencia disponible sea consistente con esas hipótesis (Cegarra, 2016).

3.2. Variable y Operacionalización

Variable X1 - Coaching: Según la Real Academia de España – RAE (2016), menciona que al hablar español no es necesario utilizar la palabra entrenador y sus derivados, piensan que ya hay entrenadores, supervisores, entrenadores, etc.

Por esa, razón define como la forma de desarrollo personal en la que el profesional experimentado, es llamado como entrenador supervisor o entrenador, apoya al estudiante o cliente en el logro de metas personales o profesionales al brindar capacitación e instrucción. Conocido como entrenador, un entrenador puede referirse a una relación informal entre dos personas donde una persona tiene más experiencia que la otra y brinda consejos y orientación a los estudiantes durante su aprendizaje; Sin embargo, el coaching se diferencia del coaching en que se enfoca en tareas u objetivos específicos en lugar de objetivos más generales o desarrollo general.

Variable X2 – Motivación: según Amaru (2016) es definido con referencia a la capacidad de cualquier organización para mantener el compromiso y la participación de sus empleados con el fin de garantizar el mejor desempeño posible y, por lo tanto, lograr los objetivos comerciales establecidos por la organización.

3.3. Población y Muestra

Población, fueron 70 docentes de I.E. Villa Los Reyes del distrito de Ventanilla.

Por inclusión: se consideraron a todos los docentes y personal administrativo del centro educativo nacional, quienes brindan el servicio educativo a cada uno de los estudiantes.

Por exclusión: son considerados como participantes que no son partícipes del interés del estudio de manera directa ello son los; padres de familia, los estudiantes y personal de servicios (limpieza y seguridad) del centro educativo nacional.

La muestra, se aplicó a los N° Muestra: 70 Docente de la I.E. Villa los Reyes. El estudio fue censal, pues la característica fue el tomar a toda la población el cual es igual a la muestra y no se dio uso a la formula estadística par a muestra finitas.

Tipo de muestreo, el tipo de muestreo que se usó para esta investigación fue el Muestreo No Probabilístico Censal.

El muestreo no probabilístico se basa en distintos procedimientos que en ningún caso son aleatorios. Se conocen como opináticos, muestreo por cuotas, en cascada o bola de nieve y accidental o incidental (Jauset, 2015).

Técnica de Muestreo, para los fines de esta investigación se aplicó la técnica de muestreo por encuesta. Arias y Fernández (1997, citado en Fontes et al. 2015) definen las encuestas son métodos que utilizan un conjunto estandarizado de procedimientos de investigación mediante los cuales se recopila y analiza un conjunto de datos de una muestra diseñada para responder, interpretar, analizar, predecir, describir y explorar una variedad de características de la población en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de Recolección de datos, La técnica aplicada para recolectar la información fue la encuesta por cuestionario de preguntas a los docentes de la I.E. Villa los Reyes, Distrito de Ventanilla.

Cada cuestionario es un conjunto o un conjunto conectado de preguntas o un conjunto de preguntas redactadas en forma de matriz de preguntas con el objetivo de obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que así lo requiera de manera necesaria (Abascal y Grande, 2005).

El cuestionario utilizado fue elaborado con 22 preguntas bajo la escala de Likert, asimismo el instrumento fue sometido a la validación por expertos en el área a fin de obtener mejores resultados y más confiables para la investigación.

Fiabilidad el instrumento: Alfa de Cronbach, la validación del instrumento se realizó a través del método Alfa de Cronbach cuyos valores oscila entre -1.0 y 1.0 siendo 0 resultado de una confiabilidad nula y 1 confiabilidad total.

Una de las ventajas de estos coeficientes es la capacidad de calcular el valor promedio de todas las correlaciones hasta la mitad en lugar de uno. Del mismo modo, nos permite calcular la contribución individual de cada elemento a la relación interna parcial y global de la evaluación motivacional (Vera y Oblitas, 2005).

Para este proyecto se aplicó el cuestionario elaborado con 22 preguntas encuestando en total a 70 personas.

Una vez realizada la encuesta se cargaron los resultados al programa SPSS y se aplicó el método de Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla 1
Fiabilidad del Instrumento

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Coaching	,813	11
Motivación	,835	11

Fuente: Elaboración propia con los datos provenientes de la encuesta realizada a los docentes de la I.E. Villa Los Reyes, 2016

De acuerdo a lo analizado se obtuvo como resultado un valor de alfa de Cronbach superior a 0,800 indica el grado de aceptación del instrumento, lo que confirma su utilidad para el recojo de toda información y exportación de datos. Validando con certeza su resultado que permite el desarrollo de las conclusiones y poder así responder a los objetivos del estudio.

3.5. Procedimiento

Para iniciar el trabajo de investigación, se planifico las actividades a realizar, iniciando con la observación del problema en la institución educativa, luego se procedió en solicitar por mesa de parte aplicar el estudio a dicha institución educativa. Una vez aceptada, se procedió a plantear los cuestionarios que nacen de la estructuración de la matriz de operacionalización, el cual contiene las preguntas direccionadas al problema planteado. Se identificó a la población de estudio, (docentes y personal administrativo de la institución educativa). A los cuales se les compartió hojas impresas, en las cuales se han formulado las

preguntas cerradas de tipo ordinal; los docentes tuvieron que responder las preguntas en un tiempo determinado de 15 a 20 minutos para su resolución.

Una vez respondidas la información se cargó en un Excel, para luego exportarlo al SPSS 25, con ello se pretende responder de manera descriptiva y explicativa el trabajo de investigación. Con ello responder la discusión, conclusión y recomendación del trabajo logrando así un análisis profundo de las tentativas de solución al problema observado en la institución educativa.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Se sitúa en el contexto de realizar un análisis que refuerce los resultados y así lograr el objetivo del estudio con sus variables. Por lo tanto, es necesario utilizar herramientas técnicas como el Software SPSS Statistics – SPSS 26, que se encarga de procesar los resultados obtenidos de las encuestas, para que el programa pueda realizar análisis estadísticos útiles para la investigación. Anteriormente, antes de esto, se utilizaban bases de datos de Excel para implementar la información de los cuestionarios aplicados a la muestra. Una vez tomada la información cuantitativa, se aplicó los estadígrafos descriptivos e inferenciales, que permitieron responder la realidad problemática.

3.7. Aspectos Éticos

Los conocimientos utilizados y mencionados en esta tesis pertenecen a otros autores que han sido citados correspondientemente. Así mismo, reconozco que este proyecto de tesis es resultado de mi investigación aplicado a los docentes de la I.E. Villa los Reyes, Distrito de Ventanilla. Cabe precisar que el trabajo de investigación respeta toda política de privacidad de la información, así como el respeto a resaltar a cada uno de los autores quienes son mencionados dentro del estudio, el respeto a la normativa de la resolución universitaria vigente y las directivas impuestas por el APA y su tratamiento durante el proceso del desarrollo del proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

De acuerdo al tamaño de la muestra se aplicó la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para el cual se consideró los siguientes parámetros:

- Nivel de significancia ≥ 0.05 acepta la H_0
- Nivel de significancia < 0.05 rechaza la H_0

H_0 : El estudio tiene una distribución normal.

H_1 : El estudio no tiene una distribución normal.

Tabla 2

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,123	70	,011
Motivación	,114	70	,025

Fuente: elaborado con los datos provenientes de la encuesta realizada a los docentes de la I.E. Villa Los Reyes, 2016

La tabla 2 muestra los Niveles de Significancia obtenido de las variables estudiadas, siendo estos menores a 0.05, por lo cual se concluyó que el presente estudio no tiene una distribución normal.

a.- Contrastación y correlación de hipótesis

En la Contrastación y Correlación de Hipótesis se aplicó la Prueba no Paramétrica Spearman, de acuerdo a las siguientes escalas:

- Nivel de significancia ≥ 0.05 acepta la H_0
- Nivel de significancia < 0.05 rechaza la H_0

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes.

H1: Existe relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes.

Tabla 3

Prueba de Correlación de Variables – Hipótesis General

			Coaching	Motivación
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Motivación	Coeficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

El resultado obtenido para la hipótesis general muestra un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0.414, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación positiva débil entre el coaching y la motivación. Por lo se comprende que la estrategia del coaching es vital para incrementar la motivación laboral y con ello incrementar los niveles de productividad institucional, donde los colaboradores se sientan a gusto de trabajar para los niños, lo cual es una labor muy admirable por el tipo de profesionalismo que brinda de manera total.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el coaching personal y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes.

H1: Existe relación significativa entre el coaching personal y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes.

Tabla 4

Prueba de Correlación de Variables – Hipótesis Específica 1

			C_Personal	M_Intrins
Rho de Spearman	C_Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	M_Intrins	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

El resultado obtenido para la hipótesis específica 1 muestra un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0,483, por ende, se concluye que existe relación positiva débil entre el coaching personal y la motivación intrínseca.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes.

H1: Existe relación significativa entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes.

Tabla 5

Prueba de Correlación de Variables – Hipótesis Específica 2

			C_GRUPAL	M_EXTRINS
Rho de Spearman	C_GRUPAL	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	M_EXTRINS	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Fuente: elaborado con los datos provenientes de la encuesta realizada a los docentes de la I.E. Villa Los Reyes, 2016

El resultado obtenido para la hipótesis específica 2 muestra un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0,640 por ende se concluye que existe una relación positiva media entre el coaching grupal y la motivación extrínseca.

b.- Análisis de resultados descriptivos

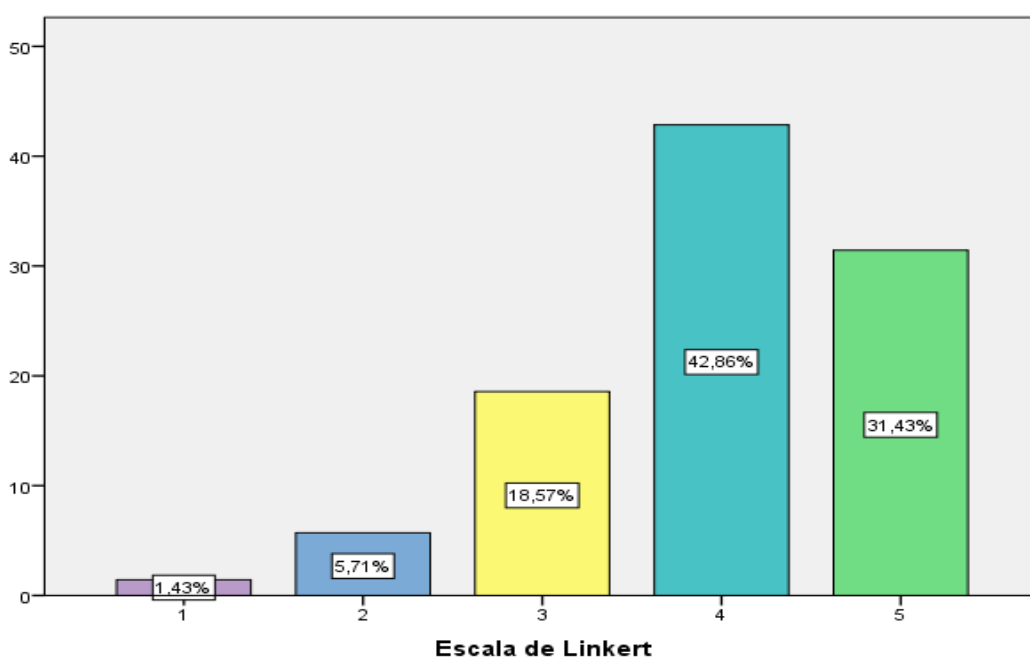
Variable Coaching: Dimensión Coaching Personal

Tabla 6

Frecuencias agrupadas de la dimensión Coaching Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	1,4	1,4
Casi nunca	4	5,7	5,7
A veces	13	18,6	18,6
Casi siempre	30	42,9	42,9
Siempre	22	31,4	31,4
Total	70	100,0	100,0

Figura 1. Coaching Personal



En la tabla 6 se observa que el 74.3% del total de encuestados eligió entre la escala Siempre y Casi siempre, mientras que el 7.1% eligió entre la escala Nunca y Casi Nunca, por lo tanto, se concluye que existe una tendencia positiva para la dimensión Coaching Personal.

Variable Coaching: Dimensión Coaching Grupal

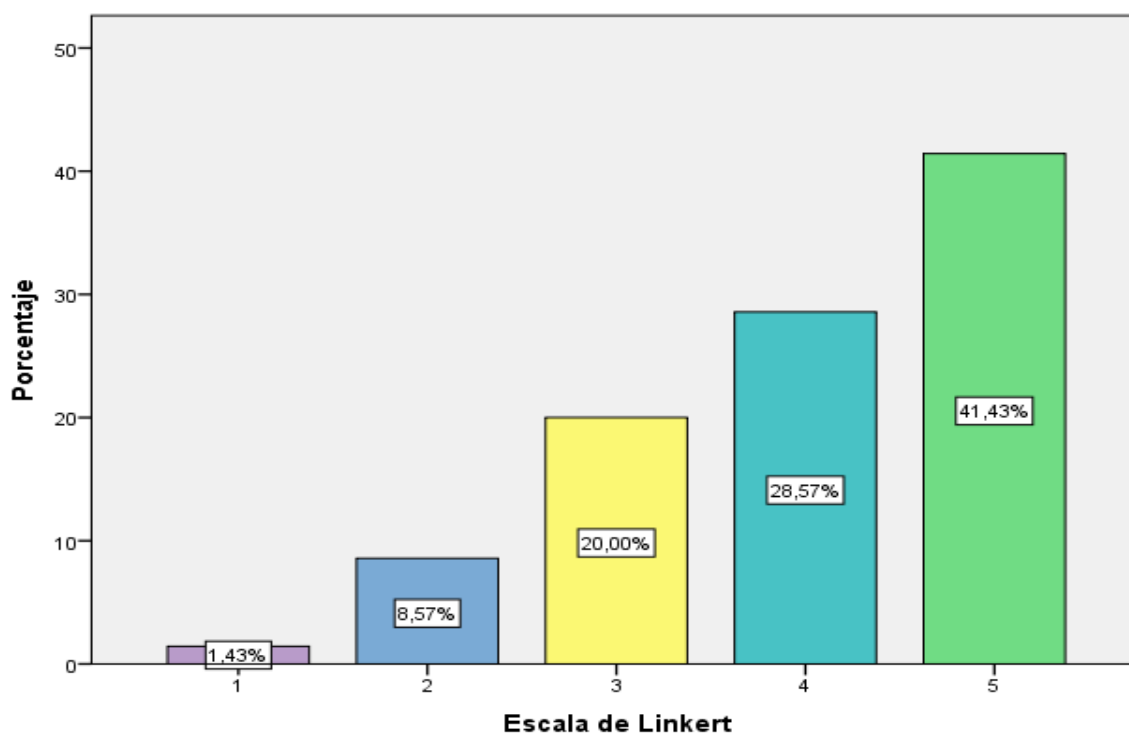
Tabla 7.

Tabla de frecuencias de la dimensión Coaching Grupal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	1,4	1,4
Casi nunca	6	8,6	8,6
A veces	14	20,0	20,0
Casi siempre	20	28,6	28,6
Siempre	29	41,4	41,4
Total	70	100,0	100,0

Figura 2.

Coaching grupal



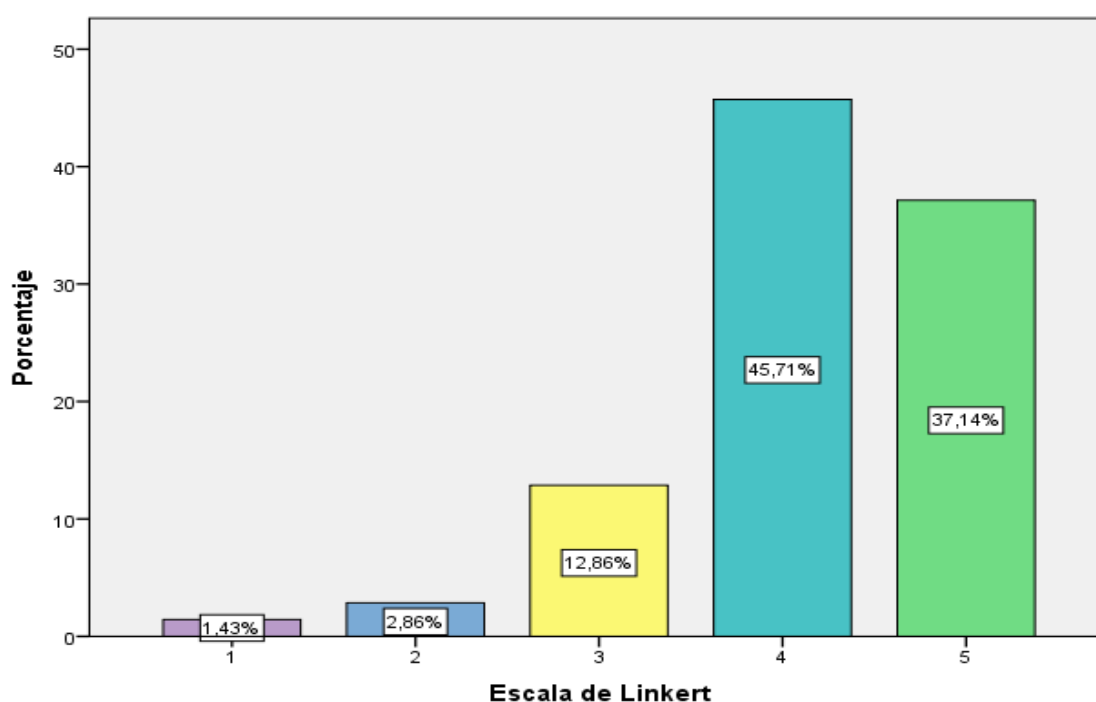
En la tala 7 se observa que el 70% del total de encuestados eligió entre la escala Siempre y Casi siempre y el 10% eligió entre la escala Nunca y Casi Nunca, por lo tanto, se concluye que existe una tendencia positiva para la dimensión Coaching Grupal.

Variable Coaching: Dimensión Coaching Organizacional

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión Coaching Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	1,4	1,4
Casi nunca	2	2,9	2,9
A veces	9	12,9	12,9
Casi siempre	32	45,7	45,7
Siempre	26	37,1	37,1
Total	70	100,0	100,0



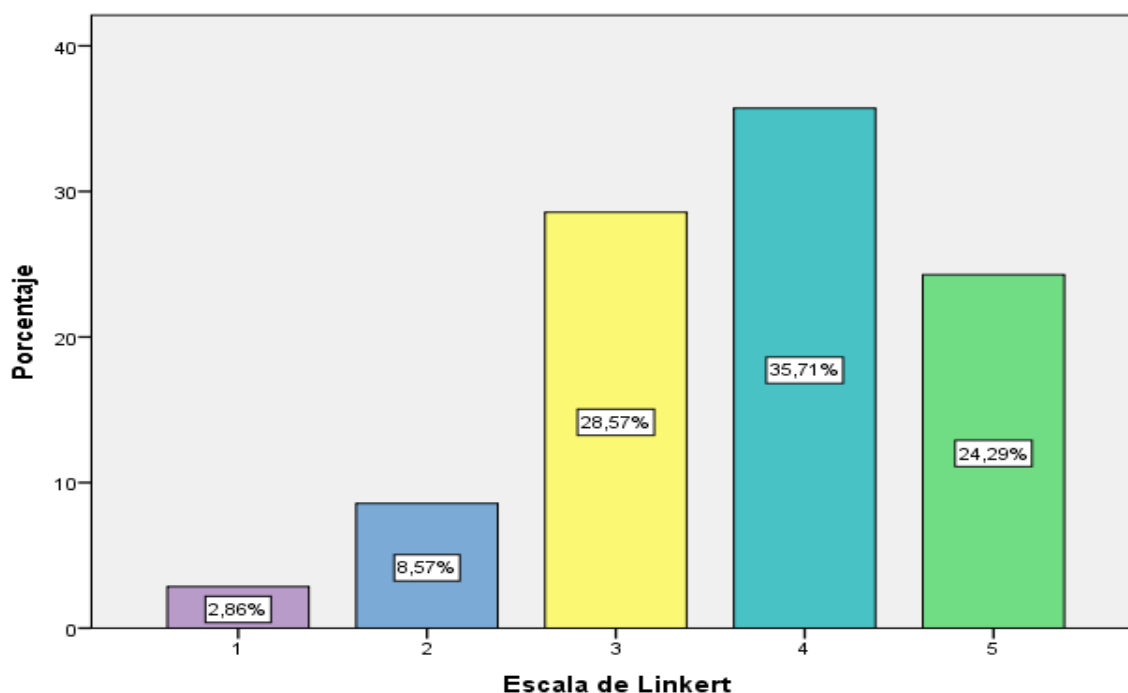
En la tabla 8 se observa que el 82,8% del total de encuestados eligió entre la escala Siempre y Casi siempre y el 4,3% eligió entre la escala Nunca y Casi Nunca, por lo tanto, se concluye que existe una tendencia positiva para la dimensión Coaching Organizacional.

Variable Motivación: Dimensión Motivación Intrínseca

Tabla 9

Frecuencias de la dimensión Motivación Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
1	2	2,9	2,9
2	6	8,6	8,6
3	20	28,6	28,6
4	25	35,7	35,7
5	17	24,3	24,3
Total	70	100,0	100,0



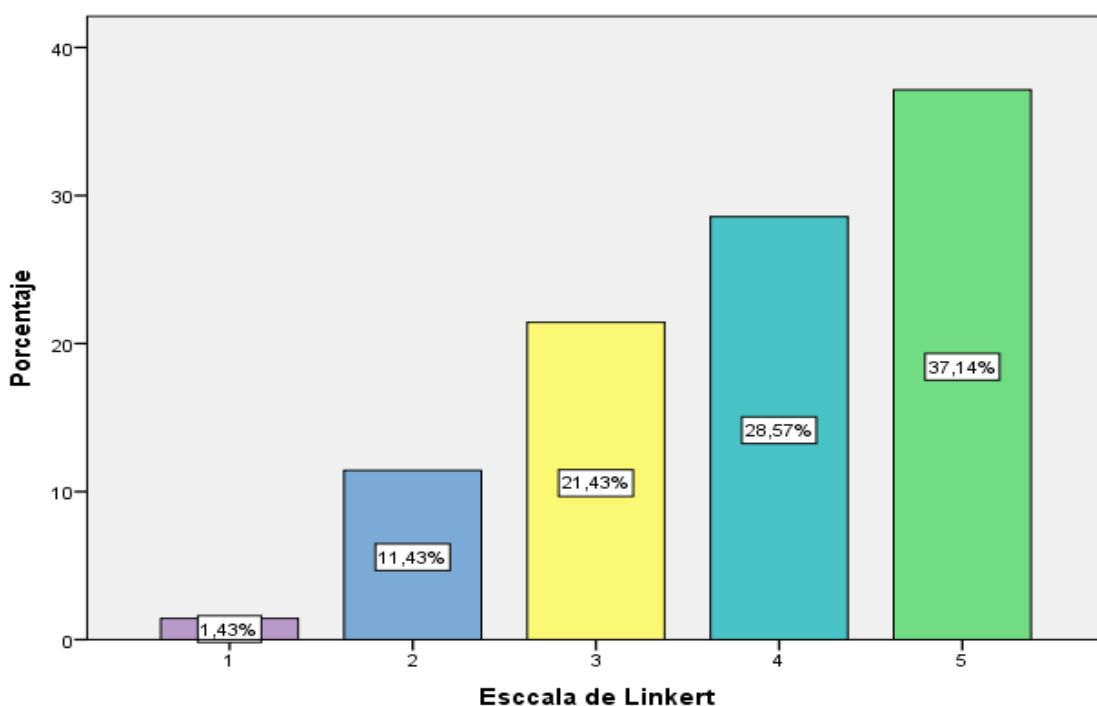
En la tabla 9 se observa que el 60% del total de encuestados eligió entre la escala Siempre y Casi siempre y el 11.4% eligió entre la escala Nunca y Casi Nunca, por lo tanto, se concluye que existe una tendencia positiva para la dimensión Motivación Intrínseca.

Variable Motivación: Dimensión Motivación Extrínseca

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión Motivación Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
1	1	1,4	1,4
2	8	11,4	11,4
3	15	21,4	21,4
4	20	28,6	28,6
5	26	37,1	37,1
Total	70	100,0	100,0



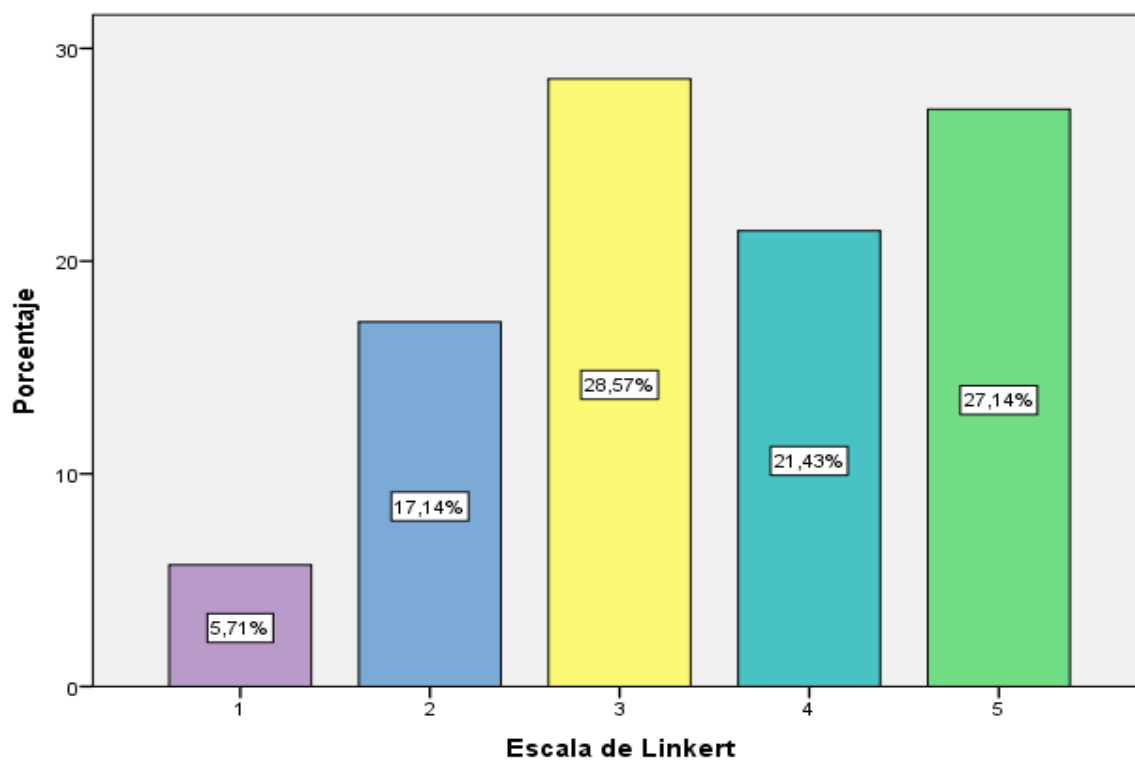
En la tabla 10 se observa que el 65.4% del total de encuestados eligió entre la escala Siempre y Casi siempre y el 12.8% eligió entre la escala Nunca y Casi Nunca, por lo tanto, se concluye que existe una tendencia positiva para la dimensión Motivación Extrínseca.

Variable Motivación: Dimensión Motivación Negativa

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión Motivación Negativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
1	4	5,7	5,7
2	12	17,1	17,1
3	20	28,6	28,6
4	15	21,4	21,4
5	19	27,1	27,1
Total	70	100,0	100,0



En la tabla 11 se observa que el 48.5% del total de encuestados eligió entre la escala Siempre y Casi siempre y el 22.8% eligió entre la escala Nunca y Casi Nunca, por lo tanto, se concluye que existe una tendencia positiva para la dimensión Motivación Negativa.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo se investigó el Coaching y su relación con la Motivación de los docentes de una Institución Educativa, con un número total de 70 docentes encuestados. Con base a esto se plantearon las hipótesis estadísticas en las que se desarrolló esta investigación.

Primero: sobre la hipótesis - objetivo general, respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede decir que existe una relación positiva débil entre el Coaching y la Motivación de los docentes. Esto concuerda con lo concluido por Álvarez et al., (2011) quienes mencionan que la motivación es el eje central para incrementar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) del director del hospital. Con respecto a los resultados que demostraron que las habilidades de gestión más representativas fueron lograr la mejor dirección de trabajo en el grupo de trabajo, de ahí la innovación y, finalmente, la capacidad de resolver problemas. Según Ruelas y Pelcastre (2015), se dieron a la tarea de encontrar el perfil profesional de un gerente de salud y su cumplimiento con el perfil técnico, así como analizar la secuencia en el proceso de reforma del sector, se concluyó que la competencia y la meritocracia no se consideran para lo que es al menos en una institución médica.

El Coaching es planteado como un proceso de acompañamiento que permite a la persona conocerse mejor y a raíz de este conocimiento mejorar y/o desarrollar habilidades que se consideren necesarias para el logro de las metas. Por este motivo es que se considera al Coaching como el entrenamiento para la vida, pero de acuerdo a la presente investigación esto no resulta suficiente para que en los docentes de desencadene un proceso de motivación.

El coaching es un proceso que requiere tiempo y sobre todo que los mismos docentes definan sus metas y analicen si éstas están relacionadas con la actividad que vienen desarrollando.

Segundo: sobre la hipótesis - objetivo específico 1.

Mediante la presente investigación se determinó que la relación es positiva débil entre las variables de la hipótesis 1.

Asimismo, para Guarnizo (2018) pudo identificar el aporte de la administración por competencia y como ello se desarrolla dentro de las habilidades directivas que poseen todos los órganos de gestión de las unidades administrativas y educativas de VTU. De acuerdo con los resultados, se estableció que las ideas sobre el nombramiento de los procesos de selección de empleados de la empresa no cumplen con el procedimiento reglamentario, ya que no cuentan con los conocimientos o experiencia práctica necesaria para los cargos desempeñados, establecidos en el marco del requisito.

De tal manera que Vanegas (2014) observo que todo gestor público debe entender, aprender, desarrollar, poner en práctica y aplicar habilidades que permite a los jefes tomar las mejores decisiones y con ello lograr resultados, lo que requiere mucho esfuerzo de antemano, ya que este es un sector muy complejo. Las organizaciones públicas necesitan de cada director, un profesional altamente cualificado y competente con el más alto nivel de habilidades directivas, que les permita asumir la responsabilidad de la gestión de la administración pública. Por lo tanto, se plantea una tarea enorme, ya que los objetivos de tales entidades son consistentes con el logro de los objetivos del Estado, que garantizan lograr un alto estándar de gestores de alto nivel que permita innovar toda la estructura organizacional de manera que los organice mejor y crea un mejor vinculo de trabajo.

En este sentido, concordamos con lo expuesto, ya que, los docentes que están seguros de haber elegido bien su profesión, tener sus metas definidas y conocer sus fortalezas y debilidades, lo relacionan con su motivación para desarrollar su trabajo.

Tercero: sobre la hipótesis – objetivo específico 2:

Para la Hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado un nivel de significancia menor a 0.05 lo cual nos ayuda a concluir que entre las variables contempladas en esta hipótesis existe una relación positiva media.

Mendoza (2009) hace una revisión importante bibliografía acerca de los principales determinantes de la satisfacción laboral, donde los resultados denotan un déficit de investigaciones en cuanto a los efectos determinantes, sobre el

sistema laboral además de analizar los principales vacíos existente en la literatura y sugieren una línea potencial de investigación.

Para Añazco (2019) en su investigación aplicada para lograr un objetivo adecuado, que le permita reconocer las habilidades gerenciales para fortalecer la cultura de la innovación institucional, gracias a los resultados del estudio le permite comprobar el bajo porcentaje de ambas habilidades necesarias para la innovación, de modo que la falta de una conclusión sobre las habilidades gerenciales en la cultura de la innovación no permite un amplio desarrollo organizacional, lo que conduce a una alta rotación de personal.

En tal sentido y de acuerdo a los resultados, concordamos con lo expuesto por Mendoza ya que a través del Coaching grupal se trabajan diversos aspectos que ayudan a mejorar las habilidades de los docentes, reorientando su carrera profesional, mejorando las relaciones interpersonales, ofreciéndoles herramientas para resolver conflictos, entre otras capacidades que pueden desarrollar y mejorar.

VI. CONCLUSIONES

Primero: se logró determinar que si existe una relación positiva débil entre el coaching y la motivación de los docentes. En tanto la correlación de Spearman lo estableció en el capítulo de los resultados. Por lo tanto se debe tomar en consideración como parte de una tentativa respuesta, donde los docentes deben estar fortalecidos en el manejo de emociones y sensibilización del estudiante. Para poder así incentivar y motivar a los jóvenes a ser más participativo en la educación, lo cual le traerá todos los logros y beneficio en su formación profesional.

Segundo: Existe relación positiva débil entre el Coaching Personal y la Motivación Intrínseca, entre los cuales se destaca el amor a su profesión lo cual afecta directamente a su motivación. Los docentes deben saber llegar a la motivación más profunda de los estudiantes, cual es el motivo más real y por qué acuden a su institución educativa o son netamente obligados a cumplir con esa responsabilidad de niño, adolescente o joven.

Tercero: Existe relación positiva media entre el Coaching Grupal y la Motivación Extrínseca, tales como beneficios, incentivos por cumplimiento de metas y reconocimiento social, que aplicados de forma correcta afectan positivamente la motivación de los docentes ya que perciben que una revalorización de su labor es fundamental para motivarlos.

VII. RECOMENDACIONES

Es importante resaltar la importancia de analizar la estrategia de coaching y con ello medir la relación de la motivación de los docentes en la institución educativa. En tal sentido los resultados han demostrado el aporte de dicha herramienta de gestión que permite mejorar el desempeño y productividad de los maestros en su labor diaria. Es así, que se recomienda a la I.E. aplicar un programa de capacitaciones, charlas y talleres de coaching que busque la integrar a los estudiantes en su formación y desarrollo de estudiante.

Tal como se demostró, los factores intrínsecos y extrínsecos juegan un papel muy importante a la hora de motivar a los docentes; estos factores tales como el reconocimiento por logros, reconocimiento social de su profesión, retroalimentación constante para mejorar el desarrollo de las labores y mejor integración del equipo de trabajo, son factores que se necesitan mejorar de modo que esto influya positivamente en la motivación de los docentes, por lo cual se recomienda la implementación de:

Actividades recreativas y de integración entre los docentes y sistemas de reconocimiento al buen trabajo que realicen los docentes. Campañas de información y concientización dirigido a los padres de familia, estudiantes y comunidad alrededor del centro educativo, a fin destacar la importancia de la labor que realizan los docentes. Fomentar la integración y el trabajo en equipo manteniendo el respeto mutuo entre docentes y superiores.

REFERENCIAS

- Angel, P. y Amar, P. (2007). *Guía práctica del coaching*. España: Paidós.
- Álvarez, M.J., Arocha, D.M., Ortiz, M.A. y Morales, S.B. (2011). *Coaching, Motivación y Retención de Personal*. (Tesis de Grado). Universidad Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. (Recuperado de <http://goo.gl/8cXJfL>)
- Arta, A. (2012). *Comunicación e imagen de los países bálticos en España a través de la técnica del discurso periodístico*. España: Librería-Editorial Dykinson.
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O. y Guerrero M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Barazorda, E. (2020) *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el Centro de Salud de Tamburco, Abancay Peru* [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]
- Bou, J.F. (2009). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. (3° ed.) España: Editorial Club Universitario.
- Cantoral, R., Covián, O., Farfán, R.M., Lezama, J. y Romo, A. (2008) *Investigaciones sobre enseñanza y aprendizaje de las matemáticas: un reporte iberoamericano*. España: Díaz de Santos.
- Cardenas, J.C. (2011). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo* (Tesis de Grado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. (Recuperado de: <http://goo.gl/RypOjs>)
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid, España: Díaz de Santos
- Coronado, M. (2016). *El Clima Organizacional y el Estrés Laboral del Área de Emergencia del Hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud de la Ciudad del Cusco*.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1553/TM%20%20AD-Gp%203094%20C1%20->

- [%20Coronado%20Calvo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)De Canales, F.H., De Alvarado, E.L. y Pineda, E.B. (2012). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud*. México: Limusa.
- Galván, J. (2018). Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. España: Editorial UOC.
- Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- González, J.P. y González, M.C. (2002). *Aspectos psicopedagógicos claves para la instrucción del profesorado*. España: Editorial Club Universitario
- Grohmann, M., Battistella, L., & Baratto, J. (2015). Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público brasileño. *Scielo*, 11, 1-9.
- Guarnizo, W. (2018). Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato], Ambato.
- Guillermo, L. (2012). *Las relaciones laborales en la empresa (Operaciones administrativas de recursos humanos)*. España: Editex.
- Harvard Business Press. (2009). *Como hacer coaching*. Chile: Impact Media Comercial.
- Hino, Y. (2018). Habilidades directivas y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional Faustino Sanchez Carrion-Huacho [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao],
- Jauset, J.A. (2014). *Estadística para periodistas, publicitarios y comunicadores: Aplicaciones de los porcentajes y diseño e interpretación de encuestas*. Barcelona, España: Editorial UOC
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajo de Investigación*. Venezuela: Alfa.
- López, A.J. (2014). *¿Cuáles son los beneficios de la motivación en el trabajo?* (Recuperado de <http://goo.gl/FpaBnO>)

- Machaca, J. (n.d.). Efecto de las habilidades gerenciales en la satisfacción laboral de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Ayacucho, 2018. Repositorio UNSA. Retrieved April 22, 2022, from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8426Mas>, F.J. (2012). *Temas de investigación comercial* (6ª ed.) San Vicente, España: Club Universitario.
- Mata, M. (2015). *Saca al Coach que llevas dentro: manual para aprender Coaching y sacar tu Talento*. España: Createspace Publishing.
- Mendoza, R. (2009). *El Coaching y su aplicación en la Institución Educativa N° 14344 Silahua – Frias Ayabaca – Piura*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Piura, Perú. (Recuperado de <http://goo.gl/u0n05j>)
- Mera, B. (2021). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la superintendencia de aduanas y administración tributaria SUNAT 2018. Lima Peru. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal
- Miquel, G. (2010). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (4° ed.) España: ESIC.
- Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo.
- Muradep, L. (2012). *Coaching Para la Transformación Personal*. Argentina: Granica
- Murado, J.L. (2010). *Didáctica de inglés en educación infantil*. España: S.L.
- Pujol-Cols Lucas. Satisfacción Laboral; una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Journal of Managment and Economics for Iberoamérica. Vol. 34. Nro 144, 2018, pp 3-18.
- Quintanilla, M. y Ulloa, J. (2007) *Propuesta de una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la facultad multidisciplinaria oriental de la universidad de el salvador*. (Tesis de Grado) Universidad de El Salvador. San Miguel, El Salvador. (Recuperado de <http://goo.gl/qrQp1U>)

- Rivera y Medina. (2018). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017. Repositorio Institucional UNDAC. from <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/691>
- Robbins, S. (2005). *Administración*. (8° ed.) México: Pearson Educación.
- Romamn, J.D. y Fernández, M. (2008). *Liderazgo y Coaching*. España: LibroEnRed
- Romero, D. (2018). Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la. Municipalidad de Lima:
- Toro, I.D. y Parra, R.D. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Medellín, Colombia: Universidad Eafit.
- Vanegas Cubillos, Luz Alba (2014). Necesidades de desarrollar habilidades gerenciales propias para la dirección en el sector público colombiano [Tesis final de grado, Universidad Militar Nueva Granada] Colombia.
- Vera, .P. y Oblitas, L. (2005). *Manual de Escalas y Cuestionarios Iberoamericanos en Psicología Clínica y de la Salud*. Bogotá, Colombia: Psicom Editores
- Vértice. (Ed.) (2008). *Motivación de personal*. España: Vértice.
- Villa, .P. y Caperán, J.A. (2010). *Manual de coaching: Cómo mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona, España: Profit Editorial
- Zenger, J.H. y Stinnett , K. (2013), *El coach extraordinario: Cómo los mejores líderes ayudan a crecer a los demás*. Barcelona, España: Profit Editorial

Anexo 1

Matriz operacionalización de variables

Variable	Concepto	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Instrumento
Coaching	“Es un proceso de acompañamiento con la finalidad de la optimizar el potencial de los individuos para alcanzar sus metas. Dependiendo su aplicación puede darse el Coaching personal, grupal u organizacional” (Angel y Amar, 2007, p.15).	Técnica de encuesta e instrumento de cuestionario de preguntas cerradas a los docentes. (Elaboración propia)	Coaching Personal	Desarrollo profesional	1-2	Razón	Cuestionario
			Coaching Personal	Gestión del estrés	3-4		
			Coaching Grupal	Acuerdos Grupales	5-6		
			Coaching Grupal	Integración de miembros	7		
			Coaching Organizacional	Trabajo en equipo	8-10		
Motivación	“Es lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano desencadenando el estado motivación ya sea Intrínseca, Extrínseca o Negativa. (Porret, 2010, p.33).	Técnica de encuesta e instrumento de cuestionario de preguntas cerradas a los docentes. (Elaboración propia)	Motivación Intrínseca	Individual	12-13	Razón	Escala de Valor: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Motivación Intrínseca	Por Disfrute	14-16		
			Motivación Extrínseca	Por recompensa	17-18		
			Motivación Extrínseca	Reconocimiento Social	19-20		
			Motivación Negativa	Por amenaza	21		
Motivación Negativa	Por castigo	22					

Anexo 2: Cuestionario



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA DE COACHING Y MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. VILLA LOS REYES, DISTRITO DE VENTANILLA

Señor Docente:

A continuación encontrará los siguientes enunciados ante los cuales Ud. deberá marcar con un aspa (x) debajo de las letras que refleje su opinión con respecto a dicho enunciado. Se le pide responder el siguiente cuestionario con la mayor sinceridad y de forma anónima marcando su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Nunca
2 = Casi Nunca
3 = A veces

4 = Casi Siempre
5 = Siempre

I. INFORMACIÓN:

EDAD:

SEXO: Hombre Mujer

II. PREGUNTAS:

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que su trabajo actual como docente de la I.E. Villa Los Reyes lo ayuda en el logro de sus metas personales?					
2	¿Considera que sus superiores le facilitan información de retroalimentación a fin de mejorar el desarrollo de sus labores?					
3	¿Considera que el trabajo que realiza en la I.E. Villa Los Reyes no es causa de estrés?					
4	¿Considera que su superior asigna el trabajo equitativamente entre todos los docentes de la I.E. Villa Los Reyes?					
5	¿Se siente usted identificado con la I.E. Villa Los Reyes?					
6	¿Considera usted que se respetan las todas las opiniones emitidas a pesar que no todas las compartan?					
7	¿Considera usted que su superior realiza actividades que fomentan la integración de todos los docentes de la I.E. Villa Los Reyes?					
8	¿Considera que es importante el aporte de todos los docentes para alcanzar las metas de la I.E. Villa Los Reyes?					
9	¿Considera usted que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores en la I.E.T. Villa Los Reyes?					
10	¿Considera usted que en la I.E. Villa Los Reyes se fomenta el trabajo en equipo?					
11	¿Considera que los líderes son importantes para alcanzar las metas de la I.E. Villa Los Reyes?					

12	¿Considera usted que ha elegido bien su profesión como docente en educación secundaria?					
13	¿Considera usted que su trabajo como docente en la I.E. Villa Los Reyes es importante?					
14	¿Se siente usted con ánimos para realizar su trabajo como docente de la I.E. Villa Los Reyes?					
15	¿Usted disfruta realizar sus labores como docente en la I.E. Villa Los Reyes?					
16	¿Desearía usted continuar realizando su trabajo como docente en la I.E. Villa Los Reyes?					
17	¿Considera que son importantes los premios por el cumplimiento de metas en la I.E. Villa Los Reyes?					
18	¿Considera usted que los beneficios sociales que obtiene por su labor como docente en la I.E. Villa Los Reyes son suficientes?					
19	¿Considera usted que su trabajo como docente en la I.E. Villa Los Reyes es valorado por la sociedad?					
20	¿Considera que es importante el reconocimiento de sus superiores por el cumplimiento de las metas de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes?					
21	¿Considera usted que su desempeño laboral como docente en la I.E. Villa Los Reyes no está condicionado al uso de instrumentos disciplinarios?					
22	¿Considera usted que las sanciones por algún incumplimiento en sus labores como docente de la I.E. Villa Los Reyes no son razonables?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3

Matriz de consistencia de la investigación

Planteamiento del Problema	Objetivo(s)	Hipótesis	Variables	Dimensión(es)	Indicador(es)	Método	Estadística
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa los Reyes del distrito de Ventanilla?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa los Reyes.	HIPÓTESIS GENERAL Ho: No existe relación significativa entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes. H1: Existe relación entre el coaching y la motivación de los docentes de la I.E. Villa los Reyes.	Variable A: Coaching	Coaching Personal	Desarrollo profesional Gestión del estrés	Hipotético deductivo	Tipo Aplicado No experimental – Transversal Descriptivo – Correlacional Hipotético Deductivo
				Coaching Grupal	Acuerdos Grupales Integración de los miembros		
				Coaching Organizacional	Trabajo en equipo Liderazgo efectivo		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el coaching personalizado y motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes del distrito de Ventanilla? ¿Qué relación existe entre el coaching grupal y motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes del distrito de Ventanilla?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre el coaching personalizado y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. Determinar la relación entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Ho: No existe relación significativa entre el coaching personalizado y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. H1: Existe relación entre el coaching personalizado y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. Ho: No existe relación significativa entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes. H1: Existe relación entre el coaching grupal y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Villa los Reyes	Variable B: Motivación	Motivación Intrínseca	Individual Por Disfrute		
				Motivación Extrínseca	Por recompensa Reconocimiento Social		
				Motivación Negativa	Por amenaza Por castigo		

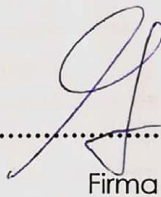
Yo, Lessner Augusto León Espinoza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Coaching y su relación con la motivación de los docentes de la I.E. Villa Los Reyes, Distrito de Ventanilla, año 2016" de la estudiante Danila Noelia Pacheco Fernández, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Lima, 11 de julio del 2016



Firma

LESSNER AUGUSTO LEÓN ESPINOZA

DNI: 07725199

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------