



Programa coaching en la gestión del talento humano de los
docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ofelia Novoa Nicolás

ASESOR:

Mg. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ -2018

Dedicatoria

Con todo el inmenso amor, dedico esta tesis a mis padres Alfonso y Eugenia, quienes desde el principio y en forma constante me apoyaron a seguir adelante.

A mis sobrinos Luis y Mía, por ser ellos el motivo que me impulsa a ser cada vez mejor.

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios por darnos la vida y la fuerza espiritual que nos impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradecemos profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de la Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Así mismo al asesor Mg. Díaz Manrique Jimmy por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ofelia Clementina Novoa Nicolás, con DNI N° 46427654, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Posgrado, de conformidad con la resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA.Lima, 31 de marzo del 2016, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

25 de marzo del 2017

Br. Novoa Nicolás Ofelia Clementina

46427654

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Índice de contenido	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Presentación	x
Resumen	xi
Abstract	12
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática.	14
1.2. Trabajos previos.	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.	25
1.4. Formulación del problema.	49
1.4.1 General	49
1.4.2 Específicos	49
1.5. Justificación del estudio.	50
1.6. Hipótesis	52
1.5.1 Hipótesis general	52
1.5.2 Hipótesis específicas	52
1.7. Objetivos	53

1.6.1	General	53
1.6.2	Específicos	53
II.	Método	54
2.1.	Diseño de la investigación.	55
2.2.	Variables, Operacionalización.(enfoque,tipo,metodo y diseño)	57
2.3.	Operacionalización de variables	58
2.4.	Población y muestra.	60
2.4.1.	Muestra	60
2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y fiabilidad.	60
2.6	Métodos de análisis de datos.	64
III.	Resultados	65
IV.	Discusión	75
V.	Conclusiones	78
VI.	Recomendaciones	80
VI.	Referencias	82
Anexos		88

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Anexo 3. Instrumento

Anexo 4. Validez de los instrumentos.

Anexo 5. Carta de Permiso de la institución donde se aplicó el estudio.

Anexo 6. Base de datos.

Anexo 7. Programa.

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de programa coaching.	58
Tabla 2. Operacionalización de variable gestión del talento humano.	59
Tabla 3. Cuadro de distribución por validez de juicio de expertos.	62
Tabla 4. Evaluación de confiabilidad del cuestionario.	63
Tabla 5. Pre y post test gestión del talento humano.	66
Tabla 6. Pre y post test gestión del talento humano externo.	67
Tabla 7. Pre y post test gestión del talento humano.	68
Tabla 8. Rangos de gestión del talento humano.	69
Tabla 9. Estadística de prueba.	70
Tabla 10. Rangos de gestión del talento humano interna.	71
Tabla 11. Estadística de prueba.	72
Tabla 12. Rangos de gestión del talento humano.	73
Tabla 13. Estadística de prueba.	74

Índice de figuras

Figura 1. Barras de gestión del talento humano interna.	66
Figura 2. Barras gestión del talento humano externa.	67
Figura 3. Barras de gestión del talento humano.	68

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Cuyo objetivo es determinar la influencia del programa de coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016, Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Maestra en administración de la educación.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el método. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias y los anexos de la investigación.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Lo cual se demuestra con la prueba de U de Mann Whitney 0.000 ($p\text{-valor} = 0.000 < .05$).

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Resumen

La presente investigación titulada Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Tuvo como objetivo general determinar la influencia del programa de coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Esta investigación se realizó dentro del enfoque cuantitativo, el tipo fue aplicado, diseño cuasi experimental. La población de estudio fue de 30 docentes de la Institución Educativa Santa Anita, donde se buscó demostrar que el coaching influye en la gestión del talento humano, para la recolección de datos en la variable gestión del talento humano se aplicó la técnica de la encuestas y de instrumento el cuestionario de una escala politómica y su confiabilidad de Alfa Cronbach (0.726), la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Lo cual se demuestra con la prueba de U de Mann Whitney 0.000 ($p\text{-valor} = 0.000 < .05$).

Palabras Clave: coaching, gestión del talento humano, programa, instituciones educativas.

Abstract

The present research entitled Coaching program in the management of the human talent of the teachers in the Educational Institution Santa Anita Huaral 2016. Its general objective was to determine the influence of the coaching program in the management of the human talent of the teachers of the Santa Anita Educational Institution Huaral, 2016.

This investigation was carried out within the quantitative approach; the type was applied, quasi-experimental design. The study population was 30 teachers from the Santa Anita Educational Institution,, where it was sought to demonstrate that coaching influences the management of human talent, for the collection of data in the variable human talent management the survey technique was applied and instrument the questionnaire of a polytomic scale and its reliability of Alfa Cronbach (0.726), the validity of the instruments was provided by two thematic and a methodologist who agree in determining which instruments are applicable, to measure program coaching in the management of human talent of Teachers at the Santa Anita Educational Institution Huaral 2016.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: the coaching program has a positive influence on the management of the human talent of the teachers of the Santa Anita Huaral Educational Institution 2016. This is demonstrated by the U de Mann test Whitney 0.000 (p-value = 0.000 <.05).

Keywords: coaching, human talent management, program, educational institutions.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

A nivel mundial existe la necesidad de ser exitosos, generar resultados favorables, obtener recursos necesarios Y lograr objetivos económicos-sociales. Es aquí donde el talento humano debe representar la principal ventaja competitiva de su organización, tomar decisiones e innovar para cambiar. En muchas instituciones se ha visualizado que las personas reaccionan con una gran variedad de disfunciones, con miedo al cambio, regidos bajo el mismo paradigma rutinario y disciplinario sin motivación alguna en ese contexto las empresas más avanzadas han empezado a buscar soluciones a este fenómeno aplicando el coaching para involucrar a todos los miembros de la organización a lograr un ambiente adecuado de trabajo, con personas que destaquen su potencial, desarrollen sus habilidades, estén preparadas para el cambio y logren adaptarse al mundo globalizado.

En el Perú el coaching es conocido hace muy poco tiempo ,los primeros trabajos de investigación fueron totalmente prácticos solo para graduados de esta especialidad, sin embargo, fue casi nula su aplicación en pequeñas organizaciones o en el ámbito educativo. Muchas veces por desconocimiento otras por un tema económico, pero gracias al nuevo cambio del mundo tecnológico poco a poco el coaching ha ido abarcando todas las áreas, una de ellas el sector educación, generando grandes beneficios en el desempeño del docente, mejorando sus relaciones interpersonales y sus habilidades incrementando la productividad para su institución.

En la institución educativa Santa Anita se muestra que el talento humano de los docentes no tiene un buen desempeño en sus gestiones ni en sus relaciones laborales, no se sienten motivados, no trabajan de manera efectiva en las aulas y no practican el trabajo en equipo , es por ello que la presente investigación aplico el programa Coaching que los ayudo a

realizarse primero como personas que se apasionan por lo que hacen generando el cambio en su vida para luego aplicarlo en el ámbito educativo. Así de esta manera alcanzar ser una institución eficaz con una gestión del talento humano que lleva a la institución hacia el camino del éxito.

El recurso humano es el factor clave dentro de esta institución para el logro de los objetivos estratégicos, a medida que su personal se desempeñe de manera efectiva, con destreza, actitudes y buen comportamiento, se obtendrán otros resultados que generara el éxito a la institución. El programa coaching permite desarrollar el potencial de la persona, asistiendo personalmente a los docentes para que mejoren su efectividad personal, intensificar su desempeño grupal, manejar adecuadamente situaciones conflictivas, motivar a las personas y formarlos para asumir mayores responsabilidades, gestionar cambios, entre otras.

La Gestión del Talento Humano, se convierte en un aspecto importante, pues si el éxito de las instituciones depende de cómo las personas se desempeñan, entonces invertir en las personas puede generar grandes logros. Es así que una buena gestión del talento humano es capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la Institución por lo tanto su finalidad es que las personas se desarrollen integralmente en forma individual y grupal, estar dispuestos al cambio para hacer crecer a la Institución.

1.2. Trabajos previos.

Internacionales

Pacheco (2016) desarrollo la investigación llamada *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el clima laboral en el colegio Gobernación de Cotopaxi* para obtener el grado de maestra en la universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador, en la cual la investigación fue de tipo básica de método cuali-cuantitativo donde el objetivo general fue diseñar el modelo de gestión de talento humano para controlar el clima laboral en el colegio gobernación de Cotopaxi utilizando el instrumento guía de entrevista y cuestionario para una población y muestra de 14 personales administrativo, 38 docentes y 3 auxiliares del colegio del ciclo básico popular y de producción gobernación de Cotopaxi de la ciudad de Latacunga en la cual se concluyó: según los datos arrojados por la investigación de campo realizada y por la apreciación que se percibe por parte de los docentes y empleados administrativos, se puede identificar que existe discrepancia en el clima laboral de la institución.

Madera(2016) desarrollo la investigación llamada *Plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del colegio Dillon* para optar el grado de maestra en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en la cual la investigación fue de tipo básica, donde el objetivo general fue desarrollar una propuesta de plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del colegio Dillon, en base a directrices para definir planes de acción que generen ventaja a largo plazo, utilizando el instrumento la encuesta para una población o muestra de alumnos, profesores del nivel, en la cual se concluyó: que alumnos y profesores en un 50% están de acuerdo que los estudiantes puedan manejar con autonomía el control del

cumplimiento del código de convivencia, claro que los alumnos manifiestan que por ser menores de edad se desempeñaran con autoría ilimitada.

Andachi (2015) desarrollo la investigación llamada *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio metropolitano José Miller Salazar* para obtener el grado de maestro en la universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador, en la cual la investigación fue de tipo básica descriptiva, donde el objetivo general fue analizar la teoría de la gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional en el colegio semi presencial metropolitano José Miller Salazar utilizando el instrumento la encuesta aplicada para una población de 73 docentes, directivos y estudiantes, en la cual se concluyó finalmente: que el clima organizacional juega un papel de vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la Institución, en particular de la calidad en la gestión del talento humano, llegando a ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Por ende, si la Institución busca un cambio en el estilo de liderazgo, frente a las condiciones del 62 contexto educativo, debe considerar al clima laboral como un punto clave para su afirmación en el mercado ya que es un punto fundamental para facilitar los procesos de innovación y cambio.

Rivero (2015) desarrollo la investigación llamada *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente* para optar el grado de magister en la universidad de Carabobo, en la cual la investigación fue de tipo básica cualitativa, donde el objetivo general fue generar una aproximación teórica del coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente del CEI Pbro. Crispín Pérez del estado de Carabobo, utilizando el instrumento la entrevista semi estructurada, por medio de un cuestionario el cual se aplicó a una población de un grupo de docentes pertenecientes al nivel inicial, en donde se concluye: que la satisfacción laboral nace de la percepción que posee el personal acerca de la calidad del trabajo, el cual se encuentra asociado con el bienestar de las personas, el ambiente laboral, la comunicación y las relaciones

interpersonales. En ese sentido se considera que el desempeño de los miembros de la institución será favorable mientras existan sentimientos positivos, que contribuyan con la creación de un clima organizacional positivo.

Villegas (2015) desarrollo la investigación llamada *Análisis de la mejora en liderazgo a través del coaching* para optar el grado de maestro en la universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador, en la cual la investigación fue de tipo básica con un enfoque cualitativo, donde el objetivo general fue analizar la herramienta del coaching internamente en una empresa en particular, con la finalidad de investigar si es una herramienta que da soporte a los líderes de las organizaciones para mejorar sus competencias de liderazgo y de esta manera ellos puedan estimular al recurso humano a cumplir con eficiencia y eficacia las funciones delegadas, utilizando el instrumento el cuestionario como recolección de datos bajo la encuesta y la entrevista de Ruiz para una población o muestra de 21 empleados en el año 2012 y 14 empleados en el año 2014 que laboran en la ciudad de Quito, en la cual se concluyó: que después de haber analizado las medias y antes y después de aplicar la herramienta del coaching individual, se puede señalar que la herramienta del coaching es subjetiva y esta se encuentra condicionada a la percepción de las personas que influyen en el proceso.

Guerrero (2014) desarrollo la investigación llamada *Gestión del talento humano basado en competencias* para obtener el grado de maestra en la Universidad autónoma de Querétaro – México, en la cual la investigación fue de tipo básica, donde el objetivo general fue identificar los factores determinantes para la creación de un modelo de diagnóstico de habilidades basado en competencias ,utilizando el instrumento que consta de una encuesta enfocada a explorar los aspectos mencionados en la hipótesis cuyo diseño para una población o muestra fue de 27 gestores de talento humano de grandes empresas de la ciudad de Querétaro, en la cual se concluyó: que con los datos recabados en esta tesis ,fue posible comprobar que así como se planteó en la

hipótesis, los factores determinantes para la creación de un nuevo modelo de gestión del talento basado en competencias son el entorno laboral, los factores organizacionales, la gestión del talento y el modelo de competencias. El contexto comercial global y las condiciones socioculturales que se viven en nuestro país y en general en el mundo entero muestran una serie de oportunidades y amenazas en el escenario empresarial especialmente en la gestión de recursos humanos y el talento ya que para que haya crecimiento económico en un mundo globalizado la competitividad tiene que mejorar permanentemente. En la necesidad de contar con variables organizacionales que permitan marcar una diferencia, los expertos han concluido que a través del capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones.

Gorrochotegui, Vicente y Torres(2014) desarrollo la investigación llamada *Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar en la universidad de los Andes- Chile*, en la cual la investigación fue de tipo básica, donde el objetivo general fue caracterizar la efectividad de un programa de coaching dirigido al equipo directivo de un colegio de la región metropolitana de Santiago y reflexionar sobre sus posibles alcances y limitaciones, utilizando de técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario para una población o muestra de 6 directivos, 104 estudiantes 22 docentes y 104 padres, en la cual se concluyó: que existe una tendencia clara un aumento positivo en la percepción de padres y alumnos con respecto a aspectos generales de la escuela, clima escolar y competencias de liderazgo del equipo directivo, lo cual hace valioso un intento de medición de estas características, en el caso de los docentes esta percepción disminuye ya que estos se encontraban bajo un periodo de estrés debido a la definición de su contrato laboral del siguiente año.

Gonzales (2014) desarrollo la investigación llamada *Competencias conversacionales de los docentes basado en el coaching ontológico en la praxis pedagógica en la universidad de Sevilla España*, en la cual la investigación fue

de tipo aplicada - cuantitativa de diseño no experimental, donde el objetivo general fue generar un proceso reflexivo en el docente que impacte de manera positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes a través de un modelo pedagógico basado distinciones lingüísticas de coherencia entre corporalidad, emociones y lenguaje de enfoque de coaching ontológico, utilizando el instrumento la recolección de información se utilizó una encuesta que surgió de observaciones previas y conto con una escala tipo Likert de alternativas cerradas de respuesta para una población de 540 docentes que se inscribieron y cursaron el taller de coaching a la acción docente y se tomó una muestra de 135 sujetos poblacionales en la cual se concluyó: que el coaching ontológico ha desarrollado estructura conceptual que nos permite crear sustento de acción en el ámbito educativo para ofrecer un modelo pedagógico basado en coherencia cuerpo ,emoción, lenguaje que facilite procesos de aprendizaje más integrales donde no solo prevalezca los contenidos pedagógicos si no que se inserte en ellos los aprendizajes del devenir humano.

Da silva (2013) Desarrollo la investigación llamada *Las habilidades de coaching en profesorado de escuelas públicas de madeira* para obtener el grado de doctor en la universidad de Cádiz España, en la cual el tipo de investigación fue básica cuantitativa, donde el objetivo general fue el estudio de la percepción de las habilidades de la región autónoma y sobre cuál es su relación con el tipo de liderazgo, la inteligencia emocional percibida y la motivación en el trabajo, utilizando el instrumento la recolección de datos por cuestionario multifactorial de liderazgo cuyo diseño fue para una población y muestra de 375 profesionales en su mayoría mujeres, en el cual se concluyó principalmente: que existe un liderazgo transformacional predominante asociado con una baja percepción de habilidades de coaching, una inteligencia emocional percibida adecuada y una buena motivación para el trabajo.

Barrera (2013) desarrollo la investigación llamada *Instrumentos de evaluación para la Gestión del talento humano del colegio Nacional Gustavo*

Eguez para obtener el grado de maestro en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, en la cual la investigación fue de tipo básica descriptiva con nivel explicativa, donde el objetivo general fue Estudiar los procesos de evaluación que utiliza el Colegio Gustavo Eguez en la Gestión del Talento Humano, para lograr un desempeño eficiente y eficaz, utilizando el instrumento que consta de una encuesta estandarizada para una población escolar de 232 personas con una muestra de 6 servidores públicos administrativos , 8 docentes que emitirán sus criterios y 116 estudiantes de octavo, noveno y décimo año de Educación General básica, en la cual se concluyó: que la filosofía de la gestión que se comienza a realizarse ahora, ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino que la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa. Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender a la institución educativa y comprender que el cambio de gestión administrativa, es una realidad dialéctica.

Nacionales

Díaz y Salcedo (2015) desarrollo la investigación llamada *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1154 Ugel 03 cercado de Lima 2015*, para obtener el grado de maestras en la universidad Cesar Vallejo- Lima, en la cual el tipo de investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, donde el objetivo general fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1154 Ugel 03 cercado de lima 2015, utilizando la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario para una población de docentes de la institución educativa nuestra señora del Carmen con una muestra de 80 docentes en la cual se concluyó: que la gestión

del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1154 Ugel 03 cercado de lima 2015.

Eustaquio (2015) desarrollo la investigación llamada *Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel primario en la institución educativa N° 20390 Hortensia Dulanto de las casas - Chancay, 2014* para optar el grado de maestro en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo – Lima, en la cual el tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional, donde el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, utilizando de instrumento el cuestionario para cada variable cuyo diseño fue para una población de 76 docentes del nivel primario y la muestra estuvo conformada por 60 docentes del nivel primario en la cual se concluyó: que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño cultural docente del nivel primario en la institución educativa n° 20390 Hortensia Dulanto de las casas – Chancay- 2014, por lo que se puede afirmar que a mejor gestión del talento humano mejor desempeño cultural político.

Gallegos (2014) desarrollo la investigación llamada *Gestión del talento humano y motivación del personal en la IE divino maestro – chorrillos 2014 para optar el grado de maestro en la universidad César Vallejo-Lima*, en la cual la investigación fue tipo básica bajo un diseño descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, donde el objetivo general fue establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del personal, utilizando de instrumento dos cuestionarios graduados en la escala de Likert para una población de 100 trabajadores entre personal administrativo y docentes no se realizó una investigación por muestreo sino se realizó un estudio exhaustivo de cada uno de los elementos que conforman la población, en la cual se concluyó: que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación del personal de ello podemos apreciar que el 31% de los encuestados mostro un nivel alto de motivación perciben una buena gestión del talento humano. En cuanto al grado de correlación entre la gestión del

talento humano y la motivación del personal determinada por la rho de sperman, significa que existe alto grado de relación positiva entre las variables.

Cabrera (2014) desarrollo la investigación llamada *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo sede Huaral, 2014* para optar el grado de maestro en la universidad Cesar Vallejo- Lima, en la cual el tipo de investigación fue básica de método descriptivo y correlacional, donde el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría, utilizando el instrumento un cuestionario sobre gestión del talento humano tipo escala de Likert con un total de 30 ítems distribuido en tres dimensiones comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral cuyo diseño para una población de 76 docentes que laboran en la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo en la cual se tomó una muestra de 56 docentes de administración de la educación en la cual se concluyó que existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Piscoya y Piñan (2014) Desarrollo la investigación llamada *Gestión del director y el talento humano de los docentes de la red N° 11 de villa María del triunfo, Ugel 01- 2014* para obtener el grado de maestras en la universidad cesar vallejo- Lima, en la cual la investigación fue de tipo básica descriptiva correlacional, donde el objetivo general fue determinar la relación que hay entre la gestión del director y el talento humano de los docentes del nivel secundario de la red N° 11 de villa María del triunfo, Ugel 01- 2014, utilizando la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario para una población que en su conjunto comprende 14 instituciones educativas y una muestra de 227 docentes en la cual se concluyó: que existe una relación directa entre la gestión del director y el talento humano.

Baños y Colquepisco (2014), desarrollo la investigación llamada *Coaching educativo y resolución de conflictos en docentes de la IEP José Buenaventura*

Sepúlveda Fernández de la provincia de cañete- 2012, para optar el grado de maestro en la universidad cesar vallejo, Lima- Perú, en la cual el tipo de investigación fue básica con diseño descriptivo correlacional de método cuantitativo, donde el objetivo general fue establecer la relación entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en docentes de la IEP José Buenaventura Sepúlveda Fernández, utilizando dos instrumentos una por cada variable para población o muestra de docentes de la IEP José Ventura Sepúlveda Fernández, en el cual la conclusión más significativa que se llegó fue que la relación existente entre la variable coaching educativo y la variable resolución de conflictos tomando como referencia el estadígrafo de correlación de Spearman que nos indicó una correlación positiva, dado que ambas variables aumentan en sus valores de apreciación.

Manrique y Salazar(2014) desarrollo la investigación llamada *Gestión educativa y el coaching en las instituciones educativas de gestión privada, Ugel N° 03, Pueblo Libre, 2014* para optar el grado de maestro en la universidad César Vallejo -Lima, en la cual el tipo de investigación fue básica enmarcada dentro del enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional de corte transversal, donde el objetivo general fue determinar la correlación que existe entre la gestión educativa y las dimensiones del coaching como la cognitiva, emocional y social para el óptimo desempeño en dichas instituciones educativas privadas, utilizando de instrumento el cuestionario y la técnica de encuesta para una población o de 60 docentes con una muestra censal en la cual se concluyó: que la gestión educativa influye significativamente presentando una relación directa y significativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Coaching

Bou (2009) definió:

Como un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientada al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajos específicos que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan. (p.11)

Al respecto se señala que el coaching es una herramienta poderosa de cambio que permite orientar a la persona hacia el éxito o el bien, un proceso de cambio de filosofía de vida que se enfoca a un mundo mejor concediendo al ser humano ser el actor principal, la figura clave en todo el proceso de mejora o crecimiento personal continuo que lo ayudará a mejorar, para ello debe existir un conjunto de procedimientos lógicos y organizados para llevar a cabo la misma.

El coach desempeñara el papel de facilitador de las herramientas que el coache necesite.

Rodríguez (2008) señaló:

El coaching como un proceso sistemático que tiene como objetivo, lograr que la persona que lo recibe sea quien potencie sus habilidades a través de sus propios medios, adquiriendo un compromiso de responsabilidad para generar un cambio de perspectiva de vida, la cual se aprende en el proceso y concluye con el logro de las metas propuestas. (p.12)

De lo expuesto por el autor el coaching se centra en un objetivo, el cual es conseguir que la persona que la recibe sea quien logre desarrollar y modificar su conducta por sí mismo, a través de un proceso en el cual reflexionara sobre sus actitudes por ende se trazara una meta de cambio asumiendo la

responsabilidad de cumplir con los objetivos trazados, con el fin de optimizar su rendimiento y su nivel de satisfacción personal. Sin embargo, para poder lograr dichos objetivos requiere de un guía que le ayude a detectar el camino a seguir tal es así que la persona va aprendiendo de a pocos a potenciar sus habilidades y conocimientos el cual concluirá con la visualización de las mejoras ya sea en el ámbito personal o laboral.

Muradep (2009) afirmó:

El coaching como un acompañamiento al reconocimiento del camino para superar las limitaciones, ayudando a las personas a despertar y cambiar de la forma en que lo desean, reconociendo en sí mismos el héroe que llevan. El coach encamina al coacheado o cliente en la dirección a la que quieren dirigirse, apoya a enfrentar el desafío de crear una conciencia de valor, hábitos, creencias y juicios para facilitar el cambio que lo lleven hacer una mejor persona. (p.21)

Por lo tanto, solo las personas que hayan comprendido o hayan recibido coaching reconocerán que han alcanzado un nivel de conciencia suficiente para constatar su realidad actual con la del inicio, además del reconocimiento de la posibilidad de cambiar los hábitos de vida que le permitan alcanzar resultados diferentes e incrementar los niveles de felicidad. Con este objetivo de lograr un cambio en la persona, surgen los procesos de coaching como una de las herramientas más adecuadas que apoya y ayuda enfrentar el desafío para que las personas puedan encontrar el propósito de su vida y disfrutar de una calidad de vida diferente que en todos los sentidos ofrece el universo.

Payeras (2004) sostuvo que:

El coaching Proviene de la palabra coach que viene a ser como a un entrenador que conlleva al equipo a conseguir los resultados esperados, es por ello que presta una especial atención a los temas personales de cada una de sus integrantes ya que esto influye en las relaciones y el desempeño dentro de su equipo u organización, de esta manera el coach atiende y gestiona para conseguir el éxito así se concluye que: el coaching es la forma en que alguien ayuda a otra persona a que sea capaz de conseguir sus propios resultados a través de las personas que gestionan.

El coaching se genera a través de un entrenador llamado coach que acompaña a las personas en el proceso de cambio motivándolos a crearse un propósito de vida diferente, la relación que existe entre el coach con su cliente contribuirá a que este pase por un proceso sistemático de reconocimiento de sus objetivos mejorando su comunicación, desarrollando sus habilidades, potencializando su capacidad de liderazgo y generando trabajo en equipo, el cual les permitirá a ser capaces de conseguir sus propios resultados. Conforme a ello el coach vendría a ser un guía que conlleva hacia los objetivos propuestos haciendo uso de diferentes herramientas, enfocando toda su atención en el logro de la misma. El coach se enfocará desde la dimensión interna de la persona porque es allí donde se refleja las actitudes y las limitaciones que actualmente se están presentando que no le permiten un buen desempeño en su vida.

Por ello elaborará un plan de acción que seguido paso a paso le permita lograr el cambio esperado. Durante este proceso el coach ayudará a encontrar en el coachee todas las creencias y limitantes que le están impidiendo determinar las posibilidades de avanzar de su realidad actual y le acompañará a implementar nuevos hábitos que le empoderen y estén encaminados hacia el logro de los objetivos trazados.

Para Carril (2010) afirmo sobre el coaching:

Es una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de Coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida. (p.4)

Según lo señalado el coaching es un proceso continuado que facilita la evolución para lograr resultados de vida, en aspectos personales como profesionales. El proceso de coaching genera una reflexión que contribuye a profundizar en el conocimiento de uno mismo en las necesidades y objetivos que tenemos trazados como personas para en base a ello empezar a potenciar sus habilidades de comunicación y de interacción con sus colegas, practicando el trabajo en equipo, la resolución de problemas y de este modo aumentar su potencial para generar un bienestar de desarrollo positivo y mejorar su nivel de vida.

Características

Según bou (2013):

Incrementar la capacidad de conciencia: ayudarlos a alcanzar sus objetivos, trazar sus metas acerca de lo que quieren conseguir reflexionando acerca de que les impide lograr el éxito, ayudarles a salir de su zona de confort y enfrentar el cambio.

Hace ver su realidad: de modo que puedan adquirir empatía y actuar de manera distinta, mejorar su relación con los demás con una comunicación efectiva tal es así que cuando la persona visualiza su perspectiva de la realidad reflexionara sobre aquello que no le es favorable y adoptara nuevas conductas para obtener el éxito en su vida. Entonces el coaching se centraliza en conductas que pueden ser mejoradas. Por ello el coach utiliza un lenguaje directo que anima a la persona que está siendo ayudada a ser específica. De

acuerdo con esto el coaching se focaliza en los aspectos objetivos y descriptivos del desenvolvimiento personal.

Por lo tanto las actitudes solo pueden ser mejorados cuando puede ser descrito en forma precisa, de acuerdo a ello se fomenta la interacción mediante conversaciones que hará que se intercambie información, se realicen preguntas y respuestas, se intercambien ideas con el total involucramientos de ambos interlocutores. La conversación implica ser clara, específica de modo que los participantes logren entender el propósito del coaching generando responsabilidad compartida en el cual ambas partes trabajen juntos encaminados a un solo fin. Otra de las características que define el coaching es el respeto tolerancia y paciencia que en todo momento debe haber ,esto implica aceptar abiertamente en todo sentido al cliente y respetar los límites que este dispone, esto debe ir acompañada de disposición a involucrarse, habilidad para ejercer la paciencia ya que esto es un punto clave para evitar conflictos además se debe mantener la discreción de la información individual recibida, pues en ella radica la confianza para mejorar la capacidad para compartir metas lograr los propósitos propuestos al inicio.

Tipos de coaching:

Los tipos de coaching son el entorno donde se desarrolla esta disciplina esto se enfoca en función de los métodos que el coach utiliza en sus sesiones, los tipos de coaching pueden desarrollarse el ámbito personal, profesional y a nivel de empresa.

Villa y Caperan (2010) sostuvo: Que uno de los tipos de coaching que se practica es el vital el cual se enfoca en el ámbito del desarrollo personal fortaleciendo la imagen de uno mismo en busca una calidad de vida diferente y una sana relación con su entorno, esto los motiva a tener una visión sobre su perspectiva de vida.

El ser humano consigue una mejora de vida, prestando atención a los aspectos personales de su desarrollo interno, en una comprensión profunda de los rasgos y necesidades de uno mismo. El sentirse bien hace estar satisfecho con la vida, por ello es una práctica orientada para conseguir objetivos personales, con el fin de que la persona se enfoque al logro de sus metas individual o personal. Esto motivará a la persona a tener una visión acerca de uno mismo y de cómo quisiera llevar su vida personal con éxito, por ello el coaching vital se ocupa de las relaciones, carrera, economía de la persona y también de su desempeño laboral o profesional.

En otro ámbito el coaching ejecutivo se enfoca en el desarrollo de la persona en forma general, que implica su desempeño profesional dentro su empresa organización o centro de labores en el cual se ejecuta un plan de acción que los lleva a una conciliación de sus intereses con los objetivos de la empresa, de manera que mejoren la calidad de su trabajo y su desempeño. Por lo tanto el coaching ejecutivo aborda los aspectos de desempeño dentro de una organización, ayudando a la persona a mejorar su relación con su entorno y con la empresa dándole una visión de líder que trabaja en equipo para lograr los objetivos.

El coaching ejecutivo es aplicado al líder de la organización quien obtendrá las técnicas y herramientas necesarias que generen un cambio en su vida para luego aplicarlo dentro de su organización, desarrollando sus habilidades como líder con el fiel compromiso de lograr los objetivos.

Dolan (2012) afirma: El coaching organizacional como un coaching empresarial dentro de un contexto organizativo, un buen coach empresarial ofrece un servicio de calidad que ayuda a las empresas a crecer creando un plan estratégico y estructurado que les permite alcanzar los objetivos acordados, partiendo de la transformación de los empleados que trabajan en ella para que genere un impacto en la empresa conllevándola al éxito.

Por ello el coaching organizacional se aplica a las empresas u organizaciones, esto implica el compromiso de las personas de lograr como resultado el mejor desempeño, mejorando las dificultades de comunicación en la toma de decisiones, también ayuda a definir la misión, valores y los objetivos de la empresa, creando una cultura colectiva de apoyo. En ese sentido el coaching es aplicado a todas las personas que intervienen en una organización ayudándolos a resolver los conflictos y problemas, aportando en la mejora de las relaciones laborales para lograr el trabajo en equipo o el trabajo cooperativo en miras del bienestar de la empresa.

Los tipos de coaching funcionan como una serie sistemática en la cual cada una de ellas sucede a la otra, si aplicamos el coaching individual lograremos un bienestar personal que influirá y repercutirá en el aspecto laboral. Al aplicar el coaching ejecutivo u organizacional el coach tiene que trabajar las actitudes de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo, fortalecer el clima laboral de tal manera que estos se sientan satisfechos en su centro de labores, la organización que brinde coaching ejecutivo a nivel grupal conseguirá un equipo altamente competente con un desempeño profesional admirable por ello se determina que los tipos de coaching están interconectados entre si ya que cada una de estos necesita de lo otro para seguir un suceso sistemático para lograr los objetivos.

Proceso de coaching:

Es el proceso por el cual se atraviesa una serie de etapas donde interactúan el coach quien es el que instruye a la persona, y el cliente quien recibe la motivación para alcanzar sus objetivos.

Según Payeras (2004) señaló el proceso de coaching como:

Una metodología única y particular que tiene su propio proceso según el tipo de coaching que se aplique, el coach es el encargado de dirigir el proceso pero la persona que la recibe será la que determinará el tiempo que dure ya que cada

cliente no tiene el mismo ritmo o velocidad. Este proceso se trabajara por etapas que serán las siguientes:

Diagnóstico: se debe tener un diagnóstico claro, específico de lo que sucede para enfocarnos en lo que queremos lograr de esta manera iniciar el proceso, este debe ser constante y renovarse en cada secuencia .El diagnostico servirá para entender al cliente entonces a partir de ello lograr el cambio.

Diseño del plan de trabajo: esto se realiza de forma secuencial con objetivos claros y concretos que sean alcanzables por el cliente, estos también deben incluir responsabilidades por parte de él, ya que esto consolidara sus nuevas conductas.

Análisis del logro de los resultados: el análisis es la mejor forma de ver si el proceso de cambio de conducta va por buen camino esto se lograra con la observación y la indagación a través de sus superiores o colaboradores para hacer comparaciones fáciles del antes con el ahora.

Consolidación de los resultados conseguidos: para lograr la consolidación es necesario implementar una serie de sistemas y procedimientos formales, tangibles que ayuden a soportar los cambios.

Concluir la relación personal: el proceso finaliza cuando los objetivos trazados se han concluido o cuando estos estén bien encaminados donde el cliente sea capaz de seguir por sí mismo, se recomienda finalizar el proceso de a pocos de modo que el cliente asimile la separación y pueda desempeñarse por sí solo.

Supervisión del Coaching de equipo: tiene por objetivo el cambio dentro de lo laboral, la supervisión se hace con el fin de generalizar las mismas conductas para todos los integrantes de la organización y que todos actúen bajo un mismo fin o meta.

Herramientas y técnicas del coaching

Para el logro del cambio de vida el coaching utiliza herramientas y técnicas que incitan a la persona a examinar su manera de pensar y actuar, crear estrategias para superar obstáculos, reconocer las fortalezas con recursos que le van a apoyar en el proceso de alcanzar los objetivos deseados.

Las Herramientas y técnicas pueden ser utilizadas para diferentes finalidades dependiendo la situación del cliente ya sea las necesidades que requieren, la intensidad emocional, profundidad del uso de la técnica y saber cómo, cuándo y por qué funciona por parte del coach. Las técnicas permitirán que el cliente aumente su gama de opciones, desarrolle sus habilidades personales como profesionales, desafíe las creencias, las actitudes auto limitadoras, fomente su autorresponsabilidad, genere su libertad para ser personas creativas sin miedo al cambio con una capacidad de adaptación a los nuevos retos y con capacidad de ser líderes.

Bou (2013) concluyó que: las herramientas son un inventario exhaustivo de técnicas que propiciarán una guía, una orientación para lograr el objetivo, cada sesión de coaching responde a una dinámica propia de acuerdo a las metas y se aplican en función del momento, de acuerdo a la interacción del coach – coachee, observando los logros que se están obteniendo en base a estos.

Herramientas internas:

Calibración: se centra en las señales no verbales mediante la observación, esto pretende analizar con precisión los movimientos, gestos, lo que piensa la persona, y a través de ello poder traducir el significado, el coach utilizará esta herramienta para conocer a su cliente a partir de ello deducir lo que estos están buscando.

Escucha activa: saber escuchar y atender es de suma importancia e imprescindible, escuchar es comprender lo que las personas nos quieren transmitir entonces para practicarlo debemos recurrir al dialogo, esto requiere practica porque se debe evitar caer en errores de dar sermones o consejos,

para escuchar bien es necesario olvidarse de los problemas y estar atento hacia lo que nos quieren transmitir.

Comunicación: los seres humanos se comunican de dos formas ya sea intrapersonal con uno mismo o la interpersonal que transfiere mensajes, pensamientos y emociones a otras personas, esta herramienta es muy importante porque la comunicación es el medio por el cual el coach conocer las necesidades de sus clientes. En estas destacan:

Comunicación verbal: se desarrolla durante la sesión mediante la conversación en el cual el coach aplica ciertas técnicas como el:

Sondeo: preguntas para conseguir información del cliente.

Información: todo lo que el cliente necesite saber el coach se lo tiene que transmitir.

Confrontación: sirve para dar solución a las discrepancias

Interpretación: es una forma distinta de ver las cosas desde otra perspectiva.

Instrucciones: indicara y guiara al coach hacia el objetivo

Encuadre: tratar de predisponer para considerar nuevas ideas

Bou (2013) definió la comunicación no verbal: "Como aquella clase de eventos comunicativos que trascienden la palabra hablada o escrita. La importancia de este tipo de Comunicación reside en el tipo o cualidad de información que transmite y en la cantidad de información que pueden cursar" (p.30). Se dice que el 65% de la información transmitida durante una conversación cotidiana, corresponde a comunicación no verbal.

Según Bou (2013) definió las herramientas externas: Como los diferentes recursos y técnicas que puede utilizar el coach para aplicar el coaching en los docentes de ese modo lograr los objetivos, entre ellas tenemos:

Rueda de la vida:

Evalúa la posición del cliente frente a su entorno físico salud, carrera profesional, relaciones, amor, autodesarrollo, diversión y finanzas, a través de ello se identificara el punto de palanca que permitirá verificar si alguna de estas áreas influye sobre otras para comprobar el grado de satisfacción del cliente con el grado de satisfacción sobre estas áreas o si ayudara en la mejora de otras.

Línea de tiempo:

Prepara un plan de acción con un periodo determinado de tiempo en ella se establecerá el punto de donde partimos, el estado actual con el estado hacia el que queremos llegar, una vez definido el objetivo que queremos lograr se ejecutara una serie de paso para llegar hacia él.

Modelo grow:

Es la fase de desarrollo o crecimiento que Parte de una serie de pasos donde partiremos del establecimiento de una meta, examinar la situación, contemplar las opciones, las estrategias y determinar qué hacer.

Posiciones perspectivas:

El coach tiene la capacidad de ver bajo la perspectiva de su cliente, tiene la habilidad de ponerse en el lugar del otro e interpretar los objetivos que este desea lograr .la perspectiva parte de uno mismo de nuestra forma de ver la vida, de como otras la ven y adaptarse a las opiniones de los otros a través de la empatía.

Metáfora:

Es una expresión de comparación de cómo queremos ver la vida, influye en lo que sentimos, pensamos y en la forma de comunicarnos.

Una metáfora puede construirse con una sola palabra es ahí donde la habilidad del coach utilizara estos beneficios para aplicarlos al logro del cambio.

Teorías de aprendizaje:

Corriente pedagógica: el constructivismo

Según Velandía (2005) sostuvo sobre el constructivismo: “En el proceso formativo, busca ir más allá de la sola transmisión actualizada del conocimiento. Al estudiante se le facilita las condiciones para el análisis crítico de la información, la búsqueda creativa de alternativas y el desarrollo de experiencias autónomas” (p.55).

Por lo expuesto se define el aprendizaje una serie de pasos que realizan las personas para adquirir un determinado conocimiento, estos pueden ser de carácter conceptual, procedimental, información o bien una actitud, que busca que las personas adquieran competencias, recursos o actitudes que le permitan alcanzar las metas propuestas.

Según Soler (2006) definió:

El constructivismo retoma las premisas epistemológicas del paradigma “interpretativo” y las aplica al aprendizaje, considerando una actividad cognoscitiva del aprendiz, quien organiza y da sentido a la experiencia individual. De manera sucinta, el constructivismo es la creencia de que los estudiantes son los protagonistas en su proceso de aprendizaje, al construir su propio conocimiento a partir de sus experiencias. (p.29)

A partir de lo expuesto por el autor Soler (2006) se concluye que el constructivismo se basa en el protagonismo de los estudiantes quienes son los que construyen sus propios aprendizajes a partir de sus conocimientos previos para aplicarlos en la realidad, el constructivismo facilita al estudiante el análisis de su situación para poder hallar las alternativas que impliquen el desarrollo de sus habilidades, por ende el constructivismo va más allá de la sola transmisión de información, si no que logra que el estudiante la interprete, la analice y se adapte a ella.

En el constructivismo las principales características se encuentran bien elaboradas y enfocadas entre ellas tenemos:

Aprendiz activo: es el que procesa e integra la información a partir de sus saberes y conocimientos previos para ponerlos en práctica.

Visión: tener una perspectiva de lo que se quiere lograr, generar una visión con ayuda de los docentes, tutores o pares del medio cultural y social.

Colaboración: exige de los participantes la ayuda a través de la comunicación para sintetizar y conferir el significado.

Ambiente autentico: se basa en las experiencias reales evitando situaciones o conocimiento fuera de contexto.

Compañerismo: el contacto con otros compañeros construye conexiones sólidas para mejorar el desempeño de lo aprendido.

Gestión del talento humano:

Chiavenato (2009) señaló: “La gestión del talento humano desempeña un papel fundamental dentro de una organización ya que organiza, dirige, planea y controla para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos” (p.9).

La gestión del talento humano hoy en día cobra una vital importancia ya que se considera como el principal agente del éxito de una institución, una persona con talento será quien guie, planea y se trace objetivos con el solo fin de lograr las metas propuestas de la institución.

Ríos (2015) sostuvo:

Es un proceso administrativo que permite hacer seguimiento y medición a la calidad del trabajo, las condiciones personales (no necesariamente su competencia, aunque en algunas empresas

las he visto de manera conjunta), y el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores de una organización. (p.55)

De lo expuesto por el autor para conseguir la calidad en el trabajo de las personas es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos profundos sobre ellos, si bien es un proceso complejo que requiere un trabajo exhaustivo, proporciona una base para realizar las innovaciones y cambios para el logro de las metas. Las personas desempeñan un papel importante para las organizaciones, en la actualidad han adquirido un desempeño aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la empresa. De hecho, se plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás, que solo puede lograrla el capital humano.

Es claro que el personal con talento es competente y representa la principal ventaja competitiva que una organización tiene para poder competir. Desde hace mucho tiempo se escucha que la ventaja competitiva de una organización estaría en la tecnología que utiliza ¿pero si la tecnología no tiene quien la gestione eficazmente de que servirá? Por ello es necesario contar con personal con capacidades, habilidades y buen desempeño.

Según el autor la principal ventaja competitiva de una organización es el personal, porque una buena gestión del talento humano dentro de la organización será la que conlleve a la empresa al éxito, dependiendo de las habilidades que este desarrolle, del trabajo en equipo que promueva y de las acciones que realice. El factor humano hoy en día asume un papel fundamental dentro de las organizaciones de su desenvolvimiento dentro de ella dependerá como se manejen las necesidades y requerimientos de la empresa para el logro de resultados. Por ello el talento humano es el agente principal con excelentes competencias en el cual su desarrollo personal está ligado al desarrollo en el trabajo, el éxito de la institución dependerá de lo que las personas hacen y como las hacen para generar grandes beneficios a la empresa.

Chiavenato (2008) Afirмо:

Que el talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras infinidad de variables importantes. (p.7)

Por lo tanto se requiere de un personal estratégico, preparado para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio globalizado, que se conduzca a un nivel de excelencia con competencias individuales de acuerdo a las necesidades organizacionales donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que pueden hacer o podrían hacer.

El talento humano es el agente principal con excelentes competencias en el cual su desarrollo personal está ligado al desarrollo en el trabajo, el éxito de la institución dependerá de lo que las personas hacen y como las hacen para generar grandes beneficios a la empresa. Una persona puede tener un amplio conocimiento poseer competencias y habilidades que van más allá de lo requerido por su puesto laboral u organización. Sin embargo lo requerido por las organizaciones se considera efectivo el talento en relación a su desempeño en un puesto de trabajo, sea este el actual, el que la persona ocupa o uno futuro que se espera la persona asuma más adelante.

Por lo tanto El talento se define por la capacidad de lograr un buen desempeño en su puesto de trabajo porque el nivel de competencia en el que se evalúa no es en cuanto conoce el personal sobre la empresa sino en cuanto puede hacer este por su organización y generar el éxito.

Veras (2005) afirmó:

La gestión del talento humano es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla motiva e implica todas capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización. (p.14)

Liedo (2012) sostuvo que la gestión del talento humano:

Es un enfoque de aplicación y práctica de actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo y éxito de los procesos, pues al final las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos. (p.52)

Las personas son importantes para las organizaciones, son los protagonistas del cambio y las mejoras, a través del talento humano la organización desarrolla una ventaja competitiva ya que estas optimizan la eficacia y eficiencia, es por ello que una adecuada gestión determinara el logro de los objetivos de la organización. Por ende la responsabilidad de las actividades recae en el talento humano quienes deben liderar y desarrollar los proyectos con miras hacia el éxito.

Objetivos de la gestión del talento humano:

Atehortua, Bustamante y Valencia (2008) afirmaron:

Desde una perspectiva estrictamente técnica, el objetivo del proceso es garantizar la competencia de los empleados de la organización. Sin embargo, en un contexto más amplio la gestión del talento humano debe también servir al objetivo de contribuir al desarrollo integral de los empleados, tanto en el ámbito profesional como en el personal. (p.156)

El objetivo de la gestión del talento humano es preparar un grupo humano con talento, habilidad y motivación para lograr los fines e intereses de la organización con eficiencia, eficacia en un clima adecuado para que las personas crezcan y alcancen sus objetivos personales u organizacionales. La gestión del talento humano es responsable por los retos de la sociedad, por lo cual debe minimizar los efectos negativos de sus demandas sobre la organización. Este objetivo lo cumple a través del acato a las leyes, servicio a la comunidad el cual resulta en relaciones armoniosas con sus colaboradores.

De lo expuesto el talento humano tiene la responsabilidad de garantizar un trabajo competente, que sirva de soporte y encamine los objetivos, en ese contexto también debe de servir para generar la satisfacción del desarrollo personal, solo así se podrá lograr que el talento humano se sienta identificado con su organización y se interese por generar cambios rumbo a la excelencia.

Para Chiavenato (2009) señalo que los objetivo de la gestión del talento humano son varios las cuales son:

Ayudar a la organización alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la RH cumple una función fundamental, ya que es el componente actual que conoce los negocios de toda la organización.

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: el dar reconocimientos e incentivos a los empleados constituye un elemento primordial básico de la motivación humana, esto eleva el desempeño ya que ellos lo perciben como justo.

Administrar el cambio: en las últimas décadas ha surgido un periodo de diversos cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios siempre traerán nuevos enfoques y nuevos paradigmas, más flexibles, mas agiles que se utilizan para garantizar la supervivencia de las organizaciones generándoles ventaja competitiva.

Características de la gestión del talento humano:

Ibáñez (2011) señalo:

El talento humano no debe ser considerado como propiedad de la organización a diferencia de los otros recursos, ya que estos poseen los conocimientos, las capacidades y las habilidades, que son características propias del ser humano, intangibles ya que se manifiestan a través de la conducta responsable de la persona, que realiza una prestación de servicios a cambio de una remuneración. Generalmente en las empresas los talentos, son los que menos atención tienen a comparación de otros recursos ya que se piensa de que no es un valor indispensable, pero en el mundo de hoy esto ha cambiado ya que el talento humano es la herramienta eficaz una ventaja competitiva capaz de innovar, emprender, dinamizar y posibilitar un desarrollo organizacional ejemplar otorgándole importancia al potencial humano.

Por ello el talento humano se caracteriza por tener una actitud activa ante los conflictos suscitados en diversas situaciones, capacidad para tomar una actitud asertiva, tomando la iniciativa para no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades se denominan capacidad para liderar. No se trata de montar una empresa, sino de ser Capaz de hacer metas y conseguirlas, por ende el papel que desempeña el talento humano aporta la efectividad y productividad dentro de la empresa sin embargo el talento humano no es propiedad de la organización a diferencia de otros tipos de recursos. Los conocimientos, las cualidades, las habilidades, etc. Son patrimonio personal ya que las actividades que desempeñan son por voluntad propia y son manifestados por la actitud de los empleados en la organización.

Aspectos fundamentales de la gestión del talento humano:

Chiavenato (2009) estableció que la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

Son seres humanos que están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales, son personas y no meros recursos de la organización. (p.32)

Por lo tanto el talento humano posee un potencial que lo hace diferente e indispensable para la organización, que no debe ser considerado como un recurso más, si no como un elemento primordial que realiza una gestión eficaz de la organización. Por ello se define el talento humano como activadores potenciales de los recursos organizacionales que aportan a la organización inteligencia, talento y aprendizaje, para impulsarla a la renovación, innovación y la competitividad en un mundo de constantes desafíos y cambios.

Chiavenato (2009) los socios de la organización:

Son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salario, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. (p.32)

En este análisis, las personas están dotadas de una inteligencia potencial que los hace capaces de guiar a una organización al éxito, por ello se considera el talento humano como aspecto fundamental en la empresa ya que aplica sus habilidades y capacidades para que esta organización se enfrente a los constantes cambios y logre su desarrollo eficaz. Por ello el talento humano

adopta un compromiso leal con su organización esperando que todos los logros sean en beneficio de todo el personal y que esto repercuta en su desarrollo profesional, con incentivos financieros que lo motiven a seguir dando lo mejor de sí.

Otro aspecto a considerar es la afirmación que el talento humano es como un activador potencial de los recursos organizacionales que aportan a la institución inteligencia, talento, aprendizaje, para impulsarla a la creatividad, innovación y la competitividad en un mundo de constantes desafíos y cambios.

Procesos de la gestión del talento humano:

Según Chiavenato (2009) sostuvo: Las organizaciones deben considerar que estos procesos se implementan para obtener efectos significativos, estos según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas con el fin de lograr mayor compatibilidad entre sí y generar grandes beneficios. Aquí se presentan seis procesos para la selección de la gestión del talento humano.

Admisión de personas: considera los aspectos de selección de personal que tiene las características y competencias requeridas por la organización, procedimiento para incluir nuevas personas competitivas dentro de la empresa.

Aplicación de personas: consiste en las orientaciones de lo que deberán hacer las personas. En este proceso se diseñan las actividades y el cargo que las personas realizarán en la empresa, también se determinará la evaluación de su desempeño.

Compensación de las personas: aborda los aspectos de cómo compensar a las personas, a través de incentivos que incluyen remuneraciones, beneficios y servicios sociales para satisfacer las necesidades individuales.

Desarrollo de personas: determina los aspectos de Cómo desarrollar a las personas a través de capacitaciones, entrenamiento, programas de comunicación e integración para poder incrementar el desarrollo profesional y personal.

Mantenimiento de personas: se antepone al futuro de Cómo retener a las personas en el trabajo, creando condiciones ambientales psicológicas como higiene ,disciplina, seguridad, calidad de vida y relaciones laborales que resultara satisfactorio para el desarrollo de actividades de las personas,

Evaluación de personas: implementa y diseña un proceso para saber lo que hacen con lo que pueden hacer con el fin de acompañar y controlar las actividades de las personas, así obtener excelentes resultados.

Enfoque de la gestión del talento humano.

Según Alvarado y Barba (2016): Se enfoca en proporcionar conocimientos y habilidades a una persona en el momento adecuado a fin de que esta lo transmita a sus compañeros laborales de manera que pueda elevarse el desempeño organizacional, este enfoque es un proceso que combina la capacidad de procesamiento de información con la capacidad creativa, para ello aplica cuatro fases que envuelve el conocimiento.

Una de las fases que se enfoca la gestión del talento humano es en la adquisición del conocimiento la cual se centra en la búsqueda y la investigación a partir de diversas fuentes combinándolos con criterios de selección y extracción de las personas que lo poseen. La creación sería la segunda fase en la que se desarrolla, incrementa e innova el nuevo conocimiento, complementando lo investigado con la integración de nuevas ideas. La Diseminación sería la tercera fase la cual sirve para que el conocimiento sea transmitido a las personas colaboradoras de la empresa para su mejor desempeño, esta finalizaría en la Aplicación en los procesos de trabajo la que da referencia a la aplicación de todo lo aprendido.

De lo señalado se concluye que la gestión del talento humano proporciona una infinidad de virtudes que se puede transmitir a los compañeros laborales, de manera que se pueda llegar a la satisfacción laboral. Sin embargo esto conlleva a un proceso donde la información sigue un camino que deriva en la práctica de lo aprendido.

Dimensiones del talento humano:

Según Rodríguez (2004) analizo la gestión del talento humano en dos dimensiones interna y externa:

Rodríguez (2004) señalo: Dimensión interna: “aborda todo lo concerniente a la composición del talento humano como son los: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes de las personas” (p.8).

Conocimientos: es el elemento esencial para la transformación, el saber y la información generan nuevas perspectivas y aportan nuevas ideas, en ese sentido la organización debe gestionar adecuadamente los conocimientos del talento humano para que ello se transmita a todo el personal y con ello conlleve al éxito a la empresa.

Habilidades: es el conjunto de capacidades que las personas desarrollan y aportan a la institución, es así como la habilidad es un indicador de suma importancia ya que determinara el desempeño del personal en la institución. Por ende la habilidad Es la capacidad de realizar actividades con facilidad, esta destreza que se desarrolla es algo innato que tiende por ser heredado.

Motivación: es un factor muy importante dentro de la organización, la motivación es el impulso que orienta al personal al logro de las metas, mantener un buen clima laboral mostrar una buena actitud y sobre todo trazarse objetivos en equipo. La motivación se caracteriza por la interacción de las personas con la situación, que hace que esta varié en diferentes momentos

Actitudes: estas influyen en el desempeño en el trabajo, la actitud es el juicio valorativo que se emite de uno mismo. Las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas” (Chiavenato, 2009, p.224)

Rodríguez (2004) afirma sobre la: Dimensión externa: “se aborda los elementos o factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del talento en las organizaciones como: las relaciones humanas, trabajo en equipo, desarrollo profesional, reconocimiento y estimulación” (p.8).

Aquí se especifica los factores internos que influyen dentro de una organización.

Clima laboral: el clima laboral va proporcionar satisfacción de las necesidades personales, generará la motivación moral, enriqueciendo el trabajo cooperativo la conciliación familiar - laboral siempre y cuando este sea favorable de lo contrario solo generará frustración.

Desarrollo profesional: es la perspectiva que tiene cada persona sobre su crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa, por tanto las personas deben saber que dentro de su organización existirán oportunidades de progresar o crecer que solo necesitará de su esfuerzo y dedicación.

Condiciones de trabajo: una buena condición en el trabajo facilitará una buena gestión del talento humano ya que este se sentirá motivado de trabajar en un ambiente agradable con herramientas adecuadas.

Reconocimiento: según Chiavenato (2009) las personas esperan que se les reconozca su trabajo y recompense su desempeño, el reconocimiento brindado por las organizaciones genera niveles de alto rendimiento, motiva a las personas a tener resultados satisfactorios.

Marco conceptual

Gestión: “sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para logra determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, instituciones y empresas tanto públicas como privadas”. (Carrasco, 2009, p.49).

Talento humano: “es una combinación de capacidades o competencias y por lo tanto es desarrollable y generalizable” (Saracho, 2005, p.90).

Herramientas: “(técnicas y ejercicios), que permiten dinamizar situaciones de aparente bloqueo, así como las sesiones de coaching. Estas técnicas, de la misma manera que las preguntas y observaciones, que se hacen, persiguen y provocan la reflexión” (Bayón, 2010, p.254).

Técnica: “el concepto de técnica hace referencia a los procedimientos o formas de realizar las distintas actividades en una forma estandarizada, al modo de utilización de instrumentos y maquinas que se usan para la realización de tareas particulares, así como a la preparación de tales instrumentos” (Yuni, 2006, p.300).

Sistemático: “las actividades de las que consta un proceso están todas interrelacionadas y son interdependientes. Sigue, además una secuencia determinada “(Muñoz, 1999, p.227).

Competencia: “el termino competencia se construye en relación con una actividad laboral concreta, en ese sentido, la competencia es un conjunto de capacidades necesarias, para realizar los roles que permiten desarrollar eficientemente las actividades de una ocupación “(Muradep, 2009, p.66).

Proceso: “Un proceso es un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. Es un orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y en el espacio, con un inicio, un fin y entradas y salidas claras” (Chiavenato, 2009, p.16).

Actitud: “Es una manera estable y duradera de ver las cosas que nos predispone a actuar de determinado modo y no de otro. Una actitud siempre es hacia un objeto, una persona, un grupo de persona, una situación, una conducta, una ideología, etc.” (Saracho, 2005, p.134).

Conocimientos: “Están constituidos por la información que una persona posee sobre áreas específicas, dicha información puede provenir de diferentes fuentes”. (Saracho, 2005, p.137)

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 General

¿Cómo influye el programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016?

1.4.2 Específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el programa coaching en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016?

Problema específico 2

¿Cómo influye el programa coaching en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016?

1.5 Justificación del estudio.

Justificación Social

Se considera que la investigación sirvió para ayudar a mejorar las competencias, actitudes, y habilidades de los docentes, optimizando sus relaciones laborales y mejorando eficazmente el rendimiento en su trabajo, es por ello que el taller de coaching genera un impacto para la sociedad, porque se aplicó como una técnica de crecimiento personal diferente, innovador que se planteó como una estrategia didáctica aplicable que ayudó a mejorar la gestión del talento humano dentro de la institución educativa Santa Anita y esto se evidencia a través de la comunidad de Huaral.

Considerando al capital humano como el eje de la institución fue necesario implementar estrategias como el programa de coaching, puesto que fue una propuesta que ayudo a mejorar el desempeño docente, de esta forma los beneficiados fueron los docentes de la institución educativa Santa Anita quienes llevaron el programa y los resultados beneficiaron a la institución educativa, los alumnos y los padres de familia.

Por ende el programa de coaching lleno un vacío del conocimiento, porque fue la primera vez que se dictó un programa para mejorar la gestión del talento humano, por lo que el aprendizaje de técnicas de desarrollo personal por parte de este fue clave para la mejora del desempeño y de actitudes generando un mejor ambiente de trabajo.

Justificación Práctica

La presente investigación propone el programa coaching que ofrece resultados que son de utilidad , porque ayudo a resolver un problema real en la institución educativa donde se demostró que el talento humano de los docentes no tenía un buen desempeño en sus gestiones ni en sus relaciones laborales, no se sentían motivados, no trabajan de manera efectiva en las aulas y no practicaban el trabajo en equipo , por lo tanto el programa coaching los ayudo a realizarse

como personas que se apasionan por lo que hacen generando el cambio de vida para luego aplicarlo en el ámbito educativo así de esta manera alcanzar ser una institución eficaz con una gestión del talento humano que lleva a la institución hacia el camino del éxito.

De esta forma se puede para implementar un programa de coaching en aquellas instituciones que deseen mejorar la gestión del talento humano, pues si el éxito de las instituciones u organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.

Justificación Teórica

El estudio brinda un conjunto de teorías y fundamentos sobre el aprendizaje

Bou (2009) definió el coaching Como un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientada al cambio. Rodríguez (2008) señaló: que el coaching como un proceso sistemático que tiene como objetivo, lograr que la persona que lo recibe sea quien potencie sus habilidades a través de sus propios medios, adquiriendo un compromiso de responsabilidad para generar un cambio de perspectiva de vida, la cual se aprende en el proceso y concluye con el logro de las metas propuestas. (p.12)

Bou (2013) definió la comunicación no verbal: “Como aquélla clase de eventos comunicativos que trascienden la palabra hablada o escrita. La importancia de este tipo de Comunicación reside en el tipo o cualidad de información que transmite y en la cantidad de información que pueden cursar” (p.30)

Esta información también se apoya en la teoría que el talento humano como activadores potenciales de recursos organizacionales, aportan a la organización inteligencia, talento, aprendizaje, para impulsarla a la renovación, innovación y la competitividad en un mundo de constantes desafíos y cambios. Chiavenato (2009).

Este programa basado en teorías logro que el talento humano de los docentes y directivos potencien sus habilidades dentro de la institución, involucrando un gran número de habilidades generales que no deben ser ignoradas en ningún análisis, es un instrumento indispensable para lograr el desarrollo del ser humano .

Justificación metodológica

El presente estudio desarrollo un programa de coaching en 9 sesiones., en ese sentido se elaboró un instrumento de recolección de datos propuesto para constatar los resultados con un grupo control, permitiendo evaluar y obtener resultados confiables, por ello, la investigación aplico a los docentes de la institución educativa Santa Anita Huaral para la mejora de las habilidades, buen desempeño, mejora del clima laboral y así contar con un personal docente altamente competitivo motivados en el trabajo.

La validez de la investigación fue sometida a juicio de expertos y la confiabilidad se procedió con la técnica Alfa de Cronbach con un valor de ,726.

1.6 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general:

El programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis especifica 1

El programa coaching influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Hipótesis específica 2

El programa coaching influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

1.7 **Objetivos**

1.6.1 General

Determinar la influencia del programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

1.6.2 Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del programa coaching en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del programa coaching en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

Metodología

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

“El método hipotético deductivo consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (Bernal, 2006, p.56).

Tipo de Estudio

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, en razón a que se utilizaron conocimientos del coaching a fin de aplicarlos a la gestión del talento humano.

Este tipo de investigación busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquiere del programa coaching para influir en la gestión del talento humano, guarda una estrecha relación con la básica ya que requiere de un marco teórico, sin embargo lo que interesa al investigador son las consecuencias prácticas.

“La investigación aplicada comprende el conjunto de actividades que tienen por finalidad el descubrir o aplicar conocimientos científicos nuevos, que puedan realizarse en productos y en procesos nuevos utilizables”. (Cegarra, 2004, p.42)

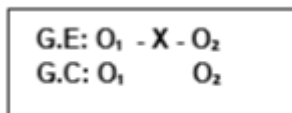
Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue de tipo cuasi experimental, ya que se manipulo y se sometió a prueba a dos grupos en la variable dependiente de estudio en la cual a uno de ellos se le aplico el programa de coaching y el otro grupo sirvió como grupo control el cual siguió con sus actividades rutinarias, esto nos garantizan un control

razonable sobre la mayor parte de las fuentes de invalidez. Utiliza grupos de sujetos establecidos no aleatoriamente con anterioridad.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Los diseños cuasi experimentales también manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes.”(p.188).

Esquema:



Donde O = pre test X = tratamiento O = post Test

Enfoque cuantitativo:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron:

Este enfoque es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables, se traza un plan para probarlas (diseño), se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando método estadísticos y se extrae una serie de conclusiones (p.38).

Según el enfoque cuantitativo se pasó por un proceso de orden riguroso donde se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis establecida, esto en base a la medición numérica de las variables usando los análisis estadísticos.

2.2. Variables, Operacionalización.

Gestión del talento humano

Definición conceptual:

“La gestión del talento humano es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla motiva e implica todas capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización”. (Veras, 2014, p. 14)

Definición operacional:

Instrumento el cuestionario que mide las dimensiones internas y externas de la gestión del talento humano como: conocimientos, habilidades, motivación, actitudes, relaciones humanas, trabajo en equipo y desarrollo profesional.

Programa Coaching

Definición conceptual:

El programa de coaching es una propuesta de trabajo diferente, innovador que se plantea como una estrategia didáctica aplicable para mejorar la gestión del talento humano dentro de una institución a través de un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientada al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajos específicos que permiten la mejora del desempeño.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable independiente

CONTENIDO DEL PROGRAMA	ESTRATEGIAS	METODOLOGIA	TIEMPO
Presentación del programa			
<i>El programa coaching mejora las habilidades, el buen desempeño y el clima laboral generando una buena gestión del talento humano. se elaboraron instrumentos de recolección de datos para constatar los resultados con un grupo control, permitiendo evaluar y obtener resultados confiables, se aplicó a 30 docentes de la institución educativa Santa Anita Huaral.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fases -planificación : Se desarrollara 9 sesiones de coaching en 9 días. - Ejecución: - Del 7 de abril al 2 de junio del 2017 - Evaluación - 2 de abril pre-test - 2 junio post test 	<i>Coaching grupal</i>	<i>90 minutos</i>
Objetivos <i>Determinar la influencia del programa de coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016"</i>	<i>Autenticidad</i> confiabilidad de Alfa Cronbach (0.726),		
Resultados esperados <i>Mejorar la gestión del talento humano de los Docentes.</i>			

Tabla 2

Operacionalización de variable gestión del talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION	NIVELES Y RANGOS
Gestión interna	- Conocimientos	Del 1 al 3	Nunca	Bueno (57-75)
	- Habilidades	Del 4 al 9	Raras veces	
	- Motivación	Del 10 al 12	A veces	Regular (36-56)
	- Actitudes	Del 13 al 15		
Gestión externa	-Relaciones humanas	Del 1 al 2 Del 3 al 6	Casi siempre	Deficiente (15-35)
	-Trabajo en equipo			
	-Desarrollo profesional	Del 7 al 12	siempre	
	-Reconocimiento y estimulación	Del 13 al 15		

Rodríguez (2004) adaptado

2.4. Población y muestra

Según Hernández et al, (2010):“La población o universo es el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.214)

Los sujetos de investigación para el programa de coaching fueron toda La población que está constituida por los 30 docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Habiendo sido elegidos por su interés en aplicar el programa de coaching para una buena gestión del talento humano.

También se contó con un grupo de 30 docentes de la Institución Educativa Carlos Martínez Uribe que fue utilizada como grupo control.

2.4.1. Muestra

En el estudio se logró aplicar el programa coaching a los 30 docentes de la Institución educativa Santa Anita Huaral, lo que permite manifestar que la muestra es censal.

Criterios de inclusión:

Docentes de la Institución Educativa Santa Anita.

Criterios de exclusión:

Personal administrativo de la Institución Educativa Santa Anita.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para la variable gestión del talento humano, la encuesta consistió en recopilar la información de la muestra de estudio que fue aplicada a los docentes de la institución educativa Santa Anita de Huaral.

La técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario también fue aplicado a un grupo control para recopilar información de un grupo de docentes de otra institución educativa control para corroborar los resultados del programa.

Técnica de procesamiento de datos y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de las encuestas de los docentes de la institución educativa Santa Anita de Huaral.

Prueba piloto o técnica de ensayos en pequeños grupos, del cuestionario de los docentes, que fue aplicado a un grupo de docentes menor al tamaño de la muestra.

Instrumento de recolección de datos

Instrumento para medir la gestión del talento humano

Ficha técnica

Nombre : encuesta de gestión del talento humano

Autora : Ofelia Novoa

Año : 2017

Lugar : Huaral

Institución : Institución Educativa Santa Anita

Adaptación : propia

Nivel de rechazo: menor que $p=0,05$

Margen de error: $p= 0,000$

Tamaño muestral: 30 docentes

Fecha: 02 de junio del 2017

Escala de medición: (1) nunca, (2) raras veces, (3) a veces; (4) casi siempre, (5) siempre.

Objetivo : Determinar la influencia del coaching en la gestión del talento humano en la institución educativa Santa Anita - Huaral.

Administración: Colectivo

Tiempo de duración: 40 minutos

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, distribuido en dos dimensiones: dimensión interna y dimensión externa.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez:

La validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia, cuanta mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio, de validez de constructo tenga un instrumento de medición, este se acercara más a representar la variable que pretende medir” (Hernández, et al, 2010, p.244).

Se verificara la validez del instrumento de gestión del talento humano mediante los siguientes pasos:

Validez interna: se verifico que el instrumento fue construido de la concepción técnica desglosado en dimensiones, indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que interesa en la investigación.

Validez de constructo: basándose en los estudios de Hernández et al (2010) quien señala que los instrumentos de gestión del talento humano serán elaborados en base a la teoría respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalizo en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

Opinión de expertos: el instrumento sobre gestión del talento humano fue expuesto a juicio de expertos, todos ellos docentes de la universidad cesar vallejo y un especialista en el diseño y desarrollo de la investigación, quienes al evaluar el contenido determinaran que el instrumento cumple con los siguientes indicadores: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3

Cuadro de distribución por validez de juicio de expertos

Nombre y apellidos	Grado académico	Opinión
Karin Coca Gaspar	<i>Magister</i>	<i>Aplicable</i>
Nury Callata Mamani	<i>Magister</i>	<i>Aplicable</i>
Jimmy Díaz Manrique	<i>magister</i>	<i>aplicable</i>

Confiabilidad:

Para Hernández, et al., (2010) "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales" (p.200).

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se tomara una muestra piloto de 15 encuestados, para el efecto se procederá con la técnica Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Evaluación de confiabilidad del cuestionario

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Valor mínimo de aceptación
Cuestionario de gestión del talento humano		,726

Nota: Resultado obtenido en SPSS

Procedimientos de recolección de datos

"La recolección de datos implica elaborar un plan de detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico" (Hernández, et al., 2010, p.238).

Para la recolección de datos se utilizara la técnica de la encuesta cuyo instrumento será el cuestionario para medir la variable gestión del talento humano de tipo ordinal, cuyos valores serán para determinar la influencia del programa de coaching sobre la variable gestión del talento humano que serán aplicados a los docentes de la institución educativa Santa Anita de Huaral, una vez recolectados los datos proporcionados por el instrumento se procederá al análisis estadístico, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS.(Statistical Packageforthe Social Sciences).

2.6 Métodos de análisis de datos

Al recolectar los datos obtenidos por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo en el cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales (Statistical Package for the Social Sciences) versión 21.

Los datos serán tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo U de Mann Whitney para determinar la influencia del programa Coaching en la gestión del talento humano con un nivel de confianza de 95% y significancia de 0,000.

III. Resultados

Tabla 5

Pre y Post test Gestión del talento humano

Gestion del talento humano interna (pre test) (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Deficiente	12	40,0	40,0	40,0
		Regular	18	60,0	60,0	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Deficiente	8	26,7	26,7	26,7
		Regular	22	73,3	73,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Gestion del talento humano interna (post test) (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Deficiente	12	40,0	40,0	40,0
		Regular	18	60,0	60,0	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Buena	30	100,0	100,0	100,0

En la tabla 5 y figura 1, el 40% docentes del grupo control en el pre test poseen una gestión de talento humano interna deficiente y regular el 60%. En el pre test, grupo experimental, los docentes presentan una gestión de talento humano deficiente con 26.7% y regular en 73.3%. En el post test, grupo control, los docentes presentan una gestión de talento humano deficiente con 40% y regular con 60%. En el grupo experimental del post test presenta una buena gestión de talento humano en 100%.

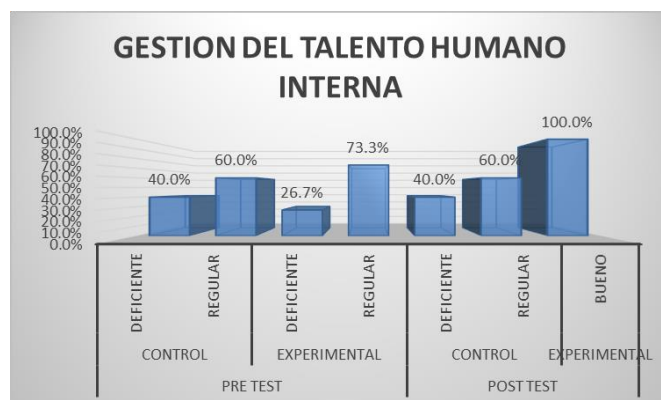


Figura 1 Barras de gestión del talento humano interna

Tabla 6

Pre y post test gestión del talento humano externo

Gestion del talento humano externa (pre test) (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Deficiente	30	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Deficiente	30	100,0	100,0	100,0
Gestion del talento humano externa (post test) (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Deficiente	30	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Bueno	30	100,0	100,0	100,0

En la tabla 6 y figura 2, el 100% docentes del grupo control en el pre test poseen una gestión de talento humano externa deficiente. En el pre test, grupo experimental, los docentes presentan una gestión de talento humano externo deficiente con 100%. En el post test, grupo control, los docentes presentan una gestión de talento humano externo deficiente con 100%. En el grupo experimental del post test presenta una buena gestión de talento humano externo en 100%.



Figura 2 Barras gestión del talento humano externa

Tabla 7

Pre y post test gestión del talento humano

Gestion del talento humano (pre test) (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Deficiente	20	66,7	66,7	66,7
		Regular	10	33,3	33,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Deficiente	20	66,7	66,7	66,7
		Regular	10	33,3	33,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	

Gestion del talento humano (post test) (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Deficiente	20	66,7	66,7	66,7
		Regular	10	33,3	33,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bueno	30	100,0	100,0	100,0

En la tabla 7 y figura 3, el 66.7% docentes del grupo control en el pre test poseen una gestión de talento humano deficiente y 33.3% regular. En el pre test, grupo experimental, los docentes presentan una gestión de talento humano deficiente con 66.7% y 33.3% regular. En el post test, grupo control, los docentes presentan una gestión de talento humano deficiente con 66.7% y 33.3% regular. En el grupo experimental del post test presenta una buena gestión de talento humano en 100%.



Figura 3 barras de gestión del talento humano

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general

H0: el programa coaching no influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Ha: el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Significancia: $p = 0,000$ menor que $p = 0,05$

Estadística de prueba: U de mann-whitney

Regla de decisión: ($p\text{-valor} = 0,000 < .05$).

Tabla 8

Rangos de gestión del talento humano

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión del talento humano (pre test) (agrupado)	Control	30	30,50	915,00
	Experimental	30	30,50	915,00
	Total	60		
Gestión del talento humano (post test) (agrupado)	Control	30	15,50	465,00
	Experimental	30	45,50	1365,00
	Total	60		

En la tabla 8, se puede observar, en el pre test de rango de elaboración cartel de diversificación de los docentes, 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

Tabla 9

Estadística de prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Gestión del talento humano (pre test) (agrupado)	Gestión del talento humano (post test) (agrupado)
U de mann-whitney	450,000	,000
W de wilcoxon	915,000	465,000
Z	,000	-7,287
Sig. Asintótica (bilateral)	1,000	,000
A. Variable de agrupación: grupo		

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=1,000$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $z = -0,000$ mayor que -1.96 (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la gestión de talento, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $z = -7,287$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Hipótesis específica 1

H0: El programa coaching no influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Ha: El programa coaching influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Tabla 10

Rangos de gestión del talento humano interna

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestion del talento humano interna (pre test) (agrupado)	Control	30	28,50	855,00
	Experimental	30	32,50	975,00
	Total	60		
Gestion del talento humano interna (post test) (agrupado)	Control	30	15,50	465,00
	Experimental	30	45,50	1365,00
	Total	60		

En la tabla 10, se puede observar, en el pre test de rango de elaboración cartel de diversificación de los docentes, 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control esta conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

Tabla 11

Estadística de prueba

	Estadísticos de prueba ^a	
	Gestion del talento humano interna (pre test) (agrupado)	Gestion del talento humano interna (post test) (agrupado)
U de mann-whitney	390,000	,000
W de wilcoxon	855,000	465,000
Z	-1,086	-7,258
Sig. Asintótica (bilateral)	,277	,000
A. Variable de agrupación: grupo		

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=,277$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $z = -1,086$ mayor que -1.96 (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la gestión de talento interno, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $z = -7,258$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el programa coaching influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Hipótesis específica 2

H0: el programa de coaching no influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral, 2016.

Ha: el programa coaching influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Tabla 12

Rangos de gestión del talento humano

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestion del talento humano externa (pre test) (agrupado)	Control	30	30,50	915,00
	Experimental	30	30,50	915,00
	Total	60		
Gestion del talento humano externa (post test) (agrupado)	Control	30	15,50	465,00
	Experimental	30	45,50	1365,00
	Total	60		

En la tabla 12, se puede observar, en el pre test de rango de elaboración cartel de diversificación de los docentes, 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

Tabla 13

Estadística de prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Gestion del talento humano externa (pre test) (agrupado)	Gestion del talento humano externa (post test) (agrupado)
U de mann-whitney	450,000	,000
W de wilcoxon	915,000	465,000
Z	,000	-7,681
Sig. Asintótica (bilateral)	1,000	,000
A. Variable de agrupación: grupo		

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=1,00$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $z = -0,000$ mayor que -1.96 (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la gestión de talento externo, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $z = -7,681$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el programa de coaching influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

IV. Discusión

Se ha demostrado que el programa coaching influye en la gestión del talento humano de los docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. El programa desarrolla el coaching siendo a través de este que mejoramos la gestión del talento humano encontrando una mejora en la satisfacción laboral, así coincidimos con Salcedo y Díaz (2015) quien desarrolló la investigación llamada gestión del talento humano y la satisfacción laboral, Además Según lo señalado los resultados obtenidos del programa no se contraponen a los hallazgos del investigador, sino por el contrario considera que los docentes a mayor influencia del coaching mejora la motivación, habilidades y capacidades y la resolución de conflictos tal como se puede visualizar en la investigación de Baños y Colquepisco (2014) en la cual concluye que el coaching aumenta la capacidad de resolución de conflictos de los docentes, este punto es indispensable porque cuando el docente sabe manejar asertivamente los problemas logrará trabajar en equipo y se sentirá motivado en su centro laboral.

En ese sentido el coaching es aplicado a todas las personas que intervienen en una organización ayudándolos a resolver los conflictos y problemas, aportando en la mejora de las relaciones laborales para lograr el trabajo en equipo o el trabajo cooperativo en miras del bienestar de la empresa.

El Programa de Coaching influye en la gestión interna del talento humano de los Docentes, según los resultados del investigador confirman que al llevar a cabo el programa el docente desarrolló la motivación interna el cual optimizó su desempeño evidenciándose en su satisfacción laboral esto se apoya en la investigación de Rivero (2015) quien utilizó el coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente en la cual afirma que la satisfacción laboral nace de la percepción que posee el personal acerca de la calidad de trabajo, el cual se encuentra asociado con el bienestar de las personas, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales por ello se considera que el desempeño de los miembros de una institución será favorable mientras existan sentimientos positivos.

Programa de Coaching influye en la gestión del talento externa humano de los Docentes, pues esto se manifiesta en el desempeño del docente, en este marco podemos afirmar que la actitud del docente hacia sus compañeros cambia incentivando al compañerismo, desarrollando la comunicación asertiva y mejorando el clima institucional esta conclusión se apoya en la investigación de pacheco(2016) quien lo establece afirmando que un modelo de gestión del talento humano mejora el clima institucional por lo tanto si el programa coaching influye en la gestión del talento humano este mejorara el clima institucional en la institución.

Otro aspecto a considerar es la afirmación que la gestión del talento humano es la principal ventaja competitiva de una organización, por ello el programa coaching se enfoca en potenciar las capacidades de los docentes para guiarlos a conseguir los objetivos trazados a nivel profesional que beneficien a su instituciones tal es así que el programa coaching elabora un plan estratégico para la gestión del talento humano basado en competencias tal como lo establece en su investigación madera(2016) donde el objetivo fue desarrollar un plan estratégico para la gestión del talento humano basado en competencias lo cual busco asegurar a la convivencia y que estos planes de acción generen una ventaja a largo plazo.

V. Conclusiones

Primera. Se determina que el Programa de Coaching influye en la gestión del talento humano de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000 ($p\text{-valor} = 0.000 < .05$). Siendo altamente significativo, tenemos que el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Segunda. Se determina que el Programa de Coaching influye en la gestión interna del talento humano de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000 ($p\text{-valor} = 0.000 < .05$). Siendo altamente significativo, tenemos que el programa coaching influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Tercera. Se determina que el Programa de Coaching influye en la gestión del talento externa humano de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000 ($p\text{-valor} = 0.000 < .05$). Siendo altamente significativo, tenemos que el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento externa humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

VI. Recomendaciones

Primera. Que se aplique Programa Coaching para obtener mejores resultados en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016 por lo que los docentes identificaran el bienestar que desean lograr para sus vidas

Segunda. Que se aplique Programa Coaching para obtener mejores resultados en la gestión interna del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Mencionar acciones cotidianas que considera buenas o malas a partir de sus propias experiencias

Tercera. Que se aplique Programa Coaching para obtener mejores resultados en la gestión externa del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Presentar alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo. Participa en actividades colectivas orientadas a un logro común a partir de la identificación de necesidades comunes en la IE. Participar en actividades colectivas orientadas a un logro común a partir de la identificación de necesidades comunes de la Institución Educativa. Clasifica los diversos ítems que lo motiva para lograr sus objetivos.

VI. Referencias

- Alvarado, M., y Barba, M. (2016). *Gestion del talento humano e innovacion de la enseñanza y el aprendizaje*. Estados Unidos: Palibrio.
- Andachi, M. (2015). *La teoria de la gestion del talento humano y el analisis del clima institucional en el colegio metropolitano Jose Miller Salazar(tesis de maestria)* . Ecuador.
- Atehortua, F., Bustamante, R., y Valencia, J. (2008). *Sistema de gestion integral*. Medellin: Universidad de Antioquia.
- Baños, J., y Colquepisco, N. (2014). *Coaching educativo y resolución de conflictos en docentes de la IEP José Buenaventura Sepúlveda Fernández de la provincia de cañete- 2012(tesis de maestria)*. Lima.
- Barquero, A. (2006). *Administracion de recursos humanos*. Costa Rica: EUNED.
- Barrera, C. (2013). *Instrumentos de evaluacion para la gestion del talento humano del colegio nacional Gustavo Eguez (tesis de maestria)* Ecuador.
- Bayon, F. (2010). *Teoria general del coaching*. Madrid: Ramon Areces.
- Bernal, C. (2006). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: PEARSON .
- Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. Bogota: LID.
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo sede Huaral(tesis de maestria)*. Huaral.
- Carril, J. (2010)Zen coaching.Madrid: Diaz de Santos.
- Cegarra, J. (2011). *Metodologia de la investigacion cientifica y tecnologica*. Madrid: Diaz de Santos.

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos. 5° edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogota: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos. 6° edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2da Edición*. Mexico: McGraw-Hill.
- Da Silva, M. (2013). *Las habilidades de coaching en profesorado de escuelas públicas de Madeira (tesis de maestría)*. España.
- Díaz, M., y Salcedo, S. (2015). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N°1154 Ugel 03 Cercado de Lima 2015 (tesis de maestría)*. Lima.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores*. Barcelona: ESADE.
- Eustaquio, B. (2009). *Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel primario en la institución educativa N° 20390 Hortencia Dulanto de las Casas (tesis de maestría)*. Chancay.
- Fernández, E. S. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Venezuela: Equinocio.
- Gallegos, C. (2014). *Gestión del talento humano y motivación del personal en la IE divino maestro – chorrillos (tesis de maestría)*. Lima.
- González, Z. (2014). *Competencias conversacionales de los docentes basado en el coaching ontológico en la praxis pedagógica (tesis de maestría)*. España.

Gorrochotegui, A., Vicente, I., y Torres, G. (2014). *Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar*(tesis de maestría). Chile.

Guerrero, J. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias* (tesis de maestría). Mexico.

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: MG Graw Hill.

Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Peru: San Marcos.

Liedo, P. (2011). *Director profesional de proyectos. Como aprobar el PMP sin morir en el intento*. Canadá: Victoria.

Madera, O. (2016). *Plan estrategico para la gestion del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del codigo de convivencia en octavo de EGB del colegio Dillon* (tesis de maestría). Quito.

Manrique, R., y Salazar, N. (2014). *Gestión educativa y el coaching en las instituciones educativas de gestión privada, Ugel, N° 03. Pueblo Libre, 2014*(tesis de maestría). Lima.

Montes, J. (2006). *Selección del personal. La búsqueda del candidato adecuado*. España: Vigo.

Mora, C. V. (2005). *Modelo pedagógico con fundamentos en cibernética social*. Colombia: Universitario primera edición .

Muñoz, A. (1999). *Gestión de la calidad total en la administración pública*. Madrid: Díaz de Santos.

- Muradep, L. ((2009). *Coaching para la transformación personal: un modelo integrado de la PNL y la ontología del lenguaje*. Argentina: GRANICA
- Olleros, M. (2005). *Proceso de capacitación y selección de personal*. Barcelona: Gestion 2000.
- Pacheco, M. (2016). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el clima en el colegio Gobernación de Cotopaxi, 2016(tesis de maestría)*.Ecuador.
- Payeras, j. (2004). *Coaching y Liderazgo*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Piscoya, C., y Piñan, L. (2014). *Gestión del director y del talento humano de los docentes de la red N° 11 de Villa Maria del Triunfo Ugel 01-2014(tesis de maestría)*. Lima.
- Rios, R. (2015). *El talento humano en los sistemas de gestión*. Bogota, Colombia: ICONTEC.
- Rivero, V. (2015). *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente(tesis de maestría)* . Carabobo.
- Rodriguez, G. (2008). *Domine el coaching y potencie su empresa*. Caracas, Venezuela: centro de economía politica juan de mariana.
- Rodriguez, J. (2004). *Tradicion y cambio en la gestión del capital humano*. Cuba, La habana: GENCYT.
- Saracho, M. (2005). *Un modelo general de gestión de competencias*. Chile: RIL.
- Silva, M. (2013). *Las habilidades de coaching en profesorado de escuelas públicas de madeira (tesis de maestría)*. España.
- Soler, F. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Caracas, Venezuela: EQUINOCCIO.

Velandia, M. C. (2005). *Modelo pedagogico con fundamentos en cibernetica social.*

Colombia: UNIVERSITARIO, primera ediccion.

Veras, M. (2014). *Practicas de gestion humana.* Republica D ominicana: ROS.

Villa, J., y Caperan, J. (2010). *Manual de coaching.* Barcelona: Profit.

Villegas, V. (2015). *Análisis de la mejora en liderazgo a través del coaching.*

Ecuador.

Wayne, M., & Robert, N. (2005). *Administracion de recursos humanos.* Mexico:

PEARSON.

Werther, & Davis. (s.f.). *Administracion de personal y recursos humanos. 3° edicion.*

Mexico: Mc Graw Hill.

Yuni, J., y Ariel, C. (2006). *Tecnicas para investigar: recursos metodologicos para*

la preparacion de proyectos de investigacion. Argentina: Brujas.

Anexos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016

AUTORA:

Br. Ofelia Novoa Nicolás

ASESOR:

Mg. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita-Huaral, 2016

2. AUTOR (A, ES, AS)

Ofelia clementina novoa Nicolás

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del programa de coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016 .La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo es aplicado, diseño cuasi experimental. Donde se buscó demostrar que el coaching influye en la gestión del talento humano.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: El programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa Santa Anita Huaral 2016. Lo cual se demostró con la prueba de U de Mann Whitney 0.000 (p-valor =0.000 < .05).

4. PALABRAS CLAVE

coaching, gestión del talento humano, programa, instituciones

5. ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of the coaching program on the management of the human talent of the teachers of the Santa Anita Huaral Educational Institution 2016. The research was quantitative, the type is applied, quasi-experimental design. Where it was sought to demonstrate that coaching influences the management of human talent.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: The coaching program has a positive influence on the management of the human talent of the teachers of the Santa Anita Huaral Educational Institution 2016. This was demonstrated by the Mann Whitney U test 0.000 (p-value = 0.000 <.05).

6. KEYWORDS

Keywords: coaching, human talent management, program, educational institutions.

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación propone el programa coaching porque ofrece resultados que serán de utilidad, por que ayuda a resolver un problema real en la institución educativa Santa Anita de Huaral donde se muestra que el talento humano de los docentes no tiene un buen desempeño en sus gestiones ni en sus relaciones laborales, no se sienten motivados, no trabajan de manera efectiva en las aulas y no practican el trabajo en equipo, de ello surge un problema a resolver ¿Cómo influye el programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016?

Rodríguez (2008) señaló:

El coaching como un proceso sistemático que tiene como objetivo, lograr que la persona que lo recibe sea quien potencie sus habilidades a través de sus propios medios, adquiriendo un compromiso de responsabilidad para generar un cambio de perspectiva de vida, la cual se aprende en el proceso y concluye con el logro de las metas propuestas. (p.12)

por lo tanto el programa coaching los ayudara a realizarse como personas que se apasionan por lo que hacen de modo que encuentren el cambio en su vida para luego aplicarlo en el ámbito educativo así de esta manera alcanzar ser una institución eficaz con una gestión del talento humano que lleva a la institución hacia el camino del éxito. De esta forma se puede para implementar un programa de coaching en aquellas instituciones que deseen mejorar la gestión del talento humano, pues si el éxito de las instituciones u organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.

Chiavenato (2009) señaló:

Que la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental dentro de una organización ya que organiza, dirige, planea y controla para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos.

Por ende el principal objetivo de la investigación fue Determinar la influencia del programa de coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la IE Santa Anita –Huaral, 2016”

El Coaching está enfocado a dar un valor añadido, proporcionando a sus protagonistas competencias que mejoren el logro de sus metas, el buen desempeño, las relaciones entre las personas, el aumento de la autoestima y la recuperación del compromiso, como punto de partida hacia el logro de nuestros objetivos. Con el programa coaching proporcionamos competencias para relacionarse y comprender, desde otro punto de observación, qué nos están faltando para obtener los resultados que todos perseguimos.

En Coaching educativo, la conversación y el compromiso contribuyen a que las personas descubran y desarrollen su potencial latente hacia nuevas oportunidades de mejora y crecimiento personal; a ser capaces de ver las opciones que les están faltando y cómo las interpretamos; a dirigir y educar personas mediante las habilidades que debemos potenciar; a fomentar el compromiso conjunto de todos los miembros que son parte del sistema educativo.

En definitiva, el Coaching educativo contribuye, de manera esencial, a alcanzar resultados extraordinarios. Nuestro programa consiste en desarrollar un programa de Coaching, a través de cursos

específicos y charlas dirigidas a los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral.; Se considera que la investigación servirá para ayudar al desarrollo y mejora de las competencias, actitudes, y habilidades de los docentes, optimizando sus relaciones laborales, mejorando eficazmente el rendimiento en su trabajo, Diseñando modelos de conversaciones efectivas, para la evaluación del progreso y resolución de conflictos; Ganar el reconocimiento ante los demás, la autoridad, por nuestros hechos, valores y conocimientos; Conocer las creencias que limitan nuestras acciones y cambiarlas por otras que las potencien. es por ello que el taller de coaching generara un impacto para la sociedad, porque se aplica como una técnica de crecimiento personal diferente, innovador que se plantea como una estrategia didáctica aplicable y que nos servirá para mejorar la gestión del talento humano dentro de nuestra institución y esto se evidencie a través de nuestra comunidad.

Se considera que la investigación servirá para ayudar al desarrollo y mejora de las competencias, actitudes, y habilidades de los docentes, optimizando sus relaciones laborales, mejorando eficazmente el rendimiento en su trabajo, es por ello que el taller de coaching generara un impacto para la sociedad, porque se aplica como una técnica de crecimiento personal diferente, innovador que se plantea como una estrategia didáctica aplicable y que nos servirá para mejorar la gestión del talento humano dentro de nuestra institución y esto se evidencie a través de nuestra comunidad.

Considerando al capital humano como el eje de la institución es necesario implementar estrategias como el programa de coaching, puesto que es una propuesta que ayudara a mejorar la calidad de vida del docente, de esta forma los beneficiados serán los docentes de la institución educativa Santa Anita quienes llevaran el programa y los resultados de ello beneficiara a la institución educativa, los alumnos y los padres de familia.

Por ende el programa de coaching llenara un vacío del conocimiento en la institución porque será la primera vez que se dictara un programa para mejorar la gestión del talento humano, por lo que el aprendizaje de técnicas de desarrollo personal por parte de este es clave para la mejora de su desempeño y de sus actitudes que generara un mejor ambiente de trabajo.

8. METODOLOGÍA

El presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, el método fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo y El diseño de la investigación fue de tipo cuasi experimental, ya que se manipula y se somete a prueba a dos grupos en la variable dependiente de estudio en la cual a uno de ellos se le aplicara el programa de coaching y el otro grupo servirá como grupo control que seguirá con sus actividades rutinarias.

Los sujetos de investigación para el programa de coaching fueron toda La población que está constituida por los 30 docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016. Habiendo sido elegidos por su interés en aplicar el programa de coaching para una buena gestión del talento humano.

También se contó con un grupo de 30 docentes de la institución educativa Carlos Martínez Uribe que fue utilizada como grupo control. Por lo tanto no se tomara una muestra si no toda la población por ser este el numero requerido para la aplicación del programa

El método de recopilación de datos fue la encuesta y su instrumento el cuestionario su validez fue sometida a juicio de expertos y la confiabilidad fue tomada por una muestra piloto de 15 encuestados, con la técnica alfa de Cronbach con resultados de 0,726

9. RESULTADOS

Estadística inferencial

Hipótesis general

H0: el programa coaching no influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

H1: el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Significancia: $p = 0,000$ menor que $p = 0,05$

Estadística de prueba: U de mann-whitney

Regla de decisión: (p -valor $= 0,000 < .05$).

Tabla 8

Rangos de gestión del talento humano

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión del talento humano (pre test) (agrupado)	Control	3	30,50	915,00
		0		0
	Experimental	3	30,50	915,00
		0		0
	Total	6		
		0		
Gestión del talento humano (post test) (agrupado)	Control	3	15,50	465,00
		0		0
	Experimental	3	45,50	1365,00
		0		0
	Total	6		
		0		

En la tabla 8, se puede observar, en el pre test de rango de elaboración cartel de diversificación de los docentes, 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El

grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control esta conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

Tabla 9

Estadística de prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Gestión del talento humano (pre test) (agrupado)	Gestión del talento humano (post test) (agrupado)
U de mann-whitney	450,000	,000
W de wilcoxon	915,000	465,000
Z	,000	-7,287
Sig. Asintótica (bilateral)	1,000	,000
A. Variable de agrupación: grupo		

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=1,000$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $z = -0,000$ mayor que $-1,96$ (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la gestión de talento, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $z = -7,287$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Hipótesis específica 1

H0: El programa coaching no influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Ha: El programa coaching influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Tabla 10

Rangos de gestión del talento humano interna

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestion del talento humano interna (pre test) (agrupado)	Control	30	28,50	855,00
	Experimental	30	32,50	975,00
	Total	60		
Gestion del talento humano interna (post test) (agrupado)	Control	30	15,50	465,00
	Experimenta	30	45,50	1365,00
	Total	60		

En la tabla 10, se puede observar, en el pre test de rango de elaboración cartel de diversificación de los docentes, 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control esta conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

Tabla 11

Estadística de prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Gestion del talento humano interna (pre test) (agrupado)	Gestion del talento humano interna (post test) (agrupado)
U de mann-whitney	390,000	,000
W de wilcoxon	855,000	465,000
Z	-1,086	-7,258
Sig. Asintótica (bilateral)	,277	,000

A. Variable de agrupación: grupo

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 10, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=,277$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $z = -1,086$ mayor que -1.96 (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la gestión de talento interno, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $z = -7,258$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa santa anita Huaral 2016.

Hipótesis específica 2

H0: el programa coaching no influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Ha: el programa coaching influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Tabla 12

Rangos de gestión del talento humano

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión del talento humano externa (pre test) (agrupado)	Control	30	30,50	915,00
	Experimental	30	30,50	915,00
	Total	60		
Gestión del talento humano externa (post test) (agrupado)	Control	30	15,50	465,00
	Experimental	30	45,50	1365,00
	Total	60		

En la tabla 12, se puede observar, en el pre test de rango de elaboración cartel de diversificación de los docentes, 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

Tabla 13

Estadística de prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Gestion del talento humano externa (pre test) (agrupado)	Gestion del talento humano externa (post test) (agrupado)
U de mann-whitney	450,000	,000
W de wilcoxon	915,000	465,000
Z	,000	-7,681
Sig. Asintótica (bilateral)	1,000	,000
A. Variable de agrupación: grupo		

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=1,00$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $z = -0,000$ mayor que $-1,96$ (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la gestión de talento externo, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 12, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $z = -7,681$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el programa de coaching influye en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

10. DISCUSIÓN

Se ha demostrado que el programa coaching influye en la gestión del talento humano de los docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. El programa desarrolla el coaching siendo a través de este que mejoramos la gestión del talento humano encontrando una mejora en la satisfacción laboral, así coincidimos con Salcedo y Díaz (2015) quien desarrolló la investigación llamada gestión del talento humano y la satisfacción, Además Según lo señalado los resultados obtenidos del programa no se contraponen a los hallazgos del investigador, sino por el contrario considera que los docentes a mayor influencia del coaching mejora la motivación, habilidades y capacidades y la resolución de conflictos tal como se puede visualizar en la investigación de Baños y Colquepisco (2014) en la cual concluye que el coaching aumenta la capacidad de resolución de conflictos de los docentes, este punto es indispensable porque cuando el docente sabe manejar asertivamente los problemas logrará trabajar en equipo y se sentirá motivado en su centro laboral.

En ese sentido el coaching es aplicado a todas las personas que intervienen en una organización ayudándolos a resolver los conflictos y problemas, aportando en la mejora de las relaciones laborales para lograr el trabajo en equipo o el trabajo cooperativo en miras del bienestar de la empresa.

el Programa de Coaching influye en la gestión interna del talento humano de los Docentes, según los resultados del investigador confirman que al llevar a cabo el programa el docente desarrollo la motivación interna el cual optimizo su desempeño evidenciándose en su satisfacción laboral esto se apoya en la investigación de Rivero(2015) quien utilizo el coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente en la cual afirma que la satisfacción laboral nace de la percepción que posee el personal acerca de la calidad de trabajo, el cual se encuentra asociado con el bienestar de las personas, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales por ello se considera que el desempeño de los miembros de una institución será favorable mientras existan sentimientos positivos.

Programa de Coaching influye en la gestión del talento externa humano de los Docentes, pues esto se manifiesta en el desempeño del docente, en este marco podemos afirmar que la actitud del docente hacia sus compañeros cambia incentivando al compañerismo, desarrollando la comunicación asertiva y mejorando el clima institucional esta conclusión se apoya en la investigación de pacheco(2016) quien lo establece afirmando que un modelo de gestión del talento humano mejora el clima institucional por lo tanto si el programa coaching influye en la gestión del talento humano este mejorara el clima institucional en la institución.

Otro aspecto a considerar es la afirmación que la gestión del talento humano es la principal ventaja competitiva de una organización, por ello el programa coaching se enfoca en potenciar las capacidades de los docentes para guiarlos a conseguir los objetivos trazados a nivel profesional que benefician a su instituciones tal es así que el programa coaching elabora un plan estratégico para la gestión del talento humano basado en competencias tal como lo establece en su investigación madera(2016) donde el objetivo fue desarrollar un plan estratégico para la gestión del talento humano basado en competencias lo cual busco asegurar a la convivencia y que estos planes de acción generen una ventaja a largo plazo.

11. CONCLUSIONES

Primera. Se determina que el Programa de Coaching influye en la gestión del talento humano de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el programa coaching influye incrementando la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Segunda. Se determina que el Programa de Coaching influye en la gestión interna del talento humano de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el programa coaching influye incrementando la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Tercera. Se determina que el Programa de Coaching influye en la gestión del talento externa humano de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el programa coaching influye incrementando la gestión del talento externa humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

12. REFERENCIAS

- Alvarado, M., y Barba, M. (2016). *Gestion del talento humano e innovacion de la enseñanza y el aprendizaje*. Estados Unidos: Palibrio.
- Andachi, M. (2015). *La teoria de la gestion del talento humano y el analisis del clima institucional en el colegio metropolitano Jose Miller Salazar(tesis de maestria)* . Ecuador.
- Atehortua, F., Bustamante, R., y Valencia, J. (2008). *Sistema de gestion integral*. Medellin: Universidad de Antioquia.
- Baños, J., y Colquepisco, N. (2014). *Coaching educativo y resolución de conflictos en docentes de la IEP José Buenaventura Sepúlveda Fernández de la provincia de cañete- 2012(tesis de maestria)*. Lima.
- Barquero, A. (2006). *Administracion de recursos humanos*. Costa Rica: EUNED.
- Barrera, C. (2013). *Instrumentos de evaluacion para la gestion del talento humano del colegio nacional Gustavo Equez (tesis de maestria)* Ecuador.
- Bayon, F. (2010). *Teoria general del coaching*. Madrid: Ramon Areces.
- Bernal, C. (2006). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: PEARSON .
- Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. Bogota: LID.
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo sede Huaral(tesis de maestria)*. Huaral.
- Carril, J. (2010)Zen coaching.Madrid: Diaz de Santos.
- Cegarra, J. (2011). *Metodologia de la investigacion cientifica y tecnologica*. Madrid: Diaz de Santos.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos humanos. 5° edicion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento humano*. Bogota: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administracion de recursos humanos. 6° edicion*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinamica del exito en las organizaciones. 2da Edicion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Da Silva, M. (2013). *Las habilidades de coaching en profesorado de escuelas públicas de Madeira (tesis de maestría)*. España.
- Díaz, M., y Salcedo, S. (2015). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N°1154 Ugel 03 Cercado de Lima 2015 (tesis de maestría)*. Lima.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores*. Barcelona: ESADE.
- Eustaquio, B. (2009). *Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel primario en la institución educativa N° 20390 Hortencia Dulanto de las Casas (tesis de maestría)*. Chancay.
- Fernández, E. S. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Venezuela: Equinocio.
- Gallegos, C. (2014). *Gestión del talento humano y motivación del personal en la IE divino maestro – chorrillos (tesis de maestría)*. Lima.
- González, Z. (2014). *Competencias conversacionales de los docentes basado en el coaching ontológico en la praxis pedagógica (tesis de maestría)*. España.
- Gorochotegui, A., Vicente, I., y Torres, G. (2014). *Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar (tesis de maestría)*. Chile.
- Guerrero, J. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias (tesis de maestría)*. Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: MG Graw Hill.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Peru: San Marcos.
- Liedo, P. (2011). *Director profesional de proyectos. Como aprobar el PMP sin morir en el intento*. Canadá: Victoria.
- Madera, O. (2016). *Plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del colegio Dillon (tesis de maestría)*. Quito.
- Manrique, R., y Salazar, N. (2014). *Gestión educativa y el coaching en las instituciones educativas de gestión privada, Ugel, N° 03. Pueblo Libre, 2014 (tesis de maestría)*. Lima.
- Montes, J. (2006). *Selección del personal. La búsqueda del candidato adecuado*. España: Vigo.
- Mora, C. V. (2005). *Modelo pedagógico con fundamentos en cibernética social*. Colombia: Universitario primera edición.
- Muñoz, A. (1999). *Gestión de la calidad total en la administración pública*. Madrid: Díaz de Santos.
- Muradep, L. ((2009). *Coaching para la transformación personal: un modelo integrado de la PNL y la ontología del lenguaje*. Argentina: GRANICA

- Olleros, M. (2005). *Proceso de capacitacion y seleccion de personal*. Barcelona: Gestion 2000.
- Pacheco, M. (2016). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el clima en el colegio Gobernación de Cotopaxi, 2016(tesis de maestría)*. Ecuador.
- Payeras, j. (2004). *Coaching y Liderazgo*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Piscoya, C., y Piñan, L. (2014). *Gestion del director y del talento humano de los docentes de la red N° 11 de Villa Maria del Triunfo Ugel 01-2014(tesis de maestria)*. Lima.
- Rios, R. (2015). *El talento humano en los sistemas de gestion*. Bogota, Colombia: ICONTEC.
- Rivero, V. (2015). *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente(tesis de maestría)*. Carabobo.
- Rodriguez, G. (2008). *Domine el coaching y potencie su empresa*. Caracas, Venezuela: centro de economia politica juan de mariana.
- Rodriguez, J. (2004). *Tradicion y cambio en la gestion del capital humano*. Cuba, La habana: GENCYT.
- Saracho, M. (2005). *Un modelo general de gestion de competencias*. Chile: RIL.
- Silva, M. (2013). *Las habilidades de coaching en profesorado de escuelas públicas de madeira (tesis de maestria)*. España.
- Soler, F. (2006). *Constructivismo, innovacion y enseñanza efectiva*. Caracas, Venezuela: EQUINOCCIO.
- Velandia, M. C. (2005). *Modelo pedagogico con fundamentos en cibernetica social*. Colombia: UNIVERSITARIO, primera ediccion.
- Veras, M. (2014). *Practicas de gestion humana*. Republica Dominicana: ROS.
- Villa, J., y Caperan, J. (2010). *Manual de coaching*. Barcelona: Profit.
- Villegas, V. (2015). *Análisis de la mejora en liderazgo a través del coaching*. Ecuador.
- Wayne, M., & Robert, N. (2005). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: PEARSON.
- Werther, & Davis. (s.f.). *Administracion de personal y recursos humanos*. 3° edicion. Mexico: Mc Graw Hill.
- Yuni, J., y Ariel, C. (2006). *Tecnicas para investigar: recursos metodologicos para la preparacion de proyectos de investigacion*. Argentina: Brujas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
MATRIZ DE CONSISTENCIA (Cuasi experimental)

ALUMNA: Ofelia Novoa Nicolás

TÍTULO: Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE				
<p>Problema general: ¿Cómo influye el programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita -Huaral, 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo influye el programa coaching en la gestión interna del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita -Huaral, 2016?</p> <p>¿Cómo influye el programa coaching en la gestión externa del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita -Huaral, 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016”</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia del programa coaching en la gestión interna del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016.</p> <p>Determinar la influencia del programa coaching en la gestión externa del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016.</p>	<p>Hipótesis general: .El programa coaching influye positivamente en la gestión del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: . El programa coaching influye positivamente en la gestión interna del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016.</p> <p>El programa coaching influye positivamente en la gestión externa del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016.</p>	Variable Dependiente: gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	ITEM	NIVELES	Y/O
						RANGOS	
			Interna	Conocimientos	1-3	Bueno	
				Habilidades	4-9	(57-75)	
				Motivación	10-12	Regular	
				Actitudes	13-15	(36-56)	
						Deficiente	
						(15-35)	
			Externa	-Relaciones humanas	1-2	Bueno	
				-Trabajo en equipo	3-6	(57-75)	
						Regular	
						(36-56)	
				Desarrollo profesional	7-12	Deficiente	
				Reconocimiento y estimulación	13-15	(15-35)	

			<p>Organización del programa: Coaching</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>contenido</th> <th>temas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Herramientas internas</td> <td> Bienestar Que pasa en la vida real Misión de vida Como lograr la vida que deseas motivación </td> </tr> <tr> <td>Herramientas externas</td> <td> La verdadera fuente de la felicidad Clima Trabajo en equipo Condiciones de trabajo </td> </tr> </tbody> </table>	contenido	temas	Herramientas internas	Bienestar Que pasa en la vida real Misión de vida Como lograr la vida que deseas motivación	Herramientas externas	La verdadera fuente de la felicidad Clima Trabajo en equipo Condiciones de trabajo
contenido	temas								
Herramientas internas	Bienestar Que pasa en la vida real Misión de vida Como lograr la vida que deseas motivación								
Herramientas externas	La verdadera fuente de la felicidad Clima Trabajo en equipo Condiciones de trabajo								

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p>Tipo de Investigación: Aplicada; La investigación aplicada comprende el conjunto de actividades que tienen por finalidad el descubrir o aplicar conocimientos científicos nuevos, que puedan realizarse en productos y en</p>	<p>A) Población Los sujetos de investigación fueron la población que está constituida por los 30 docentes de la institución educativa Santa Anita -Huaral, 2016. Habiendo sido elegidos</p>	<p>1. Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, para indagar su opinión acerca de la variable Y</p>	<p>Para la sección de análisis de datos :</p>

<p>procesos nuevos utilizables. (Cegarra, 2004, p.42)</p> <p>Diseño del estudio: El diseño de la investigación fue de tipo cuasi experimental, ya que se manipula y se somete a prueba a dos grupos en la variable dependiente de estudio, en la cual a uno de ellos se le aplicara el programa de coaching y el otro grupo servirá como grupo control que seguirá con sus actividades rutinarias, esto nos garantizan un control razonable sobre la mayor parte de las fuentes de invalidez. Utiliza grupos de sujetos establecidos no aleatoriamente con anterioridad. Hernández, Fernández y baptista (2010)"Los diseños cuasi experimentales también manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes."(p.188) Esquema:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>G.E: O₁ - X - O₂ G.C: O₁ O₂</p> </div> <p>Donde O = pre test X = tratamiento O = post Test</p>	<p>por su interés en aplicar el programa de coaching para una buena gestión del talento humano.</p> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">N = 30</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">30</td> </tr> </table> <p>También se contó con un grupo control constituido por 30 docentes de otra institución educativa.</p>	N = 30		Total	30	<p>2. Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas a los docentes de la Institución</p> <p>3. Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a 3 magísteres o doctores en educación, para validar la encuesta-cuestionario.</p> <p>4. Técnica del Software SPSS, para validar, procesar y contrastar hipótesis</p>	<p>y procesamiento del programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita –Huaral, 2016. Se utilizó la prueba estadística de U de Mann Whitney 0.000 (p-valor =0..000 < .05).</p>
N = 30							
Total	30						

Encuesta De Gestión del Talento Humano

La presente encuesta la realizo como instrumento de investigación para la tesis de posgrado, Es de mucha utilidad que pueda contestar este breve cuestionario. Estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de la tesis.

Lee detenidamente los enunciados, sea honesto en sus respuestas, no deje enunciados sin marcar, marque con x en los recuadros valorados.

1(nunca) 2(raras veces) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5(siempre)

TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
ITEMS						
DIMENSIÓN INTERNA						
1	Posee experiencia en el cargo que se desempeña.					
2	Entrega sus sesiones a tiempo.					
3	Se preocupa por ofrecer una enseñanza de calidad asistiendo a capacitaciones de acuerdo a las necesidades educativas					
4	Se especializa constantemente para el logro de nuevos objetivos.					
5	Realiza una autocrítica de su labor en cuanto a la enseñanza aprendizaje.					
6	En su institución existen aspectos que favorezcan su desempeño ofreciendo condiciones de desarrollo personal.					
7	Posee habilidades para adaptarse al cambio.					
8	Utiliza sus habilidades y recursos al máximo posible para cumplir con éxito las metas que se propone a nivel personal.					
9	Le gusta trabajar en equipo.					
10	Se siente motivado alcanzar metas profesionales.					

11	Se esfuerza por superarse, buscando objetivos que representen avances en determinados ámbitos de desempeño.					
12	Las funciones que desempeña en su trabajo le resulta motivantes.					
13	Tiene iniciativa propia para resolver situaciones de frustración o trabajo.					
14	Demuestra actitud positiva en el desarrollo de su trabajo.					
15	Asume con responsabilidad su trabajo.					
	DIMENSIÓN EXTERNA					
1	Sociabiliza con sus compañeros promoviendo lazos de amistad.					
2	Soluciona de manera efectiva las diferencias entre sus colegas.					
3	Incentiva el trabajo en equipo entre sus colegas					
4	Genera un ambiente de trabajo saludable y eficiente					
5	Desarrolla usted una comunicación efectiva entre sus colegas.					
6	Genera ideas innovadoras en su trabajo					
7	Posees los recursos necesarios (talento, tecnología) para lograr sus objetivos					
8	Busca ser evaluado constantemente para rescatar recomendaciones y mejorar su desempeño.					
9	Su institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional					
10	Se traza metas con miras al éxito de la institución					
11	Mejora su desarrollo profesional realizando estudios de post grado.					
12	Planifica y organiza sus actividades laborales					
13	Está conforme con su jornada laboral.					

14	Percibe alguna remuneración en merito a sus habilidades y logros.					
15	Recibe reconocimiento por el desarrollo de su trabajo.					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(ita): Ofelia Clementina Novoa Nicolás

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2017, aula 216, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestra.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la IEP Santa Anita –Huaral, 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Apellidos y nombre:

Firma
Apellidos y nombre:

D.N.I:

D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: gestión del talento humano

La gestión del talento humano es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla motiva e implica todas capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización. (Veras, 2014, p. 14)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Dimensión interna

“aborda todo lo concerniente a la composición del talento humano como son los: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes de las personas” (Rodríguez, 2004, p.8).

Dimensión 2

Dimensión externa

Dimensión externa: “se aborda los elementos o factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del talento en la organizaciones como: las relaciones humanas, trabajo en equipo, desarrollo profesional, reconocimiento y estimulación” (Rodríguez, 2004, p.8).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable:Gestión del talento humano.....

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Dimensión interna	Conocimientos	1.-Posee experiencia en el cargo que se desempeña. 2.-Entrega sus sesiones a tiempo. 3.-Se preocupa por ofrecer una enseñanza de calidad asistiendo a capacitaciones de acuerdo a las necesidades educativas. 4.-Se especializa constantemente para el logro de nuevos objetivos.	Bueno (57-75) Regular (36-56)
	Habilidades	5.- Realiza una autocrítica de su labor en cuanto a la enseñanza aprendizaje.	Deficiente (15- 35)

		<p>13.-Tiene iniciativa propia para resolver situaciones de frustración o trabajo.</p> <p>14.-Demuestra actitud positiva en el desarrollo de su trabajo.</p> <p>15.-Asume con responsabilidad su trabajo.</p>	
Dimensión externa	Relaciones humanas	<p>1.- Sociabiliza con sus compañeros promoviendo lazos de amistad.</p> <p>2.-Soluciona de manera efectiva las diferencias entre sus colegas.</p> <p>3.- Incentiva el trabajo en equipo entre sus colegas</p>	Bueno (57-75)
	Trabajo en equipo	<p>Genera un ambiente de trabajo saludable y eficiente.</p> <p>4.- Genera un ambiente de trabajo saludable y eficiente.</p>	Regular (36-56) Deficiente (15- 35)

	<p>Desarrollo profesional</p> <p>Reconocimiento y estimulación</p>	<p>5.- Desarrolla usted una comunicación efectiva entre sus colegas</p> <p>6.-Genera ideas innovadoras en su trabajo.</p> <p>7.-Posees los recursos necesarios (talento, tecnología) para lograr sus objetivos.</p> <p>8.-. Busca ser evaluado constantemente para rescatar recomendaciones y mejorar su desempeño.</p> <p>9.-Su institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional.</p> <p>10.-Se traza metas con miras al éxito de la institución.</p> <p>11.-Mejora su desarrollo profesional realizando estudios de post grado.</p> <p>12.-Planifica y organiza sus actividades laborales.</p> <p>13.-Está conforme con su jornada laboral.</p>	
--	--	---	--

		14.-Percibe alguna remuneración en merito a sus habilidades y logros. 15.-Recibe reconocimiento por el desarrollo de su trabajo.	
--	--	---	--

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ...Gestión del talento humano...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Posee experiencia en el cargo que se desempeña	✓		✓		✓		
2	Entrega sus sesiones a tiempo.	✓		✓		✓		
3	Se preocupa por ofrecer una enseñanza de calidad asistiendo a capacitaciones de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
4	Se especializa constantemente para el logro de nuevos objetivos.	✓		✓		✓		
5	Realiza una autocrítica de su labor en cuanto a la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	En su institución existen aspectos que favorezcan su desempeño, ofreciendo condiciones de desarrollo personal	✓		✓		✓		
7	Posee habilidades para adaptarse al cambio.	✓		✓		✓		
8	Utiliza sus habilidades y recursos al máximo posible para cumplir con éxito las metas que se propone a nivel personal	✓		✓		✓		
9	Le gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
10	Se siente motivado alcanzar metas profesionales.	✓		✓		✓		
11	Se esfuerza por superarse, buscando objetivos que representen avances en su desempeño	✓		✓		✓		
12	Las funciones que desempeña en su trabajo le resulta motivantes.	✓		✓		✓		
13	Tiene iniciativa propia para resolver situaciones de frustración o trabajo.	✓		✓		✓		
14	Demuestra actitud positiva en el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		

15	Asume con responsabilidad su trabajo.						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
16	Sociabiliza con sus compañeros promoviendo lazos de amistad.	✓		✓		✓	
17	Soluciona de manera efectiva las diferencias entre sus colegas.	✓		✓		✓	
18	Incentiva el trabajo en equipo entre sus colegas.	✓		✓		✓	
19	Genera un ambiente de trabajo saludable y eficiente.	✓		✓		✓	
20	Desarrolla usted una comunicación efectiva entre sus colegas.	✓		✓		✓	
21	Genera ideas innovadoras en su trabajo.	✓		✓		✓	
22	Posees los recursos necesarios (talento, tecnología) para lograr sus objetivos.	✓		✓		✓	
23	Busca ser evaluado constantemente para rescatar recomendaciones y mejorar su desempeño	✓		✓		✓	
24	Su institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	✓		✓		✓	
25	Se traza metas con miras al éxito de la institución.	✓		✓		✓	
26	Mejora su desarrollo profesional realizando estudios de post grado.	✓		✓		✓	
27	Planifica y organiza sus actividades laborales.	✓		✓		✓	
28	Está conforme con su jornada laboral.	✓		✓		✓	
29	Percibe alguna remuneración en merito a sus habilidades y logros.	✓		✓		✓	
30	Recibe reconocimiento por el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jimmy Diaz Hernandez DNI: 25213875

Especialidad del validador:..... Metodología

..... de 6 del 20/7

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ...Gestión del talento humano...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Posee experiencia en el cargo que se desempeña	✓		✓		✓		
2	Entrega sus sesiones a tiempo.	✓		✓		✓		
3	Se preocupa por ofrecer una enseñanza de calidad asistiendo a capacitaciones de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
4	Se especializa constantemente para el logro de nuevos objetivos.	✓		✓		✓		
5	Realiza una autocrítica de su labor en cuanto a la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	En su institución existen aspectos que favorezcan su desempeño, ofreciendo condiciones de desarrollo personal	✓		✓		✓		
7	Posee habilidades para adaptarse al cambio.	✓		✓		✓		
8	Utiliza sus habilidades y recursos al máximo posible para cumplir con éxito las metas que se propone a nivel personal	✓		✓		✓		
9	Le gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
10	Se siente motivado alcanzar metas profesionales.	✓		✓		✓		
11	Se esfuerza por superarse, buscando objetivos que representen avances en su desempeño	✓		✓		✓		
12	Las funciones que desempeña en su trabajo le resulta motivantes.	✓		✓		✓		
13	Tiene iniciativa propia para resolver situaciones de frustración o trabajo.	✓		✓		✓		
14	Demuestra actitud positiva en el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		

15	Asume con responsabilidad su trabajo.						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
16	Sociabiliza con sus compañeros promoviendo lazos de amistad.	✓		✓		✓	
17	Soluciona de manera efectiva las diferencias entre sus colegas.	✓		✓		✓	
18	Incentiva el trabajo en equipo entre sus colegas.	✓		✓		✓	
19	Genera un ambiente de trabajo saludable y eficiente.	✓		✓		✓	
20	Desarrolla usted una comunicación efectiva entre sus colegas.	✓		✓		✓	
21	Genera ideas innovadoras en su trabajo.	✓		✓		✓	
22	Posees los recursos necesarios (talento, tecnología) para lograr sus objetivos.	✓		✓		✓	
23	Busca ser evaluado constantemente para rescatar recomendaciones y mejorar su desempeño	✓		✓		✓	
24	Su institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	✓		✓		✓	
25	Se traza metas con miras al éxito de la institución.	✓		✓		✓	
26	Mejora su desarrollo profesional realizando estudios de post grado.	✓		✓		✓	
27	Planifica y organiza sus actividades laborales.	✓		✓		✓	
28	Está conforme con su jornada laboral.	✓		✓		✓	
29	Percibe alguna remuneración en merito a sus habilidades y logros.	✓		✓		✓	
30	Recibe reconocimiento por el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cora Jazper Larin Manly DNI: 16023172

Especialidad del validador: Psicología Educativa

08 de 02 del 2017

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

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

_____ 

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ...Gestión del talento humano...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Posee experiencia en el cargo que se desempeña	✓		✓		✓		
2	Entrega sus sesiones a tiempo.	✓		✓		✓		
3	Se preocupa por ofrecer una enseñanza de calidad asistiendo a capacitaciones de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
4	Se especializa constantemente para el logro de nuevos objetivos.	✓		✓		✓		
5	Realiza una autocrítica de su labor en cuanto a la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	En su institución existen aspectos que favorezcan su desempeño, ofreciendo condiciones de desarrollo personal	✓		✓		✓		
7	Posee habilidades para adaptarse al cambio.	✓		✓		✓		
8	Utiliza sus habilidades y recursos al máximo posible para cumplir con éxito las metas que se propone a nivel personal	✓		✓		✓		
9	Le gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
10	Se siente motivado alcanzar metas profesionales.	✓		✓		✓		
11	Se esfuerza por superarse, buscando objetivos que representen avances en su desempeño	✓		✓		✓		
12	Las funciones que desempeña en su trabajo le resulta motivantes.	✓		✓		✓		
13	Tiene iniciativa propia para resolver situaciones de frustración o trabajo.	✓		✓		✓		
14	Demuestra actitud positiva en el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su trabajo.							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Sociabiliza con sus compañeros promoviendo lazos de amistad.	✓		✓		✓	
17	Soluciona de manera efectiva las diferencias entre sus colegas.	✓		✓		✓	
18	Incentiva el trabajo en equipo entre sus colegas.	✓		✓		✓	
19	Genera un ambiente de trabajo saludable y eficiente.	✓		✓		✓	
20	Desarrolla usted una comunicación efectiva entre sus colegas.	✓		✓		✓	
21	Genera ideas innovadoras en su trabajo.	✓		✓		✓	
22	Posees los recursos necesarios (talento, tecnología) para lograr sus objetivos.	✓		✓		✓	
23	Busca ser evaluado constantemente para rescatar recomendaciones y mejorar su desempeño	✓		✓		✓	
24	Su institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	✓		✓		✓	
25	Se traza metas con miras al éxito de la institución.	✓		✓		✓	
26	Mejora su desarrollo profesional realizando estudios de post grado.	✓		✓		✓	
27	Planifica y organiza sus actividades laborales.	✓		✓		✓	
28	Está conforme con su jornada laboral.	✓		✓		✓	
29	Percibe alguna remuneración en merito a sus habilidades y logros.	✓		✓		✓	
30	Recibe reconocimiento por el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Nury E. Callata Mamani..... DNI: 02434225.....

Especialidad del validador: ...Problemas de Aprendizaje.....

02 de Mayo del 2017.

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

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





BOCAS DE RAJA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**"Uno del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 15 de mayo de 2017

Carta P. 0466-2017-EPG-UCV-LN

Román Alberto Tello Ramirez**Director de la I.E. "Santa Anita"**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Ofeilia Clementina Novoa Nicolas** identificada con DNI N.° **46427654** y código de matrícula N.° **6000154677**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016"

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SC/M

PRE TEST

GRUPO	numero de alumnos	Dimension 1															Dimension 2															
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	
		CONTROL	alumno 1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1
	alumno 2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	alumno 3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	
	alumno 4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	
	alumno 5	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	
	alumno 6	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	
	alumno 7	5	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	
	alumno 8	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1
	alumno 9	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	
	alumno 10	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	
	alumno 11	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	
	alumno 12	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	
	alumno 13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	

1	alumno 14	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1			
1	alumno 15	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1		
1	alumno 16	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1			
1	alumno 17	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2		
1	alumno 18	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1
1	alumno 19	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	
1	alumno 20	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	
1	alumno 21	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	
1	alumno 22	5	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1
1	alumno 23	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1
1	alumno 24	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1
1	alumno 25	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	
1	alumno 26	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	
1	alumno 27	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	
1	alumno 28	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	
1	alumno 29	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	
1	alumno 30	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	

EXPERIMENTAL

2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2

alumno 1	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1
alumno 2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
alumno 3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1
alumno 4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1
alumno 5	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1
alumno 6	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1
alumno 7	5	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1
alumno 8	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1
alumno 9	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1
alumno 10	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1
alumno 11	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1
alumno 12	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1
alumno 13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1
alumno 14	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1
alumno 15	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1
alumno 16	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1
alumno 17	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
alumno 18	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1
alumno 19	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1

POST TEST

POST TEST

Dimension 1															Dimension 2															GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTION DEL TALENTO HUMANO INTERNA (POST TEST)	GESTION DEL TALENTO HUMANO EXTERNA (POST TEST)	GESTION DEL TALENTO HUMANO (PRE TEST)	GESTION DEL TALENTO HUMANO (POST Test)	
item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15							
3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	330	330	33	30	63	63	
3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	363	333	36	33	69	69	
3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	348	288	34	28	62	62	
3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	384	344	38	34	72	72	
4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	401	311	40	31	71	71	
4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	420	300	42	30	72	72	
5	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	408	288	40	28	68	68	
3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	340	300	34	30	64	64	
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	359	299	35	29	64	64	
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	389	299	38	29	67	67	
4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	395	255	39	25	64	64	
3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	411	311	41	31	72	72	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	351	311	35	31	66	66	
3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	393	333	39	33	72	72	
3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	278	288	27	28	55	55	
3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	330	300	33	30	63	63
3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	363	333	36	33	69	69	

3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	4	8	34	28	62	62		
3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	3	3	8	4	38	34	72	72		
4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	3	0	1	40	31	71	71	
4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	4	3	2	0	42	30	72	72
5	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	0	8	40	28	68	68
3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	4	0	34	30	64	64		
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	5	9	35	29	64	64	
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	3	2	8	9	38	29	67	67	
4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	9	5	39	25	64	64	
3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	4	3	1	1	41	31	72	72	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	5	1	35	31	66	66	
3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	9	3	39	33	72	72	
3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	7	8	27	28	55	55	

5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	36	30	66	68	66	134	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	37	33	74	72	70	146	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	34	28	72	70	62	142		
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	39	34	74	71	73	145	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40	31	61	62	71	123
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	42	30	68	65	72	133
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	40	28	62	69	68	131	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	34	30	75	57	64	132	
5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	36	29	70	72	65	142	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	38	29	66	68	67	134	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	40	25	74	72	65	146	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	31	72	70	72	142	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	35	31	74	71	66	145	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	39	33	61	62	72	123
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	28	28	68	65	56	133	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	36	30	66	68	66	134	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	37	33	74	72	70	146	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	34	28	72	70	62	142	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	39	34	74	71	73	145	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40	31	61	62	71	123
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	42	30	68	65	72	133
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	40	28	62	69	68	131	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	34	30	75	57	64	132	
5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	36	29	70	72	65	142	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	29	66	68	67	134	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	40	25	74	72	65	146	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	31	72	70	72	142	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	35	31	74	71	66	145	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	39	33	61	62	72	123
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	28	28	68	65	56	133	

Prueba de confiabilidad de Gestión del talento humano

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item 1	33,6333	11,558	,344	,710
item 2	34,7333	13,284	-,039	,744
item 3	34,4000	10,956	,397	,704
item 4	34,2000	11,146	,524	,689
item 5	34,7333	12,877	,035	,744
item 6	35,1000	11,549	,309	,715
item 7	34,2667	11,114	,495	,692
item 8	34,3333	11,548	,490	,696
item 9	34,2667	12,199	,308	,714
item 10	34,5333	12,728	,105	,734
item 11	34,6000	11,905	,354	,709
item 12	34,8667	13,270	-,013	,737
item 13	34,7333	12,267	,285	,716
item 14	34,8667	10,897	,664	,676
item 15	34,7333	10,640	,631	,675

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	15

Podemos observar que tiene una fiabilidad de 0,726 por lo tanto el instrumento es confiable

PROGRAMA COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ANITA HUARAL 2016

El presente estudio desarrollo un programa de coaching en 9 sesiones., en ese sentido se elaboraron instrumentos de recolección de datos propuestos para constatar los resultados con un grupo control, permitiendo evaluar y obtener resultados confiables, se aplicó a los docentes de la institución educativa Santa Anita Huaral para la mejora de las habilidades, buen desempeño, mejora del clima laboral y así contar con un personal docente altamente competitivo motivados en el trabajo

El estudio brinda un conjunto de teorías y fundamentos sobre el aprendizaje de nuevas técnicas y habilidades de desarrollo personal, esto es clave para su buen desempeño en la gestión del talento humano, este programa lograra que el talento humano de los docentes y directivos potencien sus habilidades dentro de la institución, involucrando un gran número de habilidades generales que no deben ser ignoradas en ningún análisis.

**PROGRAMA COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SANTA ANITA HUARAL 2016**

I. DENOMINACIÓN:

Programa coaching en la gestión del talento humano

II. DATOS GENERALES

Nombre del proyecto: programa coaching

Total de sesiones: 9 sesiones

Número de horas: 90 minutos

Número de días: 9 días

Fecha de inicio: 7 de abril del 2017

Fecha de término: 2 de junio del 2017

Profesor responsable: Ofelia novoa Nicolás

Duración: 9 semanas

N° de docentes: 30

Local Asignado: Institución educativa Santa Anita

III. FUNDAMENTACIÓN:

La presente investigación propone el programa coaching porque ofrece resultados que serán de utilidad, por que ayuda a resolver un problema real en la institución educativa Santa Anita de Huaral donde se muestra que el talento humano de los docentes no tiene un buen desempeño en sus gestiones ni en sus relaciones laborales, no se sienten motivados, no trabajan de manera efectiva en las aulas y no practican el trabajo en equipo.

por lo tanto el programa coaching los ayudara a realizarse como personas que se apasionan por lo que hacen de modo que encuentren el cambio en su vida para luego aplicarlo en el ámbito educativo así de esta manera alcanzar ser una institución eficaz con una gestión del talento humano que lleva a la institución hacia el camino del éxito. De esta forma se puede para implementar un programa de coaching en aquellas instituciones que deseen mejorar la gestión del talento humano, pues si el éxito de las instituciones u organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas genera grandes beneficios.

IV. OBJETIVOS O CAPACIDADES :

General

Determinar la influencia del programa de coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016”

Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del programa de coaching en la gestión interna del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del programa coaching en la gestión externa del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016.

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS:

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
Coaching en la vida real	Elabora fichas y resúmenes sobre su verdadera realidad de vida.	Aprecia la importancia del coaching en sus vidas.
Coaching el secreto detrás del secreto.	Realiza debates sobre la influencia del coaching en sus vidas.	Aplica los conocimientos del coaching para fijarse metas y objetivos.
Herramientas del coaching	Prepara exposiciones sobre metas de vida, aplicando las herramientas del coaching.	Demuestra interés y responsabilidad
Impacto del coaching	Identifica situaciones de la vida diaria y las relaciona para aplicar coaching en sus vidas.	Dialoga y muestra respeto
Tipos de coaching	Selecciona diferentes tipos de coaching para crear la vida que desean.	Presenta originalidad en sus intervenciones.
Motivación	Clasifica los diversos ítems que lo motiva para lograr sus objetivos.	Presenta alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo.
Clima laboral	Organiza y propone nuevas dinámicas para fortalecer los lazos amicales y el compañerismo.	Practica el respeto y la solidaridad en grupo.
Trabajo en equipo	Propone diversas estrategias para incentivar el trabajo en equipo.	Participa activamente en el grupo y en las Dinámicas
Desarrollo personal	Identifica los problemas que afectan su trabajo y encuentra nuevas fuentes de felicidad.	Debates coherentemente y propone alternativas de solución.
Desarrollo de habilidades	Reconoce sus habilidades y las potencializa para comenzar el éxito en sus vidas.	Cumplimiento oportuno de sus responsabilidades.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FECHA	HORA	UNIDADES Y TEMAS
07-04- 17	7:00 pm	Bienestar tu verdadera realidad
14-04- 17	7:00 pm	Que pasa en la vida real
21-04- 17	7:00 pm	Misión de vida
28-04- 17	7:00 pm	Como crear la vida que quieres
05-05- 17	7:00 pm	¿Qué necesitas para logra lo que quieres?
12-05- 17	7:00 pm	La verdadera fuente de la felicidad
19-05- 17	7:00 pm	Clima laboral
26-05- 17	7:00 pm	Trabajamos en equipo
02-06- 17	7:00 pm	Condiciones de trabajo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 I.E. : Santa Anita
 1.2 Área : coaching
 1.3 Duración : 2 horas.
 1.4 Fecha : 07/04/2017
 1.5 Profesora : Ofelia Novoa Nicolás
 1.6 Director : Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Bienestar tu verdadera realidad
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes identificarán el bienestar que desean lograr para sus vidas.

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Reconoce y asume su identidad como persona digna, libre y trascendente.	Menciona acciones cotidianas que considera buenas o malas a partir de sus propias experiencias.	Aprecia la importancia del coaching en sus vidas.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a identificar el bienestar que deseáramos lograr para nuestras vidas"	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les presento un video		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué observamos en el video?, ¿Qué está sucediendo en nuestras vidas? ¿Por qué no avanzamos?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa.	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Qué metas de vida tenemos?, ¿Qué sucesos atajan nuestro verdadero bienestar? ¿Por qué es importante sentirse bien? ¿En que nos beneficiara? ¿Por qué me gustaría realizar un cambio? ¿Qué sucedería si cambiara mis actitudes? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centrarlos en el tema que estamos tratando.		

Momentos	Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Desarrollo	<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Pedimos a los docentes que en un papelote elaboren un foda sobre ellos y luego saldremos a exponerlos.</p> <p>Debatimos en conjunto</p> <p>¿Qué observamos en nuestro foda?</p> <p>¿Qué fortalezas debemos aprovechar para lograr nuestro bienestar?</p> <p>¿en qué debilidades debo trabajar para re fortalecer?</p> <p>¿Qué puedo hacer para cambiarlos?</p> <p>Pedimos a los docentes que redacten como les gustaría que fuera sus vidas a partir de hoy, luego les pedimos que dramaticen lo redactado.</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos visto en el video, y les comentamos que para encontrar nuestra verdadera felicidad debemos identificar que es lo que nos ataja que no nos deja avanzar ni disfrutar de la vida, reflexionamos con los docentes y les comentamos que la vida es una sola y hay que disfrutarla sin estrés, sin cólera con amor y compañerismo.</p> <p>Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual se evidenciara en la próxima sesión.</p>	<p>Papelotes cuadriculados o con líneas.</p> <p>Plumones gruesos del mismo color.</p> <p>Cinta mas King tape o Limpia tipos.</p> <p>Hojas</p>	60
CIERRE	<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto del video?, ¿qué suceso les impacto en el video?, ¿para qué nos ha servido encontrar nuestras debilidades? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos? ¿Cómo valoramos el amor de Jesús?</p>	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

II. DATOS GENERALES:

1.7 I.E.	: Santa Anita
1.8 Área	: coaching
1.9 Duración	: 2 horas.
1.10 Fecha	: 14 /04/2017
1.11 Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.12 Director	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Que pasa en la vida real
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes identificarán los sucesos y acontecimientos que ocurren en su institución.

PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios
Toma conciencia de los aspectos que lo hacen único, cuando se reconoce a de sus características, habilidades y gustos. Se da cuenta que es capaz de realizar y aceptar retos. Disfruta de ser parte de su familia, trabajo y comunidad	Reflexiona y argumenta éticamente	<ul style="list-style-type: none"> Expresa las costumbres y actividades de su familia, trabajo, y se siente parte de ellas.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito o didáctico	“Hoy vamos a conocer nuestra verdadera realidad”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	20
	Motivación	Les presento un video		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué observamos en el video?, ¿Cómo es nuestro día en la institución? ¿Trabajamos en equipo? ¿Cómo son las relaciones amicales?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la	
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Qué sucede en la vida real?, ¿Por qué nuestros propósitos, metas y objetivos no se cumplen? ¿Por qué es importante conocer nuestra realidad? ¿En que influye en nuestras vidas?		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
		¿Se puede cambiar los sucesos de la vida real? ¿Qué sucedería si todo fuera como no los proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centrarlos en el tema que estamos tratando.	situación significativa .	
Desarrollo		Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Pedimos a los docentes que cuenten sucesos y anécdotas sobre algún proyecto que no hayan podido realizar. Proponemos a los docentes que elaboren una lista de cómo enfrentar los imprevistos que suceden a diario Debatimos en conjunto ¿Cómo podemos enfrentar los contratiempos? ¿Cómo debería de actuar frente a estas situaciones? ¿en qué beneficiaría este cambio a la institución? ¿se puede aplicar estas estrategias en las aulas? Pedimos a los docentes que trabajen en equipo y elaboren situaciones o anécdotas diarias y que desarrollen una estrategia para resolver los imprevistos suscitados en la anécdota. Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos visto en el video, y les comentamos que es importante identificar lo que sucede en nuestra vida diaria y que debemos aprender a manejar algunos imprevistos y que siempre mostrar una buena actitud dejando atrás el enojo y la ira que solo complicaría más nuestro bienestar, y que es importante que para lograr el cambio hallemos respuestas rápidas a los problemas. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será poner en práctica las estrategias aprendidas para enfrentar nuestra vida real.	Papelotes cuadriculados o con líneas. Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60
		Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto del video?, ¿qué suceso les impacto en el video?, ¿para qué nos ha servido encontrar nuestras debilidades? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos Realizaremos las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué cambios realizaremos? ¿Cómo aplicaremos lo aprendido?	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE		¿Qué lograron los docentes? ¿Qué dificultades observaron?		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

III. DATOS GENERALES:

1.13L.E.	: Santa Anita
1.14Área	: coaching
1.15Duración	: 2 horas.
1.16Fecha	: 21 /04/2017
1.17Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.18Director	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Misión de vida
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes elaboraran su metas y objetivos

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	critérios
Pone énfasis, en la adquisición de aprendizaje relacionados con la generación de hábitos de vida saludable y de su misión de vida, no solo en la práctica de actividad sino también en el desarrollo de una conciencia socio crítica hacia el cuidado de la salud, el bienestar personal social y ambiente los cuales van permitir llevar a la practicas dichos aprendizajes.	Realiza debates sobre la influencia del coaching en sus vidas. Prepara exposiciones sobre metas de vida, aplicando las herramientas del coaching	Prepara exposiciones sobre metas de vida, aplicando las herramientas del coaching

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito o didáctico	“Hoy vamos a redactar nuestra metas y objetivos de vida”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les pedimos a algunos participantes que nos comenten sus sueños y metas que les gustaría cumplir		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué nos gustaría logra en nuestras vidas?, ¿alguna vez hemos tenido un sueño que no se hay cumplido? ¿Qué son las metas y objetivos?	Tiras de papel o	20

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Qué metas de vida tenemos?, ¿Por qué será importante trazarnos objetivos de vida? ¿En que nos ayudar nuestras metas? ¿Cómo deben ser nuestros objetivos? ¿Qué metas, proyectos me gustaría realizar? ¿Cómo nos sentimos cuando logramos las metas propuestas? ¿Cómo institución que metas nos proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	cartulina con las preguntas de la situación significativa . Papelotes cuadriculados o con líneas. Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos.	
	Desarrollo	Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Pedimos a los docentes que en un papelote elaboren metas y objetivos en base a la institución educativa. Debatimos en conjunto ¿Por qué es importante logra estos objetivos? ¿en que nos beneficiaria? ¿Por qué debo comprometerme con la institución? Luego debatimos ¿Cómo lograremos estos objetivos ¿Qué estrategias utilizaremos? Dialogamos con los docentes sobre la importancia de llevar una vida con metas y objetivos y recalcamos que en nuestra institución también tenemos metas y como docentes debemos sentirnos parte de ella e involucrarnos para logra el bienestar nuestro y el de la institución, el éxito de nuestra institución nos ayudar a elevar nuestro potencial y mejorar nuestra autoestima, por ello debemos comprometernos. Trazarnos metas de vida que involucren a nuestra institución Ser partícipe de los logros de nuestro centro de labores. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual se evidenciara en la próxima sesión.	Hojas	60
	CIERRE	Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido definir objetivos? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestros objetivos y los pongamos en práctica. Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos? ¿Cómo valoramos nuestras vidas?	Lista de cotejo	10
	REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

IV. DATOS GENERALES:

1.19I.E.	: Santa Anita
1.20Área	: coaching
1.21Duración	: 2 horas.
1.22Fecha	: 28 /04/2017
1.23Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.24Director	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Como crear la vida que quieres
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes imaginaran y planificaran la vida que desean.

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios
Señala las emociones que siente, las manifiesta y regula en interacción con sus compañeros y docente	Identifica situaciones de la vida diaria y las relaciona para aplicar coaching en sus vidas.	Selecciona diferentes tips de coaching para crear la vida que desean

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito o didáctico	“Hoy vamos a planificar la vida que deseamos”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	20
	Motivación	Les presento un video		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué observamos en el video?, ¿les gustaría que les sucediera lo mismo? ¿Por qué no podemos tener la vida que deseamos? ¿que nos impide realizar nuestros sueños?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación	
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes ¿Cómo es la vida que deseamos?, ¿Por qué no vivimos la vida que deseamos? ¿Qué actitudes impiden cumplir con la vida que deseamos? ¿Y cómo es la escuela que deseamos?		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
		¿Qué podríamos hacer para lograr ese éxito? ¿Qué sucedería si todo fuera como no los proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centrarlos en el tema que estamos tratando.	significativa . Papelotes cuadriculados o con líneas. Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos.	
Desarrollo		Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Proponemos a los docentes que formen equipo y que elaboren una lista de la escuela que queremos. Debatimos en conjunto ¿Cómo podemos lograr la escuela que deseamos? ¿Quiénes deben generar el cambio? ¿en qué beneficiaría este cambio para los docentes y la institución? ¿Cuál es el camino que debemos seguir? Salen los equipos y exponen sus planes para mejora de la escuela. Con el compromiso del lograr el cambio primeramente en ellos mismos. Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos visto en el video, y les comentamos que la vida que deseamos no es inalcanzable y que se logra con la perseverancia, que solo está en nosotros en dar el gran cambio y empezar a vivir la vida que deseamos dejando atrás la penas amargas y el stress, solo así lograremos un cambio en nuestra escuela y lograremos el éxito personal. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será empezar desde hoy a vivir la vida que deseamos dejando atrás los problemas que nos impiden vivir nuestro día a día.	Hojas	60
CIERRE		Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que planificaron la vida y la escuela que queremos, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto del video?, ¿qué suceso les impacto en el video?, ¿para qué nos ha servido esta sesión? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos. Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos?	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE		¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

V. DATOS GENERALES:

1.25 I.E.	: Santa Anita
1.26 Área	: coaching
1.27 Duración	: 2 horas.
1.28 Fecha	: 05 /05/2017
1.29 Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.30 Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Que necesitas para lograr lo que quieres
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes identificarán los medios que necesitan para lograr el éxito.

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios
Expresa afecto a las personas que aprecia y acude a ellas cuando las necesita	Presenta alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo	Selecciona diferentes tips de coaching para crear la vida que desean. Presenta alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito o didáctico	"Hoy vamos a identificar el bienestar que deseamos lograr para nuestras vidas"	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les motivamos realizando dinámicas		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué realizamos en la dinámica?, ¿Qué está sucediendo en nuestras vidas? ¿Por qué no avanzamos? ¿qué necesitamos para lograr lo que deseamos?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Qué podemos hacer para lograr lo que deseamos?, ¿Qué es lo principal que debemos hacer día a día? ¿Por qué es importante sentirse bien? ¿En que nos beneficiaría? ¿Por qué me gustaría realizar un cambio? ¿Qué sucedería si cambiara mis actitudes? Si estos respondieran otra cosa, se		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
		reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	significativa .	
Desarrollo		<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Pedimos la participación de docentes y que cada uno de ellos exponga que es lo que necesitan para encontrar la felicidad.</p> <p>Debatimos en conjunto</p> <p>¿Por qué es importante la felicidad?</p> <p>¿Quiénes son responsables de nuestro bienestar?</p> <p>¿Cómo nos sentimos en nuestra institución?</p> <p>¿Qué necesitamos de nuestra institución?</p> <p>Como me gustaría que fueran mis directivos</p> <p>¿Influirá mi trabajo en la vida que deseamos?</p> <p>Pedimos a los docentes que redacten una lista de lo que necesitan para lograr lo que desean.</p> <p>Les mostramos a los docentes la receta de la felicidad y analizamos.</p> <p>Es esto lo que necesitamos</p> <p>¿Por qué no lo practicamos?</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre lo que necesitamos para logra lo que queremos lo cual es algo que podemos encontrarlo en todo momento y parte de nosotros de empezar a demostrarlo en nuestra familia y por qué no en nuestra institución e entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual se evidenciara en la próxima sesión.</p>	<p>Papelotes cuadriculados o con líneas.</p> <p>Plumones gruesos del mismo color.</p> <p>Cinta mas King tape o Limpia tipos.</p> <p>Hojas</p>	60
CIERRE		<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron la receta para la felicidad, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué nos gustó? ¿Para qué nos servirá?</p>	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE		<p>¿Qué lograron los docentes?</p> <p>¿Qué dificultades observaron?</p>		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

VI. DATOS GENERALES:

1.31 I.E.	: Santa Anita
1.32 Área	: coaching
1.33 Duración	: 2 horas.
1.34 Fecha	: 12/04/2017
1.35 Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.36 Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Motivación –la verdadera fuente de la felicidad
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes Organiza y propone nuevas dinámicas para fortalecer los lazos amicales y el compañerismo.

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Participa en actividades colectivas orientadas a un logro común a partir de la identificación de necesidades comunes del trabajo.	Participa en actividades colectivas orientadas a un logro común a partir de la identificación de necesidades comunes del aula. Clasifica los diversos ítems que lo motiva para lograr sus objetivos.	Presenta alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito o didáctico	“Hoy vamos a aprender a motivarnos para encontrar la felicidad a partir de los lazos amicales y el compañerismo.”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les presento un video		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué observamos en el video?, ¿Cómo es nuestro día en la institución? ¿Trabajamos en equipo? ¿Cómo son las relaciones amicales?	Tiras de papel o	20

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	Conflicto cognitivo	<p>Pregunta a los docentes: ¿Qué es la motivación?, ¿nos sentimos motivados en nuestra institución? ¿Qué suceso nos ayudaría a sentirnos motivados? ¿Cuál sería nuestra verdadera fuente de la felicidad?</p> <p>¿quiénes son responsables de la motivación en nuestra institución? ¿Qué aspectos bloquean la motivación en nuestra institución? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.</p>	<p>cartulina con las preguntas de la situación significativa .</p> <p>Papelotes cuadriculados o con líneas.</p> <p>Plumones gruesos del mismo color.</p> <p>Cinta mas King tape o Limpia tipos.</p> <p>Hojas</p>	
	Desarrollo	<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Pedimos a los docentes que por equipos realicen dinámicas y que motiven al docente a ser partícipes de ella.</p> <p>Interactuamos en grupo y fortalecemos nuestros lazos amicales y el compañerismo.</p> <p>Debatimos en conjunto</p> <p>¿nos hemos sentidos motivados?</p> <p>¿Cuál es la verdadera fuente de la felicidad?</p> <p>¿en qué beneficiaría este cambio a la institución?</p> <p>¿Quiénes son la verdadera fuente de éxito en la institución?</p> <p>Pedimos a los docentes que trabajen en equipo y elaboren situaciones o anécdotas diarias y que desarrollen una estrategia para resolver los imprevistos suscitados en algunos situaciones de conflicto</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos realizado en la dinámica y como nos sentimos motivado y recalcamos la importancia de la motivación en nuestras vidas y en nuestra institución porque ahí la verdadera fuente del éxito y la felicidad una persona motivada se sentirá feliz en todo momento.</p> <p>Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será poner en práctica los lazos de amistad fortalecer las relaciones laborales, etc.</p>		60
	CIERRE	<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que desarrollamos la motivación, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de las dinámicas?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido encontrar nuestra verdadera motivación? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos para logra sentirnos motivados.</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué cambiamos realizaremos? ¿Cómo aplicaremos lo aprendido?</p>	<p>Lista de cotejo</p>	10
	REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	<p>¿Qué lograron los docentes?</p> <p>¿Qué dificultades observaron?</p>		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

VII. DATOS GENERALES:

1.37I.E.	: Santa Anita
1.38Área	: coaching
1.39Duración	: 2 horas.
1.40Fecha	: 19 /05/2017
1.41Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.42Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Clima laboral
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes fortalecerán el clima laboral en la institución.

PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Organiza y propone nuevas dinámicas para fortalecer los lazos amicales y el compañerismo.	Pone en práctica estrategias para manejar sus conflictos en el aula y recurre al adulto cercano cuando lo necesita	- Participa activamente en el grupo y en las Dinámicas

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	“Hoy vamos a fortalecer los lazos de amistad y las relaciones laborales”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les pedimos a algunos participantes que nos comenten sus sueños y metas que les gustaría cumplir		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Cómo nos sentimos en la institución?, ¿existen reuniones de confraternidad en nuestra institución? ¿Qué opinamos de nuestro líder? ¿Cómo lo describiríamos?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa.	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Qué es el clima institucional?, ¿Cómo debería ser el clima institucional? ¿Qué estrategias podemos llevar a cabo para mejorar el clima institucional? ¿Qué necesitamos para mejorar el clima en nuestra institución? ¿Qué problemas atajan las buenas relaciones de la institución? ¿Cómo nos gustaría que fueran las relaciones laborales en nuestra institución? ¿Cómo institución que metas nos		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
		proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	Papelotes cuadriculados o con líneas.	
Desarrollo		<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Pedimos a los docentes que realicen un análisis del clima institucional y que mediante un foda identifiquen las debilidades y amenazas para poder fortalecer las habilidades y crear buenas relaciones laborales.</p> <p>Debatimos en conjunto</p> <p>¿de quién depende que surja un buen clima en las instituciones?</p> <p>¿Quién debe lograr el cambio?</p> <p>¿Por qué debo promover el buen clima laboral?</p> <p>Luego debatimos</p> <p>¿Cómo lograremos con un buen clima laboral?</p> <p>¿Qué estrategias utilizaremos para fortalecer el clima laboral?</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre la importancia de llevarnos bien de promover el respeto la buena convivencia en nuestro centro labores el buen clima en nuestra institución no solo beneficiara a esta con el éxito si no que promoverá nuestro bienestar y felicidad.</p> <p>Trabajamos en grupo y elaboramos nuestras normas de convivencia para docentes.</p>	<p>Plumones gruesos del mismo color.</p> <p>Cinta mas King tape o Limpia tipos.</p> <p>Hojas</p>	60
CIERRE		<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas que existen sobre el clima institucional Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido esta sesión? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y en que afecta el clima laboral.</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos? ¿Cómo valoramos nuestras vidas?</p>	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE		<p>¿Qué lograron los docentes?</p> <p>¿Qué dificultades observaron?</p>		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

VIII. DATOS GENERALES:

1.43I.E.	: Santa Anita
1.44Área	: coaching
1.45Duración	: 2 horas.
1.46Fecha	: 26 /05/2017
1.47Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.48Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Trabajamos en equipo
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes aprenderán a trabajar en equipo.

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Participa en acciones que promueven el bienestar común	Pone en práctica responsabilidades que puede cumplir en su trabajo.	- Identifica los problemas que afectan su trabajo y encuentra nuevas fuentes de felicidad.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiem po
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a trabajar en equipo"	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Realizamos dinámicas		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué hemos realizado en las dinámicas?, ¿Qué nos gustó de la dinámica? ¿Cómo desarrollamos nuestras reuniones en la institución? ¿cómo planificamos nuestras actividades?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes ¿trabajamos en equipo?, ¿Cuándo trabajamos en equipo? ¿Cómo desarrollamos nuestro trabajo en equipo? ¿Por qué es importante trabajar en equipo? ¿en que nos ayudara? ¿Qué sucedería si todo fuera como no los proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centralos en el tema que estamos tratando.		

Momentos	Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Desarrollo	<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Realizamos con los docentes un análisis sobre nuestro trabajo en la institución y como son nuestras reuniones para planificar las actividades estudiantiles.</p> <p>Debatimos en conjunto</p> <p>¿Qué nos impide trabajar en equipo?</p> <p>¿Quiénes deben generar el cambio?</p> <p>¿en qué beneficiaría este cambio para los docentes y la institución?</p> <p>¿Cuál es el camino que debemos seguir para lograr un verdadero trabajo en equipo?</p> <p>Salen los equipos y exponen sus planes para mejora del trabajo en equipo en la escuela. Con el compromiso del lograr el cambio</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre la importancia de trabajar en equipo y los beneficios que esta nos brinda no solo para la institución sino para nosotros mismos porque nos aliviana el trabajo y se fortalecen las relaciones y el clima laboral.</p> <p>Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será empezar desde hoy a trabajar en equipo.</p>	<p>Papelotes cuadriculados o con líneas.</p> <p>Plumones gruesos del mismo color.</p> <p>Cinta mas King tape o Limpia tipos.</p> <p>Hojas</p>	60
CIERRE	<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que planificaron la vida y la escuela que queremos, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido esta sesión? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos para lograr un buen trabajo en equipo.</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos?</p>	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 9

IX. DATOS GENERALES:

1.49I.E.	: Santa Anita
1.50Área	: coaching
1.51Duración	: 2 horas.
1.52Fecha	: 02 /06/2017
1.53Profesora	: Ofelia Novoa Nicolás
1.54Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Empezamos con el éxito –desarrollo profesional
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes pondrán en práctica lo aprendido en las sesiones de coaching.

PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Organiza y propone nuevas estrategias para fortalecer los tips aprendidos.	Reconoce sus habilidades y las potencializa para comenzar el éxito en sus vidas.	- Cumplimiento oportuno de sus responsabilidades

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	“Hoy vamos a empezar a desarrollar el éxito”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Realizamos dinámicas y observamos videos		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué hemos realizado en las sesiones anteriores?, ¿Qué nos gustó de las sesiones? ¿Cómo nos hemos sentido? ¿En que nos ayudado estas sesiones? ¿cómo planificamos nuestras actividades?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes ¿Qué es el éxito?, ¿Cuál es el camino para lograr el éxito? ¿Cómo desarrollamos nuestro plan de éxito? ¿Por qué es importante el clima y las buenas relaciones en la institución?		

Momentos	Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	¿Quiénes proponen el cambio? ¿Qué sucedería si todo fuera como no los proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	significativa. Papelotes cuadrícula dos o con líneas.	
Desarrollo	<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Realizamos con los docentes un análisis sobre nuestras sesiones de coaching y vamos verificando cual ha sido el avance gracias a las sesiones de coaching</p> <p>Debatimos en conjunto ¿Qué nos ayudó a conseguir el cambio? ¿Qué nos falta para logra el éxito? ¿en qué beneficiaría este cambio para los docentes y la institución? ¿Cuál es el camino que debemos seguir para lograr un verdadero éxito para la institución y para nuestro desarrollo personal? Salen los equipos y exponen sus planes para poner en acción las estrategias propuestas para logra el éxito. Dialogamos con los docentes sobre la importancia de las sesiones de coaching ¿en que nos ayudaron? ¿cómo nos sentimos ahora? ¿Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para seguir conservando lo logrado y seguir reforzando sus habilidades y fortaleciendo el buen clima.</p>	Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60
CIERRE	<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que planificaron la vida y la escuela que queremos, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido esta sesión? Pide a los docentes que desde hoy empiezan a seguir el camino solos, que ahora el éxito recae en ellos y son ellos los que logran vivir la vida que deseen.</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos?</p>	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

VII. DE LOS PARTICIPANTES:

Ofelia novoa Nicolás

30 Docentes de la IE Santa Anita

VIII. METODOLOGIA

Se aplicara la metodología activa, estimulando la participación de los docentes para que construyan un aprendizaje significativo que pongan en práctica en su vida diaria, inculcando el pensamiento crítico reflexivo. Teniendo en cuenta:

- Análisis reflexivo sobre su vida
- Proceso de cambio
- Avance y aplicación de lo aprendido

IX. RECURSOS O MATERIALES

Para Los recursos personales y materiales para el presente programa de investigación serán cubiertos en su totalidad por el propio investigador para ello se ha detallado el siguiente presupuesto

X. PRESUPUESTO

ITEM	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
copias	30	30	30
videos	10	20	20
papelotes	50	25	25
transporte	10	10	50
plumones	30	10	10
refrigerio	9	30	270
Hojas bond	1000	10	10
			415

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo,...OFELIA NOVOA NICOLAS..., estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa.....de administración de la educación..... de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI.....46427654....., con el artículo titulado

“programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes de la IE Santa Anita”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría Ofelia novoa nicolas
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha

Nombres y apellidos

Ofelia novoa Nicolás