



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Propuesta de programa coaching desempeño laboral para docentes de la Unidad Educativa, “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Moran Ponce, Bella Iris ([orcid.org/0000-0001-6646-3962](https://orcid.org/0000-0001-6646-3962))

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides ([orcid.org/0000-0002-4512-6120](https://orcid.org/0000-0002-4512-6120))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Calidad y Servicios

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**PIURA - PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

A Dios: Gracias por la oportunidad de estar con vida. A mis Padres por las lecciones de vida que me dejaron en este mundo. A mi esposo Luis Andrés Pizarro por la comprensión, el apoyo. A mis hijas: Andreina, Janella y Tairys, son el motivo principal para avanzar en la vida, igualmente a mis nietos Isis, Thiago y Janelly.

## AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por permitirme tener padres y familia, por permitirme vivir y disfrutar cada día, por darme luz y claridad. Gracias a mi familia por crear las condiciones para que pudiera completar esta tesis y por creer en mí. El viaje hasta ahora no ha sido fácil, pero gracias a su inmenso amor, amabilidad y apoyo, la dificultad para lograr este objetivo ha sido menor. Gracias y expreso mi gran amor por ustedes, mi hermosa familia.

Yo, Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Propuesta de programa coaching desempeño laboral para docentes de la Unidad Educativa, "Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama", Ecuador, 2020", de la estudiante Morán Ponce Bella Iris, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% 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.

Piura, 04 de noviembre del 2024



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

DNI:02776313

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



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


## ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **Morán Ponce Bella Iris** estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: **“Propuesta de programa coaching desempeño laboral para docentes de la Unidad Educativa, “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020”** es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b> Morán Ponce Bella Iris	
<b>DNI:</b> 0910332907	<b>Firma</b> 
<b>ORCID</b> 0000-0002-4512-6120	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización de variables .....	14
3.3. Población, Muestra y Muestreo .....	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad ..	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de Análisis de Datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1. Objetivo General.....	17
4.2. Objetivo Específico 1 .....	19
4.3. Objetivo Específico 2 .....	20

4.4. Objetivo Específico 3 .....	21
4.5. Objetivo específico 4.....	22
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	28
VIII. RECOMENDACIONES .....	29
VIII. Propuesta.....	30
REFERENCIAS.....	38
Anexo 1 Matriz de Consistencia .....	42
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.....	43
Anexo 5: Validación de Instrumentos por criterio de jueces .....	45
Anexo 6: Confiabilidad del instrumento .....	48
Anexo 7: Carta de Aprobación.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Delimitación de la población</i> .....	14
Tabla 2	<i>Calificación del cuestionario de desempeño laboral</i> .....	15
Tabla 3	<i>Análisis del desempeño laboral del cuerpo docente</i> .....	17
Tabla 4	<i>Dimensión preparación para el aprendizaje</i> .....	19
Tabla 5	<i>Dimensión enseñanza para el aprendizaje</i> .....	20
Tabla 6	<i>Dimensión Participación en la Gestión de la Unidad Educativa Articulada a la Comunidad</i> .....	21
Tabla 7	<i>Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad</i> .....	22
Tabla 8	<i>Actividades del primer día del programa de Coaching</i> .....	34
Tabla 9	<i>Actividades del segundo día del programa de Coaching</i> .....	35
Tabla 10	<i>Actividades del tercer día del programa de Coaching</i> .....	36
Tabla 11	<i>Actividades del cuarto día del programa de Coaching</i> .....	37
Tabla 12	<i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	43



## RESUMEN

El objetivo principal de este estudio es conocer el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020. También se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, donde se aplicó un cuestionario de Desempeño laboral a 50 docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama” dentro del periodo lectivo desde septiembre del 2020 hasta enero del 2021. Después de aplicar el instrumento a los 50 docentes obteniendo los siguientes resultados: De las 18 preguntas del cuestionario de desempeño laboral, 14 preguntas fueron respondidas por los docentes con la opción siempre, 3 preguntas casi siempre y solo 1 pregunta casi nunca. Esto refleja que en la Unidad Educativa “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, los docentes actualizan sus conocimientos, planifican sus métodos de enseñanza, crean clima adecuados de aprendizaje, domina contenidos y usa recursos para evaluar su aprendizaje.

Palabras Clave: Desempeño laboral, propuesta, docentes

## **ABSTRACT**

The present investigation had as main objective: To know the work performance of the teachers of the educational unit “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020. It is also developed within a Quantitative, Non-Experimental, Cross-sectional approach where a job performance questionnaire was applied to 50 teachers from the U.E. “Liceo Comte. Naval. Rafael Andrade Lalama” in the period September 2020- January 2021. After applying the instrument to the 50 teachers, the results were the following: Of the 18 questions of the job performance questionnaire, 14 questions were answered by the teachers with the option always, 3 questions almost always and only 1 question almost never. This reflects that in the educational unit “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, teachers update their knowledge, plan their teaching methods, create an adequate learning climate, master content and use resources to evaluate their learning.

Keywords: Job performance, proposal, teachers

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el rol laboral que desempeñan los docentes en las unidades educativas en el territorio ecuatoriano es un elemento básico para superar las instituciones educativas nacionales en todos los niveles, por lo que los docentes se consideran un elemento indispensable en las funciones de todos los países.

Según una encuesta de (Elempleo, 2020), 470 compañías en más de 20 manufacturas localizadas en las provincias colombianas de Bogotá, Cali, Medellín y múltiples empresas en la región costera del atlántico mostraron que el 48% de las empresas han implementado un plan de gestión del desempeño empresarial, y el 29% de las empresas se están estableciendo; solo el 20% de las personas dijeron que no tienen un plan en esta área, y el 3% de las personas tienen un plan de implementación planificado. En conjunto, la encuesta evidencia que las organizaciones clasifican como un riesgo moderado de 23% la baja productividad, en cuanto a su impacto en la transformación digital que se puede generar.

(Salazar & Molano, 2000), plantean al coaching como un procedimiento donde se incluye métodos específicos para seleccionar personas o crear personas en desarrollo, e incluso un nuevo método de liderar. Así mismo, se dice que el coaching es una perspectiva muy amplia, que incluye el liderar, la planificación de carrera, el aprendizaje de la organización y el potencial personal que desarrolla, estos potenciales se forman al interactuar con la identidad en valores, las metas y objetivos trasados por la institución.

Si la enseñanza se considera una de las actividades más nobles y útiles de una sociedad, entonces los profesores deben considerarse como la principal actividad del desarrollo de una sociedad. Para resolver los problemas planteados, es necesario comprender los diferentes beneficios e incentivos externos para los educadores. De ahí nace la Propuesta de Programa Coaching Desempeño Laboral para Docentes de la Institución Educativa. Los escasos incentivos y el bajo desempeño laboral dejan en

evidencia la falta de responsabilidad en la preparación de sus planificaciones de clase, pocas competencias y habilidades laborales y actitudes en los procesos enseñanza - aprendizaje. Ante esta problemática, se propondrá un programa coaching desempeño laboral para los docentes.

Ante lo expuesto, surge la interrogante primordial de la investigación; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa? Así también tenemos los problemas específicos: P1: ¿Cuál es el nivel de preparación para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa?; P2: ¿Cuál es el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa?; P3: ¿Cuál es el nivel de participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad de los docentes de la unidad educativa?; P4: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la unidad educativa?

El siguiente estudio investigativo se justifica a través de los aspectos como es la justificación teórica donde los resultados de la encuesta se basarán en el método de comisión y generarán conocimiento sobre la variable establecida en un entorno particular. La justificación practica: se obtendrá la información por medio de cuestionarios validados con sus respectivas dimensiones, facilitando el análisis de la información recabada. La metodología se justifica en la aplicación de metodologías y técnicas que regirán la investigación, permitiendo así reunir información relevante sobre el profesorado de la institución. Por último la justificación social permitirá mejorar la idea de desempeño laboral como variable y beneficiar a la unidad educativa en general.

Esta investigación tiene los siguientes objetivos; Objetivo general: Conocer el desempeño laboral de los docentes que pertenecen a institución educativa. Y como Objetivos específicos: Conocer el nivel preparación para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa; Identificar el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa; Conocer el nivel de participación en la

gestión de la institución educativa articulada a la comunidad de los docentes de unidad educativa; e Identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la unidad educativa. Y Proponer un programa coaching de desempeño laboral para docentes de la Unidad Educativa “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”

Finalmente, la hipótesis general, se afirma lo siguiente: El estado del desempeño laboral del cuerpo docente de la unidad educativa” es regular. Y las hipótesis específicas: El nivel de la preparación para el aprendizaje en los docentes de la unidad educativa es regular.; El nivel de la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la unidad educativa, es eficiente. El nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de la unidad educativa, es deficiente.; Y El nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de la unidad educativa, es deficiente.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las investigaciones internacionales consultadas referente a nuestra variable de estudio, (Castillo Lozano, 2018) en su investigación plantearon como hipótesis verificar si el proyecto de inteligencia emocional impartido a los docentes mejora el desempeño laboral. El tipo de indagación fue explicativo, experimental, de corte preexperimental con una encuesta inicial y otra encuesta final a un solo grupo de investigación y de corte longitudinal, la muestra fue formada de 30 profesores. Los resultados que arrojo el estudio tiene sustento en la información del test "T de student", con un criterio de significancia de 0.000, y la marca de significancia es p menor <0.05. Este resultado está en función de la preprueba y la posprueba con una diferencia, se debe a la aceptación de otra hipótesis, que comprueba el desempeño en la docencia.

Por otro lado, (Juárez, 2017) en su tesis, plantea como objetivo general proponer un programa basado en coaching dirigido para altos mandos, que mejore las circunstancias del desempeño laboral. Fue una investigación descriptiva, propositiva y explicativa y se trabajó con 17 funcionarios. Concluyendo que todos los funcionarios se encontraban predispuestos a ser parte del programa propuesto.

Así también (Laura Q., 2018) en su tesis presenta el objetivo general emplear el coaching como instrumento que desarrollo el despliegue laboral. Se empleó un sondeo y un esquema de observación a 33 colaboradores en la investigación descriptiva. Concluyendo que el índice de desenvolvimiento laboral de los colaboradores satisface los estándares, aunque con respecto a las habilidades, liderazgo, aceptación a las transformaciones, planificación, independencia y cantidad de resultados se encuentra por debajo de los estándares.

También (Castillo Lozano, 2018) en su investigación, analiza la influencia de la inteligencia emocional en la optimización del desempeño docente. La investigación fue experimental, explicativa, longitudinal, con una evaluación inicial y una evaluación

final, muestreo probabilístico y el grupo de estudio está compuesto por 30 docentes. Finalmente se implementó el test de “T de student” obteniendo resultados, donde la probabilidad de significancia es de 0,000, con discrepancias entre la pre prueba y el post prueba, lo que acepta la hipótesis, por lo tanto, acepta la viabilidad del programa con un enfoque aplicado al desempeño del cuerpo docente.

En cuanto a las investigaciones nacionales consultadas referente a nuestra variable de estudio, (González R., 2019) en su trabajo de titulación con el propósito de identificar los indicadores primarios que perturban el ambiente laboral y como impactan en el cumplimiento del equipo docente. Esta investigación fue de carácter correlacional. Concluyendo que el ambiente laboral incide en el cumplimiento docente, con una sucesión de Pearson de 0.933 y una significancia de 0.000.

Por otro lado, (López S. & Villacís G., 2018) plantearon en su tesis desarrollada en la ciudad de guayaquil, la cual plantea como objetivo demostrar el rango de satisfacción y la correlación con el desarrollo de las actividades laborales. En este estudio participaron 65 colaboradores del área administrativa, rector y docentes. Su principal conclusión evidencia una relación estrecha entre el bienestar laboral y su desempeño.

Citando las teorías, (Gonczi, 1997) propone la teoría de desempeño laboral y menciona que se basa en los métodos de tareas asignados a las funciones organizacionales. También menciona que los métodos de atributos, los métodos de integración, las fortalezas y las limitaciones son factores que afectan directamente el desempeño y el desenvolvimiento. La colaboración es una respuesta a una función o tarea. También significa que estos pueden basarse en La inversión de diversos talentos en la organización, la capacidad organizacional, la motivación organizacional y el buen ambiente externo son diferentes, todos factores que afectan la productividad y el desempeño laboral.

Por otro lado (UNADE, 2020) quien expone la teoría de la necesidades humanas de (Maslow, 1991), la que se explicarán a continuación:

***Necesidades fisiológicas:*** Estos requisitos forman la base vital. En este nivel se necesita comida, sueño y descanso, refugio, etc.; lo que corresponde con la supervivencia de los individuos y la protección de especies. Cuando estas necesidades no son satisfechas dominaran el comportamiento humano; así como una persona no ha comido en unos días, solo encontrará la manera de saciar su hambre. Cuando no se pueden satisfacer todas las necesidades humanas, el individuo buscará satisfacer principalmente las necesidades físicas.

***Necesidades de seguridad:*** Forman el 2do nivel de la pirámide. Necesitan protección, firmeza, buscar resguardo y escapar de los riesgos. Estos síntomas ocurren cuando las necesidades físicas se satisfacen de forma regular. Cuando las personas perciben cierta amenaza a su estabilidad, su cuerpo actuará como un componente de búsqueda para debilitar esa amenaza. Si los empleados están en una relación de dependencia con la organización, las disposiciones arbitrarias pueden hacer que los empleados tengan dudas.

***Necesidades sociales:*** Cuando se cumplan relativamente los requisitos mínimos, mostrarán su comportamiento. Entre estas necesidades, se necesitan la comunicación, la participación, la aprobación de su entorno, el afecto, la amistad y el amor. Si las necesidades no se satisfacen, la persona se volverá hostil o resistente a quienes lo rodean, lo que puede provocar desorden social, aislamiento y soledad. Ambas formas de sentir (dar y recibir) son motivaciones importantes.

***Necesidades de estima:*** Estas necesidades se relacionan con los individuos se perciben y evalúan a sí mismos. Significa confianza en uno mismo, autoestima, reconocimiento, respeto social, credibilidad, consideración, confianza en el mundo, independencia y autonomía. El infortunio de estas penurias conlleva a sensaciones



de inferioridad, dependencia, debilidad e impotencia, y a su vez conduce a la frustración de los trabajadores.

***Necesidades de autorrealización:*** Muestra la decadencia humana más grandes y están en la cúspide de la pirámide, refiriéndose al desarrollo y mejora continua del potencial personal. Se manifiesta a través de la búsqueda de las personas por un mejor yo.

Por otro lado, referente a las definiciones de variable desempeño laboral; (Chiavenato, 2006) define que el desempeño laboral está íntimamente afín con el desempeño individual en la organización, por lo que el trabajo efectivo de los colaboradores es muy importante en la organización. En este sentido, la capacidad de desarrollo de los empleados dependerá de su calidad y de la capacidad de liderazgo personal de cada individuo.

Para (Robbins & Coulter, 2005) expone como definición: La evaluación del desempeño es un proceso importante en la gestión de recursos humanos destinado a mejorar el desempeño, las habilidades y el desarrollo organizacional de los empleados. Estas evaluaciones pueden mejorar el desarrollo funcional de los empleados dentro de la organización.

Así mismo, (Robalino et al., 2006) señaló que los docentes solo están limitados por su práctica docente, inicia y finaliza en el aula, mientras que la capacitación es para desarrollar las habilidades docentes. Insiste una vez más en romper los esquemas tradicionales que aún existen incluso en la mayoría de instituciones educativas, creyendo que el ejercicio laboral del docente no es estrictamente como espectador, sino que también debe participar activamente para que su experiencia profesional se fortalezca, así como el rol docente y la calidad de sus labores.

Según (Saccsa C., 2010) expresa los beneficios de realizar evaluaciones al personal docente, lo que ayudara a identificar las falencias de los maestro, luego proponer un

plan para mejorar y potencializar las habilidades hacia un buen desenvolvimiento en el rol docente. Es así, que se vuelve necesario fomentar relaciones estables en el rol que desempeña laboralmente el maestro; también manifiesta la necesidad de predisposición por parte del docente a la supervisión y evaluación de forma constante, donde mediante la retroalimentación visualicen sus fortalezas y debilidades. Así mismo, (Montenegro, 2023), señaló que el desempeño laboral es un evento que evalúa la importancia de la educación. Puede entenderse como un hecho de hacerlo bien, y es posible apreciar cuidadosamente el trabajo avanzado de la educación. Y hacer correcciones permanentes, lo que ayuda a aumentar la satisfacción. Para los propósitos de este estudio, la definición (Ruiz et al., 2023) quien define el desempeño laboral como la ejecución de tareas, responsabilidades, funciones y actividades; así como los logros alcanzados y su rendimiento.

Existen 2 factores de desempeño laboral planteados por (Bain, 1985) los factores internos y factores externos. *Factores internos*: estos son más moldeables que los demás, así que se dividen en categorías duras y blandas. Los factores difíciles incluyen tecnología, productos, materia prima y equipos. Los factores blandos incluyen mano de obra, procedimientos organizativos, sistemas, estilo de gestión y métodos de trabajo. *Factores externos*: El rendimiento establece en gran medida el ingreso real, la competitividad, la inflación el confort de las personas, por eso los organismos trabajan por encontrar la verdadera razón de la baja o crecimiento del rendimiento. En estos factores está incluido el ajuste estructural. Los cambios dentro de la estructura social tienen un impacto en la productividad del país y por ende en la organización, indistintamente del desarrollo de la empresa. Sin embargo, a largo plazo, las permutas en la productividad tienen cambios significativos en la estructura.

Según el (MINEDUC Perú, 2012), explica en su investigación: “Marco del Buen Desempeño Docente” contempla cuatro aspectos, que han sido tomados como las dimensiones del presente estudio:

### ***Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje del alumnado***

Propone diseñar un plan de trabajo para el cuerpo docente que incluya el desarrollo de unidades didácticas, de lecciones y talleres de capacitación, con un enfoque en métodos transculturales e inclusivos. Comprende, también, la comprensión de la riqueza de las identidades de los alumnos, en términos de cultura, pensamiento, socialización, aspectos intangibles y tangibles, y la dirección de estrategias de enseñanza y currículo de la asignatura, al igual que la elección de elementos educativos, estrategias para enseñar y evaluar los conocimientos. Incluye dos competencias a conocer:

- Competencia 1: Conoce las características personales de cada alumno y su contexto, así como los componentes esenciales de la asignatura y las estrategias de enseñanza utilizadas, para potenciar las habilidades del docente y su enfoque holístico en la educación.
- Competencia 2: Diseña la enseñanza de manera colaborativa para asegurar la cohesión entre los objetivos de aprendizaje, el desarrollo educativo, la utilización efectiva de recursos y la evaluación esperada en los estudiantes, considerando el plan curricular actual y su revisión continua

### ***Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***

Una aproximación pedagógica que pone al estudiante en el centro, valora la diversidad y la inclusión, y se concentra en mejorar la enseñanza a través de ambientes de aprendizaje positivos, gestión efectiva de contenidos y evaluación continua. Asimismo, se concentra en fortalecer aspectos que necesitan mejoras, utilizando una variedad de estándares y métodos para detectar logros y desafíos en el proceso educativo.

- Competencia 3: Crear un clima adecuado en donde los alumnos puedan aprender, convivir justamente y diversas experiencias educativas, con el

propósito de formar ciudadanos con pensamiento crítico y sensibilidad transcultural.

- Competencia 4: Dirigir los procedimientos de enseñanza – aprendizaje por medio del dominio que compone el material curricular y la utilización de recursos y estrategias asociadas, para que los estudiantes puedan adquirir métodos de aprendizaje críticos y reflexivos y desarrollar habilidades con el objetivo de enfrentar y superar las dificultades que surgen en el día a día.
- Competencia 5: Los aprendizajes serán evaluados de forma permanentemente alineados con las metas de la institución educativa, contando con los contrastes personales y los antecedentes culturales, tomando decisiones y proporcionando un feedback a la comunidad educativa.

### ***Dimensión 3: Participación en el manejo escolar integrada con la comunidad***

Involucra la participación conjunta en la administración de un centro educativo desde un aspecto democrático y así contribuir con los grupos de aprendizaje. Está orientado a establecer un diálogo efectivo con todos los stakeholders del ámbito educativo, y a trabajar conjuntamente en la creación, implementación y monitoreo de proyectos pedagógicos, auspiciados por la institución educativa y contribuir con un buen ambiente organizacional.

- Competencia 6: Participar de forma activa en las actividades académicas con una visión crítica, democrática y cooperativa, para colaborar con el desarrollo de proyectos educativos y apoyar la mejora continua es estos, que a su vez producen aprendizajes con altos estándares.
- Competencia 7: Fomentar un ambiente de respeto, colaboración y corresponsabilidad en la comunidad educativa y otros actores sociales, aprovechando los recursos y conocimientos disponibles para lograr resultados óptimos de aprendizaje.

#### ***Dimensión 4: Mejora continua de la competencia docente y la construcción de la identidad profesional***

Está al tanto del diseño y la implementación de capacitaciones y programas de desarrollo profesional para educadores, con un enfoque en la práctica educativa efectiva, el trabajo en equipo y la colaboración que promuevan el crecimiento profesional continuo. Incluye el desarrollo e implementación de planes de formación docente y desarrollo profesional, con un énfasis en la práctica educativa reflexiva, el trabajo colaborativo, la relación con compañeros y la participación en actividades que fomenten el crecimiento profesional y la innovación educativa. Comprende:

- Competencia 8: Examina críticamente la práctica y la experiencia vivida por la entidad educativa, además de promover un proceso de aprendizaje continuo, tanto individual como colectivo, estableciendo y reafirma el compromiso y la identidad profesional del docente.
- Competencia 9: Ejercer la vocación con compromiso hacia la dignidad y los derechos humanos, siendo honestos, justos, responsables y comprometidos con los roles sociales.

El cofundador (Whitmore, 2009) define el coaching como la liberación del potencial de un colaborador y así maximizar su productividad. Incluye ayudarlo a instruirse en lugar de enseñarle, asumiendo que el colaborador que lo toma puede estructurar libremente sus objetivos. Se considera al Coaching como un instrumento útil para eliminar obstáculos y superar las dificultades. Con él, es posible actuar de manera consciente y generar valores, hábitos, historias, creencias y juicios para promover el desarrollo de un sistema de cambio que capacite a los aprendices a tomar decisiones y tomar acciones para que puedan mejorar con la oportunidad de trascender. En términos de retroalimentación constante, esta es una tecnología de vital utilidad a través de la cual las personas y las organizaciones pueden tener un futuro mejor. El coaching se fundamenta en una técnica de aprendizaje que sigue un proceso estructurado de observación, análisis de resultados para lograr el crecimiento

personal o profesional. El método fomenta y señala que este tipo de acciones y los resultados obtenidos dependen enteramente de la calidad de las observaciones realizadas, (Monroy N., 2015).

(Forero, 2010), define al coaching como una parte del liderazgo que requiere la capacidad de actuar, aprender y entrenar, porque los coaches son entrenadores que pueden ayudar a los estudiantes a lograr metas que no pueden, observar, accionar, escuchar y aprender de ellas. De igual manera, hallar oportunidades en problemas, ayuda a dominar las emociones, aumentar la autoconfianza, prevenir la resignación y el resentimiento, cultivar la curiosidad, la ambición y la pasión por las actividades, y mantener un respeto duradero hacia todos (Greco, 2010).

Se emplea para disipar la diferencia entre el rendimiento específico y las escalas de rendimiento sugerido, y ayudar a desarrollar modelos que tienen un potencial mucho más allá de la contribución actual del entrenador. Este es un intento eficaz. La orientación es útil para eliminar las barreras para desarrollar cualidades potenciales (por ejemplo, desafiar y cambiar ideas profundamente arraigadas) y mejorar la función de las características. El entrenador puede ser un intento aislado de desarrollar características específicas, o puede ser una manera de laborar continuamente con las personas del equipo. El primero es un procedimiento planificado, mientras que el segundo está en torno a identificar cosas que interfieren con la retroalimentación inmediata (indicando que lo que observa está sucediendo) o cambian las opiniones de las personas y progresan. Puede mantener la influencia del coaching informal haciendo comentarios mensuales sobre preguntas específicas para que pueda dar seguimiento a cualquier coaching en curso durante el mes, (Smart, 2000).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Este estudio de caso será fundamentado por medio de sus objetivos y se lo catalogara como una investigación de carácter básico debido a que da la apertura para nuevos campos de investigación y conocimiento, una de las características investigativas es que no tiene fines prácticos específicos, ni directos. Tiene como propósito crear un modelo de aprendizaje en forma teórica de una manera practica para su aplicación. El propósito de esta investigación está enfocada en comprender y buscar una solución que abarque varios escenarios de los problemas con eficacia universal, (Landeau, 2007)

Esta investigación tendrá un carácter descriptico, ya que indaga en una forma detallada las características, propiedades y aspectos relevantes del fenómeno a estudiar, así mismo, Va a identificar las tendencias predominantes en un grupo o población, como lo indica (Fernández & Hernández, 2014). La naturaleza de esta investigación será cuantitativa ya que utilizara como herramientas la encuesta para recopilar los datos y dar respuesta a la hipótesis, cuyo análisis se fundamentará en datos numéricos y técnicas estadísticas, lo que nos permitirá detectar tendencias, establecer modelos de comportamiento y probar la validez de las teorías estudiadas (Fernández et al., 1998). El alcance temporal será transversal, ya que estudia aspectos de un grupo de sujetos en un momento determinado. Asi mismo esta investigación cumplirá con un diseño no experimental descriptico ya que indica y toma la información relacionada con la variable del estudio

Esquema:



M: Muestra que es como determina la población objetivo para el estudio

O: Datos significativos obtenidos de la muestra

### 3.2. Variables y Operacionalización de variables

El presente estudio se registrará la Variable Desempeño Laboral y será definida por (Carballo & Guelmes, 2016) Implica la implementación de responsabilidades, tareas y actividades específicas; así como los logros alcanzados y su rendimiento.

### 3.3. Población, Muestra y Muestreo

Se entiende por población al grupo de sujetos o elementos que son parte de una unidad mayor (Ventura, 2017). Por lo cual la población está integrada por 50 docentes del turno matutino de la institución educativa.

**Tabla 1**

*Delimitación de la población*

<b>Población</b>	<b>Docentes</b>
Docentes turno matutino	50
<b>Total</b>	<b>50</b>

Nota: en la tabla se representa los participantes de este estudio.

Además, se utilizó una muestra censal, ya que se observa una población pequeña; es por ello que se emplea todo el grupo poblacional para el estudio integrado por la misma población, siendo ésta 50 docentes del turno matutino de la unidad educativa.

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad



Para la recopilación de los datos observables, se ha seleccionado la encuesta como instrumento de medición en este proyecto actual, obtener resultados y analizar en relación con los objetivos planteados (Mejía, 2005). Este instrumento está conformado por 18 preguntas y aplicando la escala ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), que se explica a continuación:

**Tabla 2**

*Calificación del cuestionario de desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
Preparación para el aprendizaje	4	5-10	11-14	15-20
Enseñanza para el aprendizaje	6	6-13	14-21	22-30
Participación en la gestión de la U.E. articulada a la comunidad	4	5-10	11-14	15-20
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4	5-10	11-14	15-20

Nota: Explicación de la escala de valoración

### **3.5. Procedimiento**

A continuación, se expone el procedimiento empleado para recopilar los datos, comenzando con la selección de los participantes de la unidad educativa. Luego se realizó las pruebas piloto del instrumento, para obtener la validez y confiabilidad del mismo. A continuación se aplicó el cuestionario de forma individual. Se elaboró la base de datos de una forma organizada para análisis de las respuestas obtenidas del instrumento; y finalmente se hizo el análisis utilizando Excel para obtener los niveles de desempeño laboral y por el grupo de dimensiones de la institución educativa.

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

Se utilizará Excel con el fin de analizar y procesar los datos, el cual facilitará la tabulación, el ordenamiento y la visualización de la información, permitiendo un análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se garantizaron los principios de privacidad y confidencialidad, manteniendo la identidad de los participantes en anonimato y proporcionando información relevante sobre la investigación a los docentes del departamento de educación. Y finalmente se contó con el permiso de la unidad educativa, respetando las normas y estatutos de la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Objetivo General

Conocer el desempeño laboral de los profesores de la unidad educativa.

**Tabla 3**

*Análisis del desempeño laboral del cuerpo docente*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Preparación para el aprendizaje	Conocimiento actualizado	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes	47 94%	0 -	2 -	1 -	0 -
		Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.	14 -	23 46%	10 -	2 -	1 -
	Planifica la enseñanza	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes	33 66%	6 -	10 -	0 -	1 -
		Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje	43 86%	5 -	1 -	1 -	0 -
Enseñanza para el aprendizaje	Crea clima propicio	Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes	49 98%	0 -	0 -	0 -	1 -
		Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje	16 -	29 58%	4 -	0 -	1 -
	Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente	47 94%	2 -	0 -	1 -	0 -
		Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica	47 94%	2 -	0 -	0 -	1 -
	Evalúa el aprendizaje	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinarios para los estudiantes	28 56%	10 -	11 -	1 -	0 -
		Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder	0 -	0 -	0 -	1 -	49 98%

Continuación de la Tabla 3

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la U.E.	Se reúnen forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución	48 96%	0 -	1 -	1 -	0 -
		Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad	48 96%	0 -	1 -	1 -	0 -
	Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración	47 94%	1 -	1 -	0 -	1 -
		Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.	44 88%	4 -	1 -	0 -	1 -
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica	40 80%	8 -	1 -	0 -	1 -
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional	11 -	33 66%	4 -	2 -	0 -
	Promueve valores	Actúa éticamente para resolver problemas educativos	47 94%	2 -	1 -	0 -	0 -
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos	49 98%	0 -	0 -	1 -	0 -

Nota: Análisis del cuestionario que se aplicó al cuerpo docente

Se observa en la Tabla 3 que de las 18 preguntas del cuestionario de desempeño laboral, 14 preguntas fueron respondidas por los docentes con la opción siempre, 3 preguntas casi siempre y solo 1 pregunta casi nunca. Esto refleja que en la unidad educativa, los docentes actualizando sus conocimientos, planifican sus métodos de enseñanza, crean clima adecuados de aprendizaje, domina contenidos y usa recursos para evaluar su aprendizaje. Así mismo participan de las gestiones de la unidad educativa y establece relaciones con los hogares y la sociedad. Finalmente

analiza periódicamente sobre sus prácticas pedagógicas y promueve valores en sus estudiantes y su entorno laboral.

## 4.2. Objetivo Específico 1

Conocer el nivel preparación para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa.

**Tabla 4**

*Dimensión preparación para el aprendizaje*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Preparación para el aprendizaje	Conocimiento actualizado	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes	47 94%	0	2	1	0
		Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.	14	23	10	2	1
	Planifica la enseñanza	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes	33 66%	6	10	0	1
		Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje	43 86%	5	1	1	0

Nota: Análisis del objetivo específico 1

Según la tabla 4, se puede ver que el 94% (47) de profesores manifiesta que en la unidad educativa si se conoce las características cognitivas de sus alumnos. Así mismo el 86% (43) de docentes elabora sus sesiones y unidades de aprendizaje de la Unidad Educativa. Finalmente, el 66% (33) de docentes domina sus estrategias de enseñanza y evalúa sus aprendizajes.

### 4.3. Objetivo Específico 2

Identificar el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa

**Tabla 5**

*Dimensión enseñanza para el aprendizaje*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Enseñanza para el aprendizaje	Crea clima propicio	Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes	49 98%	0 -	0 -	0 -	1 -
		Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje	16 -	29 58%	4 -	0 -	1 -
	Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente	47 94%	2 -	0 -	1 -	0 -
		Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.	47 94%	2 -	0 -	0 -	1 -
	Evalúa el aprendizaje	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinarios para los estudiantes	28 56%	10 -	11 -	1 -	0 -
		Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder	0 -	0 -	0 -	1 -	49 98%

Nota: Análisis del objetivo específico 2

Se puede observar en la Tabla que el 98% (49) de profesores manifiesta que escuchan y actúan empáticamente y en forma asertiva, frente a al grupo de alumnos. Asimismo, se observó que el 94% de los docentes (47) resuelven conflictos de

manera pacífica y fomentan la reflexión en los alumnos, con un porcentaje igual del 94% (47), con actitud acertada y crítica ante los problemas. De la misma forma el 98% (49) de los docentes evalúan los conocimientos trascendiendo viejas prácticas de poder. Por otro lado, el 58% (29) estimula un ambiente agradable para el desarrollo de los aprendizajes y finalmente el 56% (28) desarrolla los contenidos teóricos y disciplinarios para los alumnos.

#### 4.4. Objetivo Específico 3

Conocer el nivel de participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad de los docentes de la unidad educativa.

**Tabla 6**

*Dimensión Participación en la Gestión de la Unidad Educativa Articulada a la Comunidad*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>Participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad</b>	Participa en la gestión de la U.E.	Se reúnen forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución	48 96%	0	1	1	0
		Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad	48 96%	0	1	1	0
	Establece relaciones con la gestión de la U.E.	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración	47 94%	1	1	0	1
		Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.	44 88%	4	1	0	1

Nota: Análisis del objetivo específico 3

La Tabla 6 indica que el 96% (48) de profesores manifiesta que en la unidad educativa se reúnen el grupo de docentes para dar soluciones a los problemas educativos de forma permanente. La mayoría de los docentes, un 96% (48), incorpora la cultura y recursos comunitarios en la planificación de las actividades educativas. Además el 94% (47) fomenta reuniones con los padres en un ambiente donde prevalece el respeto y la colaboración. Un total de 44 docentes, que representan el 88%, comparten con los padres de familia los logros alcanzados y beneficios de los conocimientos de los alumnos.

#### 4.5. Objetivo específico 4

Identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la unidad educativa.

**Tabla 7**

#### **Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica	40 80%	8	1	0	1
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional	11 -	33 66%	4	2	0
	Promueve valores	Actúa éticamente para resolver problemas educativos	47 94%	2	1	0	0
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos	49 98%	0	0	1	0

Nota: Análisis del objetivo específico 3



La Tabla 7 refleja que el 80% (40) de profesores manifiesta que reflexionan sobre su práctica pedagógica. Además, el 94% (47) de los docentes actúan con ética al momento de resolver problemas en el ámbito educativo. Así mismo el 98% (49) de docentes accionan y eligen decisiones tomando en cuenta los derechos humanos. Finalmente, el 66% (33) forma parte de prácticas de desarrollo profesional.

## V. DISCUSIÓN

Para resolver el problema general de analizar el trabajo del profesorado en una institución educativa, se entiende por supuesto de efectividad la ejecución y realización de tareas y actividades; así como logros y resultados (Ruiz et al., 2023). En la Tabla 3 se evidencian los resultados de la variable “Desempeño Docente” obtenidos del cuestionario de 18 preguntas, 14 preguntas fueron respondidas por los docentes con la opción siempre, 3 preguntas casi siempre y solo 1 pregunta casi nunca. Esto refleja que en la unidad educativa, los docentes actualizando sus conocimientos, planifican sus métodos de enseñanza, crean clima adecuados de aprendizaje, domina contenidos y usa recursos para evaluar su aprendizaje. Así mismo participan de las gestiones de la unidad educativa y establece relaciones con los hogares y la sociedad. Finalmente analiza periódicamente sobre sus prácticas pedagógicas y promueve valores en sus estudiantes y su entorno laboral. Éstos resultados defienden la teoría de (Gonczi, 1997) donde explica que el desempeño laboral se basa en los métodos de tareas asignados a las funciones organizacionales. También los métodos de atributos, integración, fortalezas y limitaciones son factores que afectan directamente el desempeño y el desenvolvimiento. También significa que estos pueden basarse en la inversión de diversos talentos en la organización, la capacidad organizacional, la motivación organizacional y el buen ambiente externo son diferentes, todos factores que afectan la productividad y el desempeño laboral. De la misma forma los resultados se muestran muy semejantes al análisis de (Laura Q., 2018), cuyo objetivo general fue emplear el coaching como alternativa para desarrollar el desempeño laboral. Usando instrumentos como el cuestionario y una ficha de observación aplicados a 33 colaboradores, se determinó que el desempeño laboral cumple con los requisitos establecidos en la investigación descriptiva, aunque existen áreas de mejora en habilidades, liderazgo, adaptabilidad, planificación, autonomía y productividad, que se encuentran por debajo de los estándares esperados.

Así también para el objetivo específico 1 conocer el nivel preparación para el aprendizaje de los docentes de la institución académica. La literatura especializada indica que esta dimensión implica la planificación docente aplicando la elaboración de planes de lecciones, temarios y cursos de instrucción que incorporen enfoques transculturales e inclusivos. Igualmente, se resalta la necesidad de considerar las características personales y contextuales de los estudiantes, incluyendo aspectos culturales, sociales, cognitivos y materiales, y de contar con una sólida formación en métodos de enseñanza y contenidos curriculares para una enseñanza de alta calidad, así como el elegir elementos educativos para enseñar y evaluar los conocimientos (Salamanca Diaz, 2017), En la tabla 4 se observa que el 94% (47) de profesores manifiesta que en la unidad educativa si se conoce las características cognitivas de sus alumnos. Así mismo el 86% (43) de docentes elabora sus sesiones y programaciones para aprendizaje de la Unidad Educativa. Finalmente, el 66% (33) de docentes domina sus estrategias de enseñanza y evalúa sus aprendizajes.

Por otro lado, para el objetivo específico 2: Identificar el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa. Según la literatura especializada, esta dimensión se refiere al proceso de enseñanza – aprendizaje que reconoce, da valor y fomenta la diversidad y la inclusión en sus dimensiones y manifestaciones. Este aspecto requiere la participación proactiva del profesor en la creación de un ambiente favorable para los aprendizajes, la administración efectiva de los temarios, la motivación sostenida de los estudiantes, la implementación de diversas estrategias y enfoques para evaluar conocimientos, y la innovación de recursos didácticos pertinentes y actualizados. Asimismo, comprende la utilización de múltiples criterios y estrategias para detectar logros y desafíos en la práctica docente y promover el crecimiento continuo (Kohler Herrera, 2005). En la tabla 5 se observa que el 98% (49) de profesores manifiesta que escuchan y actúan de manera asertiva, frente a los alumnos. También el 94% (47) de los docentes abordan y resuelven desacuerdos en el aula de manera pacífica. Además, el 94% (47) de los docentes propician que los alumnos busquen soluciones a problemas con actitud analítica y reflexionando ante lo sucedido. Así mismo el 98% (49) de los docentes evalúa los

conocimientos sin el uso de poder. Por otro lado, el 58% (29) desarrolla un entorno de aprendizaje cómodo y desafiante; finalmente el 56% (28) desarrolla temarios con disciplina para el grupo de alumnos.

Así mismo para el objetivo específico 3: Conocer el nivel de participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad de los docentes de la unidad educativa. Los referentes teóricos mencionan que dicha dimensión abarca la colaboración con la unidad educativa en su gestión desde un aspecto democrático y así contribuir con la sociedad de aprendizaje. Este elemento comprende la comunicación efectiva con todas las partes interesadas del sector educativo, la asociación estrecha en proceso de planificación, puesta en marcha y análisis de los resultados de proyectos educativos institucionales, y la construcción de un ambiente organizacional colaborativo y de confianza (Giménez, 2024). Es por ello que en la Tabla 6 se observa que el 96% (48) de profesores manifiesta que en la unidad educativa se reúnen de forma continua con sus pares para abordar problemas con la comunidad educativa. Luego el 96% (48) de docentes integra los conocimientos de cultura y elementos de la comunidad y el ambiente de las prácticas educativas. Además, el 94% (47) fomenta reuniones con los padres con prácticas de respeto y colaboración. Así mismo el 88% (44) de Los docentes informan a los representantes sobre el progreso académico del alumno.

Finalmente, para el objetivo específico 4: Identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los profesores de la unidad educativa. Se observa en la Tabla 7 que el 80% (40) de profesores manifiesta que reflexionan sobre su práctica pedagógica. Además, el 94% (47) de los docentes actúan con ética al momento de resolver problemas en el ámbito educativo. Así mismo el 98% (49) de docentes accionan y deciden respetando los derechos humanos. Finalmente, el 66% (33) asume compromisos de desarrollo profesional. Esta perspectiva se apoya en la teoría que define el desarrollo profesional y la identidad docente como un camino de crecimiento y desarrollo que refleja las creencias y prácticas de los profesores. Se refiere a su desarrollo profesional como docente, de los compañeros, tareas

colectivas, a la participación en conjunto con sus iguales y a la ayuda mutua en programas con un enfoque de mejora profesional. Toma en cuenta la gestión de los sistemas de aprendizaje y sus análisis, de la misma forma el tratamiento de los contenidos para la planificación y elaboración parámetros educativos a nivel regional y nacional (Farfán & Reyes, 2017).

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Este estudio permite concluir que el desarrollo laboral de los profesores de la entidad educativa tiene un nivel alto en cuanto a la planificación de sus métodos de enseñanza, creación de climas adecuados de aprendizaje, participación de las gestiones de la unidad educativa y establecimiento de relaciones con los hogares y la sociedad. Finalmente delibera periódicamente sobre sus prácticas pedagógicas y promueve valores en sus estudiantes y su entorno laboral.
- 6.2. Por otro lado, con referencia a la dimensión preparación para el aprendizaje el 94% (47) de profesores manifiesta que en la unidad educativa si se conoce las características cognitivas de sus alumnos.
- 6.3. En relación con la dimensión enseñanza para el aprendizaje el 94% (47) de los profesores abordan los desacuerdos en el aula con diplomacia y además propician que los alumnos resuelvan problemas de una forma crítica y reflexionando ante lo sucedido.
- 6.4. También en cuanto a la dimensión Participación en la gestión de la U.E. articulada a la unidad el 96% (48) de los profesores manifiestan que en la unidad educativa se reúnen continuamente con el grupo de profesores para tratar problemas educativos y así integrar los recursos de la comunidad, conocimientos culturales y el medio a las prácticas educativas.
- 6.5. Finalmente, en cuanto a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad el 98% (49) de docentes accionan y eligen decisiones tomando en cuenta los derechos humanos.

## VIII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda un programa de acompañamiento profesional o coaching para fortalecer el desempeño laboral para docentes de la unidad educativa.
- 7.2. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad del programa de coaching. Estas deben incluir encuestas, entrevistas y análisis de desempeño para asegurar que los objetivos se estén cumpliendo. La retroalimentación obtenida permitirá ajustar y mejorar el programa, manteniéndolo relevante y efectivo para los participantes.
- 7.3. Se recomienda a los docentes realizar prácticas pedagógicas específicas en la especialización de sus carreras. Estas prácticas les permitirán profundizar en el despliegue de habilidades y conocimientos esenciales con el objetivo de enseñar de manera efectiva en su área de especialización. Al participar en estas actividades, los docentes podrán mantenerse al día con las metodologías y técnicas de enseñanza emergentes e innovadoras, lo cual es fundamental para mantener un alto nivel de calidad en la educación.
- 7.4. Se recomienda establecer un equipo de docentes que se encarguen de la implementación y monitoreo del programa de coaching a fin de integrarse en la comunidad educativa.
- 7.5. Finalmente se exhorta a la directiva de la Unidad Educativa, actividades de integración y así fortalecer la identidad y compromiso de los docentes y su institución.

## **VIII. Propuesta**

### **PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA DESEMPEÑO LABORAL “Coaching: Una herramienta que mejorará el desempeño laboral”**

#### **1. Presentación**

El coaching educativo se caracteriza por ser un campo que impulsa un cambio metodológico en la educación, ofreciendo una perspectiva renovada sobre el aprendizaje (Magisnet, 2016). El coaching educativo pretende establecer un marco de aprendizaje que incentive la reflexión y el crecimiento personal, considerando las necesidades y fortalezas únicas de cada persona (Bou, 2013). Se enfocan en examinar una variedad de características y procesos humanos, como talentos, habilidades, actitudes, competencias, creencias, valores y emociones, para analizar su influencia en las relaciones que se establecen en el ámbito educativo, tanto en el plano académico como personal y profesional. De manera similar, el coaching educativo se orienta hacia tres ejes principales de atención:

1. Establecer un enfoque educativo que priorice la construcción colectiva del conocimiento, fomentando la comunicación y la colaboración efectiva.
2. Potenciar el desarrollo personal y profesional de los actores del sistema educativo para que puedan alcanzar sus metas y objetivos.
3. Actuar como facilitador en la resolución de disputas y promover un ambiente de entendimiento y cooperación entre los participantes de la comunidad educativa.

El presente programa de coaching se propone con el objetivo de fortalecer la realización laboral de los profesores de la institución educativa.



## **2. Fundamentación**

La función principal del coaching es desarrollar la conciencia, no poner a prueba a nadie, (Whitmore, 2009). La palabra coach significa entrenador, El coaching va más allá de la capacitación, estableciéndose como una disciplina integral que abarca un conjunto de principios, prácticas y habilidades aplicables al liderazgo, la gerencia y la conducción efectiva (Wolk, 2020).

El proceso de coaching es un proceso de aprendizaje, que cambia la forma en que coexistimos con el mundo, porque al cambiar la forma en que observamos, podemos cambiar la forma en que actuamos, moviéndonos en el mundo. También se puede decir que es un proceso que reta e inspira, al requerir que cuestionemos nuestras suposiciones y estructuras mentales, y que adoptemos una mentalidad más flexible y adaptativa en el contexto de las organizaciones (Wolk, 2020).

El coaching se suele realizar de manera presencial y personalizada, pero también puede adaptarse a sesiones en línea o telefónicas, y el coach puede asignar tareas y actividades para que el cliente integre los cambios en su vida diaria y los haga sostenibles. (Dolan, 2012). Este programa nos va a servir a que las personas en las organizaciones mejoren su desempeño laboral, ya que el coaching como lo hemos mencionado anteriormente es una técnica que ayuda a los clientes o personas a tener mejoras en su vida personal y profesional, por ello es importante la realización de esta propuesta para que lo puedan aplicar en las organizaciones y que quede como un antecedente más dentro de ellas.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

Proponer un Programa de apoyo al bienestar docente y estudiantil de la institución académica.

#### **3.2. Objetivos Específicos**

1. Fortalecer la dimensión preparación para el aprendizaje del grupo de profesores de la institución educativa.
2. Fortalecer la dimensión enseñanza para el aprendizaje del grupo de profesores de la institución educativa.
3. Fortalecer la dimensión participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad de los docentes de la institución educativa.
4. Fortalecer la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de

### **4. Orientaciones Metodológicas**

#### **Método Activo Participativo**

Se trata de difundir conocimientos sobre cómo hacer el trabajo con la participación activa de todos los participantes. Se desarrollarán materiales de capacitación y se utilizarán como medio de apoyo en el proceso de desarrollo del programa.

## 5. Estrategias

### Técnicas del Programa

Las técnicas del programa complementan y refuerzan los conocimientos que se van adquirir, asegurando la comprensión de los temas. En el taller se aplicarán las técnicas siguientes:

- **Expositiva y explicativa:** Consiste en la introducción y explicación del tema para transmitir los principales aspectos técnicos y la ejecución de las tareas a realizar
- **Dinámicas de grupo:** La dinámica de grupo describe los cambios y la evolución que ocurren dentro de un grupo de personas a medida que se esfuerzan por desarrollar relaciones de cooperación más sólidas entre sí, encontrar contacto entre sí y mantener una actitud colectiva, continua y positiva.
- **Interrogativa:** Se trata de formular preguntas diseñadas para obtener respuestas de los participantes para poder evaluar los resultados del aprendizaje obtenidos. Utilizándolo al final del programa, intervienen formadores y participantes.

### Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje

**Objetivo específico:** Fortalecer la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa.

- **Nombre del proyecto:** “Coaching: Una herramienta que mejorará el desempeño laboral”
- **Beneficiarios:** 50 docentes de la unidad educativa.
- **Horario:** lunes a viernes de 9:00 am a 10:00 am

- **Financiamiento:** La presente propuesta será financiada por la Unidad Educativa.

**Tabla 8**

*Actividades del primer día del programa de Coaching*

TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO				
			L	M	M	J	V
Presentación	A continuación, se pasará a la presentación de los ponentes y de también de los participantes; donde los ponentes harán una breve explicación de esta propuesta de investigación.	Coach - Comisión de docentes	X				
Modelo Grow	Luego se realizará el modelo Grow donde se aplicarán de manera grupal las siguientes preguntas ¿Qué tema te gusta analizar? ¿Qué te gustaría obtener de la sesión de coaching? ¿En qué punto te encuentras en cuanto al ejercicio? ¿Cuáles son tus opciones? ¿Con cuál de estas opciones te puedes comprometer más? ¿Qué vas hacer entre la sesión de hoy y la siguiente?	Coach - Comisión de docentes	X				
Despedida	Al finalizar las preguntas realizadas por los ponentes, se pasará a una retroalimentación de lo que hemos aprendido el día de hoy, qué objetivos debemos cumplir hasta la siguiente sesión.	Coach - Comisión de docentes	X				

Nota: Se detallan las actividades del programa de Coaching

**Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje**

**Objetivo específico:** Fortalecer la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la unidad educativa.

- **Nombre del proyecto:** “Coaching: Una herramienta que mejorará el desempeño laboral”
- **Beneficiarios:** 50 docentes de la unidad educativa.
- **Horario:** lunes a viernes de 9:00 am a 10:00 am
- **Financiamiento:** La presente propuesta será financiada por la Unidad Educativa.

**Tabla 9**

*Actividades del segundo día del programa de Coaching*

TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO				
			L	M	M	J	V
Dinámica de interacción	A continuación, se pondrá a los docentes en un círculo y deberán de escribir en un papel el FODA de la institución educativa, luego en grupo unirán lo que escribieron individualmente y posteriormente analizar lo que plasmaron en el papel y exponerlo.	Coach - Comisión de docentes		X			
Modelo de Coaching Coactivo	<p>A continuación, el coach va a realizar una serie de preguntas y estas deben ser elocuentes, pero sin exigir una respuesta inmediata. Esto permitirá a los docentes ser más reflexivos, descubrir y aprender.</p> <p>Preguntas claves del coaching coactivo:</p> <p>¿Qué quiero?</p> <p>¿Qué tolero?</p> <p>¿En qué estoy siendo realista o práctico?</p> <p>¿A qué presto atención?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre un deseo y un objetivo?</p> <p>Si centrara toda la atención</p> <p>En obtener el resultado, ¿a qué tendría que renunciar?</p> <p>¿Qué me funciona?</p> <p>¿Qué va hacer falta para que siga el cambio?</p> <p>¿Qué estoy o no dispuesto a cambiar?</p> <p>¿Con qué me conformo?</p> <p>¿Qué significa ser creativo, apasionado, centrado y líder?</p> <p>¿Qué significa actuar y hablar con el corazón?</p> <p>¿Qué significa ser centrado, activo y optimista?</p> <p>¿Qué elemento está presente cuando estoy en mi mejor momento?</p> <p>¿Qué me motiva?</p> <p>¿A qué me estoy resistiendo?</p> <p>Si estuviera en mi mejor momento</p> <p>¿Qué haría ahora mismo?</p> <p>¿Cuáles son mis supuestos?</p> <p>¿En qué me limito?</p> <p>¿En qué me freno?</p> <p>¿Cuáles son mis expectativas para este proyecto? (¿familia, trabajo, o en área en cuestión?)</p> <p>¿Cómo puedo hacerlo más fácil?</p> <p>¿Quién puede estar a mi lado en este proyecto?</p> <p>¿Qué he aprendido sobre mí?</p>	Coach - Comisión de docentes			X		
Despedida	Retroalimentación	Coach - Comisión de docentes		X			

Nota: Se detallan las actividades del programa de Coaching

### Dimensión 3: Participación en la Gestión de la U.E. Articulada a la Comunidad

**Objetivo específico:** Fortalecer la dimensión Participación en la Gestión de la unidad educativa Articulada a la Comunidad de los docentes de la unidad educativa.

- **Nombre del proyecto:** “Coaching: Una herramienta que mejorará el desempeño laboral”
- **Beneficiarios:** 50 docentes de la unidad educativa.
- **Horario:** lunes a viernes de 9:00 am a 10:00 am
- **Financiamiento:** La presente propuesta será financiada por la Unidad Educativa.

**Tabla 10**

*Actividades del tercer día del programa de Coaching*

TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO				
			L	M	M	J	V
Técnica de Relajación	Realizar la técnica de relajación muscular.	Coach - Comisión de docentes			X		
Dinámica mejorando mi comunicación con los demás	A continuación, los facilitadores les dirán a los docentes que formen dos filas, al primer docente se le dará una imagen y éste tiene que dibujarla con su dedo en la espalda de su compañero hasta llegar al final, llegando al final el docente que estaba al último tiene que decir lo que le dibujaron en la espalda, los facilitadores darán una breve explicación sobre comunicación asertiva	Coach - Comisión de docentes			X		
Despedida	De manera final se dará una hoja a cada docente y tendrán que hacer una reflexión sobre lo que se ha hecho en ese día	Coach - Comisión de docentes			X		

Nota: Se detallan las actividades del programa de Coaching

### Dimensión 4: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

**Objetivo específico:** Fortalecer la dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente los docentes de la unidad educativa.

- **Nombre del proyecto:** “Coaching: Una herramienta que mejorará el desempeño laboral”
- **Beneficiarios:** 50 docentes de la unidad educativa.
- **Horario:** lunes a viernes de 9:00 am a 10:00 am
- **Financiamiento:** La presente propuesta será financiada por la Unidad Educativa.

**Tabla 11**

*Actividades del cuarto día del programa de Coaching*

TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO				
			L	M	M	J	V
Dinámica de Juego de Roles	Los facilitadores les darán unas imágenes sobre el desempeño que realiza un área en la organización a cada grupo formados por 5 docentes, cada grupo tendrá que realizar la acción que se presenta en dicha imagen y los demás van a adivinar el rol que está cumpliendo cada grupo	Coach - Comisión de docentes					X
La Importancia del Trabajo en Equipo	1. ¿Qué es el trabajo en equipo? 2. ¿Por qué Trabajar en equipo? 3. Beneficios del trabajo en Equipo 4. Influencia de los equipos en el logro de los objetivos. 5. dinámicas de integración de todos los miembros de la empresa	Coach - Comisión de docentes					X
Despedida	Agradecimiento de los participantes y realización de un compartir	Coach - Comisión de docentes					X

Nota: Se detallan las actividades del programa de Coaching

## REFERENCIAS

- Bain, D. (1985). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. McGraw-Hill.
- Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. LID Editorial Colombia.
- Carballo, M., & Guelmes, E. L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.
- Castillo Lozano, C. A. (2018). Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054—Año escolar 2015. *AUTONOMA*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/675>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores*. Lid Editorial Empresarial S.L.
- Elempleo. (2020, septiembre 16). *Cómo calificar el desempeño del trabajador en estos tiempos*. Noticias Elempleo.Com. <https://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/como-calificar-el-desempeno-del-trabajador-en-estos-tiempos-6159>
- Farfán, M. T. F., & Reyes, I. A. R. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: Una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61.
- Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION (5ª ED.)*. casadellibro. <https://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Fernández, C., Hernández, R., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill, México.
- Forero, L. G. (2010). *LIDERAZGO POR VALORES - LUIS GABRIEL FORERO H—* *Diagnóstica Internacional Escuela de Liderazgo Empresarial | Hotmart*. <https://hotmart.com/es/marketplace/productos/liderazgo-por-valores-luis-gabriel-forero-h/L64811679K>
- Giménez, M. (2024, abril 22). El impacto de la comunicación efectiva en la comunidad educativa. *Bienestar en la Escuela*. <https://bienestarenlaescuela.com/el-impacto-de-la-comunicacion-efectiva-en-la-comunidad-educativa/>



- Gonczi, A. (1997). Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: De lo atomístico a lo holístico. *CINTERFORT/OIT. Formación basada en competencia laboral*.  
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=13723813201681667703&hl=en&oi=scholar>
- González R., M. D. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Greco, C. (2010). Las emociones positivas: Su importancia en el marco de la promoción de la salud mental en la infancia. *Liberabit*, 16(1), 81-94.
- Juárez, M. J. (2017). *Análisis del desempeño laboral de los funcionarios de Autodema y propuesta de un programa de coaching directivo Arequipa, 2016*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6414>
- Kohler Herrera, J. (2005). Importancia de las estrategias de enseñanza y el plan curricular. *Liberabit*, 11(11), 25-34.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Editorial Alfa.
- Laura Q., M. del P. (2018). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del area de servicios universitarios de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa 2017*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6919>
- López S., S. V., & Villacís G., G. E. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>
- Magisnet. (2016, noviembre 22). “El coaching educativo aboga por una nueva metodología de enseñanza que estimule”. *Magisnet*. <https://www.magisnet.com/2016/11/a%c2%80%c2%9cel-coaching-educativo-aboga-por-una-nueva-metodologa%c2%ada-de-ensea%c2%blanza-que-estimulea%c2%80%c2%9d/>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mejía, E. M. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDUC Perú, M. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3096>

- Monroy N., Á. J. (2015). *Coaching Y Desempeño Laboral Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar.
- Montenegro, I. (2023, marzo 8). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE FUNDAMENTOS MODELOS E INSTRUMENTOS*. Biblioteca Digital Magisterio. <https://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluaci-n-del-desempe-o-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>
- Robalino, M., Körner, A., & Murillo, F. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa—UNESCO Biblioteca Digital*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934?posInSet=5&queryId=114a3bb0-a842-4a96-950d-a360a6030513>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Saccca C., J. (2010). *Dspace*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/6761726f-cb66-4d37-8711-3774fe3f9606>
- Salamanca Diaz, S. Y. (2017). *Enseñanza para la comprensión: Concepciones y prácticas pedagógicas*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/61821>
- Salazar, G., & Molano, M. (2000). *Coaching en acción: Cómo desarrollar equipos de ventas de alta competitividad*. McGraw-Hill.
- Smart, J. (2000). *COACHING Y FEEDBACK EFICACES*. <https://www.casadellibro.com/libro-coaching-y-feedback-eficaces/9788480889698/959392>
- UNADE. (2020, abril 28). *La Pirámide de Maslow y su aplicación*. Universidad Americana de Europa. <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose : the Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey.

Wolk, L. (2020). *Coaching para coaches: Teoría y práctica de la supervisión*. Gran Aldea Editores.

## Anexo 1 Matriz de Consistencia

**Título:** “Propuesta de programa coaching desempeño laboral para docentes de la unidad educativa, “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo/Nivel Diseño	Técnica / Instrumento
<p><b>Pregunta general</b> ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa, “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020? Preguntas específicas <b>P1:</b> ¿Cuál es el nivel de preparación para el aprendizaje de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”? <b>P2:</b> ¿Cuál es el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”? <b>P3:</b> ¿Cuál es el nivel de participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”? <b>P4:</b> ¿Cuál es el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”, Ecuador, 2020. Objetivos específicos <b>O1:</b> Conocer el nivel preparación para el aprendizaje de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama” <b>O2:</b> Identificar el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama” <b>O3:</b> Conocer el nivel de participación en la gestión de la unidad educativa articulada a la comunidad de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama” <b>O4:</b> Identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”. <b>O5:</b> Proponer un programa coaching de desempeño laboral para docentes de la unidad educativa, “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El estado del desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama” es regular.</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Participación en la gestión de la U.E. articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Conocimiento actualizado</p> <p>Planifica la enseñanza</p> <p>Crea clima propicio</p> <p>Domina contenidos y usa recursos</p> <p>Evalúa el aprendizaje</p> <p>Participa en la gestión de la U.E.</p> <p>Establece relaciones con la familia y la comunidad</p> <p>Reflexión de la práctica pedagógica</p> <p>Promueve valores</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Descriptivo-Propositivo</p> <p><b>Población</b> 50 docentes de la U.E. “Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama”</p> <p><b>Muestreo</b> Censal</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario de desempeño laboral</p>

Nota: En esta tabla se analiza el planteamiento del problema

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

**Tabla 12**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como la ejecución de tareas, responsabilidades, funciones y actividades; así como los logros alcanzados y su rendimiento.	La variable desempeño laboral se medirá a través de un cuestionario de 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión de la U.E articulada a la comunidad; y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Con respuestas de escala ordinal.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento actualizado Planifica la enseñanza	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	Crea clima propicio	
				Domina contenidos y usa recursos	
				Evalúa el aprendizaje	
			Participación en la gestión de la U.E. articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la U.E.	
				Establece relaciones con la familia y la comunidad	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	
Promueve valores					

Nota: Análisis de las variable desempeño laboral

## Anexo 4: Instrumento de Evaluación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Instrucciones:

Estimado (a) docente, las preguntas que a continuación se formularán, forman parte de una investigación dirigida a analizar el nivel de desempeño laboral, para lo cual necesito de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera sincera. Luego de ello, colocarás una X en el recuadro que creas conveniente.

1= Nunca / 2= Casi nunca / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
1	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes					
2	Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.					
3	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes					
4	Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
5	Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes					
6	Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje					
7	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente					
8	Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.					
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinarios para los estudiantes					
10	Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder					
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
11	Se reúnen forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					
12	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad					
13	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración					
14	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.					
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</b>						
15	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica					
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional					
17	Actúa éticamente para resolver problemas educativos					
18	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos					

Gracias por su participación

## Anexo 5: Validación de Instrumentos por criterio de jueces

### Validación de experto 1

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de desempeño laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de desempeño laboral de docentes.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GONZALES FUENTES LOIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN MODELOS EDUCATIVOS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## Validación de experto 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de desempeño laboral”

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño laboral de docentes.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** \_CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL\_

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy Alto x	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



---

**Mg Fernando Elías Manuel Casusol Moreno**  
Evaluador



### Validación de experto 3

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de desempeño laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño laboral de docentes.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** OCAMPOS PRADO, George Oswaldo.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------	------	-------	------	----------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

## **Anexo 6: Confiabilidad del instrumento**

**Variable:** Desempeño laboral

### **Estadística de fiabilidad**

#### **Fiabilidad del instrumento**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.951	18

Nota: Resultado de 0.951

#### **Interpretación**

En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue .951 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable desempeño laboral.

## PRUEBA ÍTEM TOTAL

### Estadístico de total de elemento

Nº de Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	60,69	59,292	0,68	0,949
2.	60,89	58,21	0,658	0,949
3.	60,87	59,706	0,558	0,95
4.	60,55	59,364	0,785	0,947
5.	60,53	58,069	0,791	0,947
6.	60,55	58,253	0,872	0,946
7.	60,91	57,121	0,743	0,947
8.	61,29	58,062	0,512	0,953
9.	60,8	57,793	0,704	0,948
10.	60,62	58,537	0,766	0,947
11.	60,82	58,818	0,663	0,949
12.	60,73	59,572	0,587	0,95
13.	60,98	56,277	0,692	0,949
14.	60,67	57,78	0,779	0,947
15.	61,16	54,843	0,734	0,949
16.	60,58	58,433	0,809	0,947
17.	60,64	58,125	0,807	0,947
18.	60,6	57,911	0,863	0,946

## Anexo 7: Carta de Aprobación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El investigador **Bella Iris Moran Ponce**, estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Piura 2020, está desarrollando una **Propuesta de programa coaching desempeño laboral para docentes de la Unidad Educativa, "Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama"**, Ecuador, 2020, con el objetivo de conocer el desempeño laboral de los profesores de la unidad educativa.

En este sentido solicito a la autoridad correspondiente de la Unidad Educativa Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama, ubicado en la ciudad de Guayaquil de su consentimiento para aplicar los instrumentos de investigación necesarios.

#### DATOS DEL RECTOR

**Nombres y apellidos**

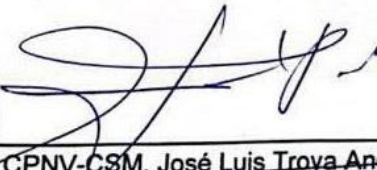
CPNV-CSM. JOSE LUIS TROYA ANDRADE  
Rector de la Unidad Educativa "Liceo Naval  
Cmte. Rafael Andrade Lalama"

**Documento de identidad**

0909652281

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado



  
CPNV-CSM. José Luis Troya Andrade  
Rector Unidad Educativa,  
"Liceo Naval Cmte. Rafael Andrade Lalama"