



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**COACHING Y MOTIVACION EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACION, UNIVERSIDAD PRIVADA
TELESUP, LIMA, 2017**

Para optar el Grado Académico de:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Presentado por:
ERNESTO ARCE GUEVARA

**Lima – Perú
2018**

Tesis

**COACHING Y MOTIVACION EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACION, UNIVERSIDAD PRIVADA
TELESUP, LIMA, 2017**

Línea de Investigación:

**Gestión del conocimiento en la didáctica de la educación
superior**

Asesor:

Mg. Andrey Sindeev

DEDICATORIA

A ti mi señor, mi Dios que me regalaste el don de la vida y una familia maravillosa. Gracias por tu gran amor.

A mis padres, mi esposa Eliana y a mi Hija Ana Sofía quienes con su amor, paciencia y comprensión supieron alentarme y apoyarme Para lograr mis metas en la vida. Las amo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su infinito amor y misericordia para con mi vida.

A mis padres que supieron guiarme y apoyarme en los momentos más difíciles.

A mi esposa e hija que son dos pilares fundamentales para seguir creciendo como persona y como profesional.

Al Doctor Raúl Reátegui por su asesoramiento tan valioso para el logro de este trabajo de investigación.

A los profesores de la Universidad Privada Telesup.

Y a mis compañeros de estudio de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Wiener.

ERNESTO ARCE GUEVARA

INDICE

Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Identificación y formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9

2.2	Bases legales	
	2.2.1 Normas nacionales.....	13
	2.2.2 Normas Internacionales.....	15
2.3.	Bases teóricas.....	17
2.4.	Formulación de hipótesis.....	44
	2.4.1. Hipótesis general.....	44
	2.4.2. Hipótesis específicas.....	44
2.5.	Operacionalización de variables e indicadores.....	45
2.6.	Definición de términos básicos.....	46
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	49
3.2.	Diseño de la investigación.....	50
3.3.	Población y muestra de la investigación.....	51
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
	3.4.1 Descripción de instrumentos.....	51
	3.4.2 Validación y confiabilidad de instrumentos.....	53
3.5.	Técnicas para el procesamiento de datos.....	58
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS		
4.1	Procesamiento de datos: resultados.....	59
4.2	Prueba de hipótesis.....	63
4.3	Discusión de resultados.....	77
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1	Conclusiones.....	85
5.2	Recomendaciones.....	87

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS.....	89
Índice de tablas	
Tabla 1 Análisis de fiabilidad de los datos	59
Tabla 2 resultados generales de indicadores.....	59
Tabla 3 Niveles de las dimensiones.....	61
Tabla 4 Contrastación de hipótesis general.....	63
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman	64
Tabla 6 Contrastación Hipótesis específica 1.....	65
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman conciencia vs.amotivación.....	66
Tabla 8 Contrastación hipótesis específica 2.....	67
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman conciencia vs.motivación extrínseca.....	68
Tabla 10 Contrastación hipótesis específica 3.....	69
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman conciencia vs.motivación intrínseca.....	71
Tabla 12 Contrastación hipótesis específica 4.....	71
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman autocreencia vs. amotivación.....	73
Tabla 14 Contrastación hipótesis específica 5.....	73
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman autocreencia vs. Motiv. extrínseca.....	75
Tabla 16 Contrastación hipótesis específica 6.....	75
Tabla 17 Correlación Rho de Spearman autocreencia vs. Motiv. íntrínseca.....	77

Índice de Figuras

Figura 1 Niveles de dimensión conciencia por criterios.....	60
Figura 2 Niveles de dimensión autocreencia por criterios.....	60
Figura 3 Niveles de amotivación por criterios.....	61
Figura 4 Niveles de la dimensión motivación extrínseca por criterios.....	62
Figura 5 Niveles de la motivación intrínseca por criterios.....	62
Figura 6 Distribución de la motivación por nivel de coaching.....	64
Figura 7 Distribución de la amotivación por nivel de conciencia del coaching.....	66
Figura 8 Distribución de la Motiv. extrínseca por nivel de conciencia coaching...	68
Figura 9 Distribución de la Motiv. intrínseca por nivel de conciencia coaching.....	70
Figura 10 Distribución de la amotivación por nivel autocreencia del coaching....	72
Figura 11 Distribución de la amotivación – Motiv. extrínseca nivel autocreencia del coaching.....	74
Figura 12 Distribución de la amotivación – motivación intrínseca nivel autocreencia del coaching.....	76

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima, 2017. El tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es descriptivo correlacional; la muestra comprendió a 60 docentes y se realizó una encuesta tipo censo, donde se aplicaron 2 cuestionarios, el primero para medir la variable coaching, en base a 14 preguntas y la segunda encuesta que midió la variable motivación denominada EME (Escala de Motivación Educativa), creada por Robert Vallarand, conformada por 28 ítems. El análisis de fiabilidad se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyo resultado es de 0.877 para coaching y de 0.915 para motivación. La prueba de coeficiente de correlación de Spearman para medir las variables coaching vs. Motivación, establece la existencia de correlación directa porque el resultado es positivo e igual a 0.665, determinando que el coaching se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con la motivación en los docentes; concluyéndose que el 45% de los docentes de la escuela profesional de Administración, se encuentran altamente motivados y el restante 25% tiene una motivación de carácter medio.

Palabras claves: Coaching y motivación docente, amotivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between coaching and motivation in the teachers of the Professional School of Administration of the Telesup University of Lima, 2017. The type of research is applied, the level of research is descriptive correlational; the sample comprised 60 teachers and a census-type survey was conducted, where 2 questionnaires were applied, the first to measure the coaching variable, based on 14 questions and the second survey that measured the motivation variable called EME (Educational Motivation Scale) , created by Robert Vallarand, consisting of 28 items. The reliability analysis was determined using the Cronbach's Alpha coefficient, which results in 0.877 for coaching and 0.915 for motivation. The Spearman correlation coefficient test to measure the variables coaching vs. Motivation, establishes the existence of direct correlation because the result is positive and equal to 0.665, determining that the coaching is related in a direct and statistically significant way to the motivation in the teachers; concluding that 45% of the teachers of the professional school of Administration, are highly motivated and the remaining 25% have a medium motivation.

Keywords: Coaching and teacher motivation, amotivación, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

INTRODUCCIÓN

La coyuntura actual en la cual nos desenvolvemos genera una serie de cambios e innovaciones que se van realizando de forma rápida y constante producto de la era del conocimiento que aunado al fenómeno de la globalización ya no conoce fronteras para la difusión de los últimos adelantos especialmente en el mundo educativo y empresarial que tanta preocupación causa a la sociedad.

Es en este contexto que el coaching, como un poderoso instrumento que relacionado a la motivación van a producir mejores entornos en la enseñanza aprendizaje a los alumnos universitarios de la carrera de administración, asume una gran relevancia al constituirse de gran ayuda para el mejoramiento de la actitud del docente que se verá reflejada en la forma de brindar su servicio educativo, específicamente en la forma de comunicarse con asertividad, con empatía, con ética y sobre todo de constituirse en una persona que los forme tanto en el aspecto profesional como personal.

La presente investigación aborda el estudio de cómo se relaciona el coaching con la motivación y cuyo resultado fue la existencia de una correspondencia significativa entre estas variables, lo que genera su consideración para ser tomada en cuenta por las instituciones educativas universitarias en un primer momento que puede ser extensiva luego a institutos y escuelas superiores, que a su vez pueda aplicarse acciones concretas para potenciar la mencionada relación.

El Capítulo I formula el planteamiento del problema, especificándose la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, precisando los antecedentes nacionales e internacionales, las bases legales tanto de nivel nacional como internacional, a su vez se trata también de las bases teóricas, formulación de hipótesis generales y específicas, así como la operacionalización de variables e indicadores, finalizando este capítulo con la definición de términos básicos.

El capítulo III trata sobre la metodología aplicada en el estudio y se describen El tipo y nivel de la investigación, diseño de investigación, población y muestra, también se ven las técnicas e instrumentos de recolección de datos, especificando la descripción y validación de instrumentos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo IV, se explica la presentación y análisis de resultados, especificado y organizado en tablas y figuras interpretadas sobre el procesamiento de datos y sus resultados, a su vez se describe la prueba de hipótesis y la discusión de resultados respectivamente.

El capítulo V, presenta las conclusiones del trabajo de investigación las cuales son resultados del planteamiento de objetivos e hipótesis de estudio; mostrando también las recomendaciones sobre el presente estudio

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los nuevos fenómenos sociales como la era del conocimiento y globalización que vivimos hoy en día, genera cambios sustanciales y profundos donde la tecnología y las comunicaciones ocupan los primeros lugares y justamente ello contribuye a lograr procesos de desarrollo y crecimiento en las sociedades donde el campo educativo ha adquirido una importancia vital; las naciones están en una búsqueda incesante de implementar cada vez más diversas políticas que puedan resultar eficaces para que sus ciudadanos puedan beneficiarse del aprovechamiento del conocimiento que a su vez les hará ver las oportunidades y recursos facilitadores del crecimiento y progreso para su respectiva sociedad .

La conferencia mundial de educación Superior organizada por la UNESCO en el año 1998, estableció que la docencia en el siglo XXI a nivel de ámbito global establece desarrollar destrezas y habilidades multifuncionales diversas, entre las

cuales se encuentran la comunicación, ejercitar los sentidos, trabajo en equipo, conocimiento de sí mismo, entre otras características; siendo relevante el hecho de la imperiosa necesidad incluso de desarrollar nuevas formas de liderazgo educativo.

Es en este contexto que nace la herramienta del coaching como clave para aplicarla en diversos ámbitos cobrando primerísima importancia en el sector educativo; tal como viene sucediendo en EE.UU y en Latinoamérica como el caso de Guatemala, Chile etc. Ello permite a los docentes ampliar las herramientas de enseñanza, sus métodos creativos de enseñanza aprendizaje, así como puedan reflexionar sobre su propia visión del mundo con el objeto de lograr mejorar en el aspecto personal y social, incrementando su desempeño, y posponiéndose aprender constantemente en lugar de ser un simple enseñante y convertirse en líderes educativos que comanden la gestión educativa en sus universidades tal como lo señala la UNESCO y se cita en el párrafo anterior.

En el Perú se encuentra muy arraigada en la sociedad la idea de que cualquier persona puede ejercer el trabajo docente, sin haber recibido formación pedagógica, ni tener una vocación ni capacitación adecuada, y es un medio para generarse recursos y sobrevivir. El informe del Ministerio de Educación, sobre *La Educación peruana, situación y perspectivas*, elaborado en el año 2003 en su página 17 refiere que el maestro José Antonio Encinas, en 1932 afirmaba que “El Perú ha vivido, pues, ochenta y cuatro años de su vida republicana sin contar con los beneficios que reporta un magisterio científicamente preparado. Ni sus

escuelas ni sus colegios ni sus universidades pudieron, por eso, salir del círculo en que el empirismo los había cerrado”.

En la actualidad la nueva ley universitaria 32220 promulgada con fecha 8 de julio de 2014 en su página 37, fija nuevos requisitos para el ejercicio de la docencia a nivel superior como tener grado de magíster o doctor, además de fomentar la investigación y que los docentes deben ser contratados con determinado número de horas que puede llevar a la modalidad de tiempo parcial o tiempo completo.

Es entonces que el coaching fundamenta su presencia y utilidad para lograr mejores resultados en la enseñanza de los docentes y lógicamente redundará en beneficio de los alumnos quienes podrán tener una verdadera formación sobre su elección profesional elegida que en este caso se trata de la especialidad de Administración.

El coaching tiene un nivel de relación con la motivación a los docentes y eso se establecerá en el presente estudio, donde se plantea cuestionamientos básicos en torno a ello y que nos lleva a plantearnos interrogantes como ¿El coaching logra mejores resultados en relación a docentes motivados para trabajar en equipo? ¿El coaching permite en los docentes motivados a que ellos cumplan su labor con verdadera vocación de servicio? ¿ El coaching genera en los docentes motivados a lograr que se identifiquen con la institución y sus alumnos?.

1.2 Identificación y formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.

1.2.2 Problemas específicos

1.2.2.1 ¿Cómo se relaciona la conciencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017?.

1.2.2.2 ¿Cómo se relaciona la conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.

1.2.2.3 ¿Cómo se relaciona la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.

1.2.2.4 ¿Cómo se relaciona la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.

1.2.2.5 ¿Cómo se relaciona la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.

1.2.2.6 ¿Cómo se relaciona la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

1.3.2.1 Determinar la relación de la conciencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.3.2.2 Determinar la relación de la conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.3.2.3 Determinar la relación de la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.3.2.4 Determinar la relación de la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.3.2.5 Determinar la relación de la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.3.2.6 Determinar la relación de la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

1.4 Justificación y viabilidad de la investigación

1.4.1 Justificación Práctica

La presente investigación pretende generar mediante sus resultados, a encontrar posibles soluciones a los problemas inmersos en una organización educativa universitaria en lo relacionado al clima laboral y motivacional que sucede en los docentes y que mediante las estrategias del coaching, puedan desarrollar e impulsar el desarrollo en los aspectos personales y sociales así

como a nivel organizacional de ellos, que beneficiará al alumnado y a la propia universidad en su conjunto; por ello podrá a su vez servir como modelo de alternativa para su aplicación en otras instituciones universitarias.

1.4.2 Viabilidad

Es viable porque se tienen y reúnen las condiciones académicas, logísticas y financieras para su ejecución en un lapso de tiempo breve que permite luego presentar los resultados finales y que indudablemente constituirán un aporte a la educación nacional para el conocimiento de su realidad.

1.5 Limitaciones de la investigación

El presente estudio encuentra una limitación en el hecho concreto que no se pudo determinar muestras más amplias de docentes, como por ejemplo de otras sedes, de tal forma que permitan llegar a obtener resultados que puedan brindar un mayor acercamiento a resultados que puedan generalizar la problemática de la motivación en los docentes de administración de la universidad elegida para la investigación.

En la misma línea de contenido, y dada la calidad e importancia del tema, por razones de tiempo no se pudo abarcar el estudio a una muestra mayor a nivel de otra universidad que pudo haber generado un estudio comparativo de las realidades entre lo que acontece entre dos universidades en relación a sus docentes de una facultad como la de administración que tiene como objetivo

formar estudiantes que tendrán un rol sustancial de liderar en la conducción de empresas públicas o privadas de diferente régimen de constitución y que inclusive un gran porcentaje de ellos van a tener una función emprendedora como empresario y paradigma de líder ante la sociedad en su conjunto.

Otro aspecto a considerar es el tiempo en el cual se ejecutó el instrumento y se obtuvo las respuestas, que en algunos casos de docentes estaban con el tiempo muy restringido y por ende sus respuestas al cuestionario la realizaron de manera rápida y ello pueda generar a u vez que ante alguna duda no hicieron la pregunta respectiva al entrevistador para que pueda absolverla y ser más efectiva y real.

Asimismo podríamos establecer otra limitación en relación a la veracidad de la de la información proporcionada que puede generar un ligero sesgo en la calidad de la respuesta, al poder ser sujeto el entrevistado a alguna observación que se le pueda hacer por la calidad de las respuestas o alguna crítica que pudiese haber realizado sobre el modo o forma de trato hacia los docentes por parte de la institución en la cual laboran.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Linares y Arteaga (2015), realizaron la tesis sobre *Influencia del programa de coaching linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada*, en la Universidad Marcelino Champagnat de Lima, Perú en el año 2015; su propósito fue determinar la influencia Programa de Coaching LINARTE sobre el nivel de desempeño docente, el cual tuvo un diseño experimental específicamente pre experimental, pre test y pos test con un solo grupo; su muestra estuvo compuesta por 12 profesoras en edades comprendidas entre los 20 a 50 años de edad que pertenecen a un centro educativo privado. El instrumento utilizado fue la versión adaptada de una ficha de heteroevaluación docente. Sus resultados principales estableció que existían diferencias

significativas entre el pre test y el pos test por lo cual concluyen afirmando que la aplicación del programa de Coaching Linarte va a incrementar significativamente el nivel del desempeño docente en los educadores cuyas implicancias fueron discutidas.

Figueroa (2015) elaboró la tesis sobre *Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista- Callao, 2015*, para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo de Lima donde plantea determinar la relación entre las Competencias directivas y nivel de motivación con el propósito de lograr aportar en el mejoramiento de la interacción docente –director. Esta investigación es cuantitativa no experimental y aplicó dos escalas de carácter valorativas para medir la motivación docente y precisar el nivel de las capacidades de los directores. Las escalas fueron aplicadas a 189 docentes elegidos a través de la fórmula probabilística estratificada, validadas por expertos y con grado de confiabilidad alfa de Cronbach. Los resultados se contrastaron y concluyeron que si existe una relación significativa entre Competencias directivas y nivel de motivación en los docentes evaluados.

Guzmán y Parravicini (2016), elaboraron la tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo que trata sobre *Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A de la ciudad de Trujillo en el año 2016*. Se formuló el problema: ¿Cómo influye la aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano? Y su hipótesis fue que la aplicación del

coaching contribuye a la mejora en la gestión por competencias del talento humano de la empresa. Se aplicó el muestreo de tipo no probabilístico, seleccionando a 30 colaboradores a juicio de expertos. El diseño utilizado fue cuasi experimental, empleándose la técnica de la encuesta, elaborándose a su vez un cuestionario. El resultado de carácter notorio fue el cambio entre el antes y el después de la implementación de la metodología del coaching y ello generó mejoras en el manejo de conflictos, comunicación organizacional, gestión del cambio y trabajo en equipo.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Baraona (2013), en la tesis para optar el grado de magister en la Pontificia Universidad Católica de Chile año 2013 titulada *Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares*, tiene como propósito describir esta estrategia, poco explorada en el país sureño, planteando a su vez presentarla como una alternativa que busque el desarrollo de habilidades y competencias en los profesores. La presente investigación se dirige a coaches, docentes, directivos, líderes educacionales y encargados de formular políticas. Este estudio se focaliza en la problemática de los docentes en la sala de clases del propio centro, contexto ideal para el 65% de los docentes que se desempeñan en el sistema educativo por más de 31 horas de clases. Este trabajo hace una revisión narrativa a modo exploratorio descriptivo; La metodología utilizada fue entrevistar a coaches ontológicos además que el autor hizo una revisión y análisis de libros y diversas publicaciones, artículos de investigación, de los últimos 15 años , concluyendo que el Coaching Educacional, como estrategia es una gran

oportunidad para las instituciones educativas que enfrentarán desafíos en su gestión y puede llevar a realizar un gran trabajo que beneficie el aprendizaje generando un cambio profundo y positivo de la cultura educativa.

Rivero (2015) en su tesis de maestría presentada en la Universidad de Carabobo de Venezuela en el año 2015, *“El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente”*. La investigación se sustentó en la teoría de la motivación: Jerarquía de los tres niveles de Alderfer, Bifactorial según Herzberg, la teoría de la fijación de metas de Locke, la teoría del Liderazgo Relacional y la teoría de la Comunicación. El estudio es de tipo cualitativo y de investigación fenomenológica con diseño de campo, donde se hace una descripción de los eventos tales como se obtuvieron; en la recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista semi estructurada, aplicando un cuestionario. La información obtenida fue interpretada mediante el proceso de categorización, y triangulación, con el propósito de darle mayor confiabilidad a los datos. Se concluye que la satisfacción laboral nace de la percepción que posee el personal en relación a la calidad del trabajo, el cual está íntimamente asociado con el bienestar de las personas, el ambiente laboral, la comunicación y también las relaciones interpersonales.

Acevedo (2013) en la tesis sobre *Coaching educativo y formación basada en competencias del docente en los centros educativos Fe y Alegría, en Maracaibo Venezuela año 2013*. Tiene como objetivo de investigación es determinar la relación entre coaching educativo y la formación basada en competencias del docente de los centros educativos de Fe y Alegría del Municipio

de San Francisco de Zulia. La investigación es de tipo descriptiva correlacional, con un diseño de campo no experimental transeccional. La población investigada estuvo constituida por un total de 10 directivos y 63 docentes de las escuelas Fe y Alegría, utilizando para la recolección de datos un cuestionario versionado por la población y muestra, conformado por 54 ítems con cinco alternativas, validado por juicio de 5 expertos. La confiabilidad de Alfa Cronbach fue de 0.98. Sus resultados establecieron que los docentes tienen una alta manifestación de las cualidades propias del coaching educativo como aptitudes, cualidades personales, relacionales y técnicas; asimismo La correlación de Spearman dio un coeficiente de 0.431 y que estableció como conclusión que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las variables.

2.2 Bases legales

2.2.1 Normas nacionales

El presente trabajo se sustenta en la siguiente base legal:

La constitución política del Perú que establece en su artículo 18. La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Asimismo la Ley Universitaria N° 30220 establece en el capítulo VIII Docentes:

Artículo 79. Funciones Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

Artículo 80. Docentes Los docentes son: 80.1 Ordinarios: principales, asociados y auxiliares. 80.2 Extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre. 80.3 Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

Artículo 81. Apoyo a docentes Los jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente realizan una actividad preliminar a la carrera docente. El tiempo en que se ejerce esta función se computa para obtener la categoría de docente auxiliar como tiempo de servicio de la docencia. Para ejercer la función de jefe de práctica debe contar con el título profesional y los demás requisitos que establezcan las normas internas de la universidad. En el caso de ayudante debe estar cursando los dos (2) últimos años de la carrera y pertenecer al tercio superior. La designación de los mismos debe ser vía concurso hecho público a toda la comunidad universitaria, conforme lo que disponga cada Estatuto universitario.

Artículo 82. Requisitos para el ejercicio de la docencia Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer:

82.1 El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.

82.2 El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.

82.3 El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado. Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria y sus características son establecidas por los Estatutos de cada universidad.

2.2.2 Normas Internacionales

En este acápite precisamos la participación mundial y sustancial que La UNESCO ostenta; en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior denominada “La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción” de fecha 9 de octubre de 1998, cita en referencia al rol docente lo siguiente:

Artículo 10. El personal y los estudiantes, principales protagonistas de la educación superior

a) Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza, y en las que queden reflejadas las disposiciones de la Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en noviembre de 1997. Con ese fin, se debería conceder más importancia a la experiencia internacional. Además, dada la función que desempeña la enseñanza superior en la educación permanente, debería considerarse que la experiencia adquirida fuera

de las instituciones constituye un mérito importante para formar parte del personal de la enseñanza superior.

b) Todos los establecimientos de enseñanza superior deberían establecer directrices claras, preparando a los profesores de los niveles preescolar, primario y secundario, fomentando la innovación constante en los planes de estudio, las prácticas más adecuadas en los métodos pedagógicos y el conocimiento cabal de los diversos tipos de aprendizaje. Es indispensable contar con un personal administrativo y técnico preparado de modo apropiado.

c) Los responsables de la adopción de decisiones en los planos nacional e institucional deberían situar a los estudiantes y sus necesidades en el centro de sus preocupaciones, y considerarlos participantes esenciales y protagonistas responsables del proceso de renovación de la enseñanza superior. Estos principios deberían abarcar la participación de los estudiantes en las cuestiones relativas a esta enseñanza, en la evaluación, en la renovación de los métodos pedagógicos y de los programas y, en el marco institucional vigente, en la elaboración de políticas y en la gestión de los establecimientos. En la medida en que los estudiantes tienen derecho a organizarse y tener representantes, se debería garantizar su participación en estas cuestiones.

d) Habría que desarrollar los servicios de orientación para facilitar el paso de los estudiantes secundarios a la enseñanza superior, sea cual fuere su edad, y para tener en cuenta las necesidades de categorías cada vez más diversificadas de educandos. Hay que tener en cuenta las necesidades, no sólo de los que pasan a la educación superior procedentes de escuelas o establecimientos postescolares, sino también de las necesidades de los que abandonan la enseñanza o vuelven a ella en un proceso de educación permanente. Este apoyo es importante si se

quiere que los estudiantes se adapten a los cursos, reduciéndose así el abandono escolar. Los alumnos que abandonan sus estudios han de tener oportunidades adecuadas de volver a la enseñanza superior, de estimarlo conveniente y en el momento que les parezca oportuno.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Teoría del coaching

Definición

El término coaching tiene su origen en la palabra de origen francesa coach, que viene a significar carruaje, ello se interpreta como un vehículo que transporta personas de un sitio a otro.

En la actual coyuntura la palabra coach continua transmitiendo el mismo significado, lo que representa que un coach es de manera literal un vehículo que conduce a una persona o grupo desde un punto de partida hasta un lugar deseado o planificado.

Otra definición de coaching es el que señala Dezerega (2007) quien afirma que “el Coaching puede asumirse como un sistema de relación profesional que incluye conceptos, procesos y herramientas de trabajo específico, que mejorará en forma permanente, a través de la comunicación verbal y no verbal”.

Asimismo, enfatiza que el coaching no es un proceso nuevo, sin embargo en muchas ocasiones se rechaza, porque significa darle una atención personalizada al estudiante, reflexionar sobre el conocimiento práctico que se

está impartiendo y lograr que se realicen nuevas propuestas, con el propósito de mejorar el aprendizaje del estudiante. Además para ejercer la labor de coaching se requiere poner en práctica la habilidad más importante del siglo XXI: ser un investigador de nuestro propio curso y que el estudiante asuma su posición de investigador, solo así estaremos en condiciones de hacer efectivo una labor integral como la del coaching.

En la misma línea de definición sobre el término coach se tiene a Bou(2009) quien refiere que el término *coach* tiene como origen ser una palabra del idioma húngaro y sirve para hacer referencia a un carruaje tirado por animales que servía para transportar personas de un lugar a otro. El autor afirma sobre este concepto que en la actualidad se ve reflejado este término como *coaching*, porque ya este traslada a las personas de donde se encuentran en el presente, en el momento, en el aquí y ahora, para dirigirse a donde les gustaría estar en el día de mañana.

Según Echevarría (2003), el *coaching* nace en el campo deportivo, en el cual, un entrenador se hace cargo de un deportista o de un equipo deportivo, proponiéndose como meta alcanzar en ellos niveles máximos de desempeño.

Entendiendo lo que cita este autor, podemos explicitar el término para ubicarlo dentro de un contexto meramente deportivo de nivel competitivo, donde un líder que comanda el equipo va a direccionar, entrenarlos, capacitarlos, prepararlos estratégicamente de tal manera que al momento de la competición lo

puedan hacer con relativo éxito y efectividad para lograr a su vez resultados favorables.

En relación al ítem anterior, en efecto nos permitimos precisar que en el contexto actual, en los cursos sobre coaching empresarial que se vienen dictando algunos facilitadores toman la determinación de llevar a los participantes al curso a hacer prácticas de carácter físico como forma de probar resistencia, arrojo y determinación en las decisiones, haciendo la comparación que en el mundo del deporte las decisiones deben ser rápidas y tomadas al minuto, a su vez en el mundo empresarial también deben ser de la misma manera de rápidas y efectivas buscando siempre conseguir los objetivos y metas trazadas. Incluso en alguna práctica de estos cursos se realizan ejercicios militares que van desde simples juegos hasta la ejecución de lanzamientos en paracaídas que supone para una persona civil, gozar de buen estado de salud además del aspecto físico y psicológico.

Wolk (2009) en su texto denominado “El arte de soplar las brasas”, define la palabra coach como: “Socio facilitador del aprendizaje, que acompaña al otro en una búsqueda de su capacidad de aprender para generar nuevas respuestas a situaciones que enfrenta en los diversos ámbitos de su vida”.

Entonces tal como describe Wolk a un coach, añadimos que una persona para acompañar a otra ha tenido que pasar necesariamente por un replanteamiento de su manera de observar la vida, para que tomando un conocimiento personal e íntimo pueda encontrar el equilibrio, la experiencia

adecuada que a su vez sirva para poder facilitar conocimiento a otras personas y de esta manera juntos puedan hallar o encontrar respuestas para ante los obstáculos, dificultades o problemas que se presenten en la existencia puedan ser resueltos satisfactoriamente marcándose así la superación personal. Por lo tanto este proceso demanda un tiempo de entrenamiento personal que el coach debe desarrollar para poder ostentar un dominio de sí mismo y así volcar esa paz interna y tranquilidad hacia sus coacheados.

Por ello, el coaching ha sido definido de diferentes maneras. La esencia del coaching es la ayuda a las personas a cambiar y convertirse en quienes deseen ser, encaminándose en la dirección en la que quieran dirigirse.

En otras definiciones puntuales podemos mencionar la siguiente:

“Libera el potencial de las personas para maximizar su desempeño. El coaching las ayuda a aprender en lugar de enseñarles”. International Coaching Community (2015).

Asimismo esta institución amplía este concepto mencionando que "El coaching consiste en 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 coachee profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida."

Características del coach

En relación a este aspecto hay autores que resaltan lo siguiente:

Claridad: Un coach debe asegurar la claridad en su comunicación, de otra forma las personas comienzan a fallar o a no hacer nada, o peor aún, comienzan a asumir lo que debe hacerse, lo que siempre cuesta tiempo y dinero, aplica las siguientes características:

-Apoyo: Aporta la ayuda que necesita el equipo.

-Confianza: permite que las personas de su equipo sepan que usted cree en ellas y en lo que hacen.

-Mutualidad: Significa compartir una visión de las metas comunes. Perspectiva: significa comprender el punto de vista de los subordinados.

-Riesgo: Es permitir que los miembros del equipo sepan que los errores no van a ser castigados con el despido, siempre y cuando todo el mundo aprenda de ellos.

-Paciencia: El tiempo y la paciencia son claves para prevenir que el coach simplemente reaccione: Siempre que sea posible deben evitarse respuestas "viscerales", ya que pueden minar la confianza de su equipo en su habilidad para pensar y reaccionar.

-Confidencialidad: Los mejores coaches son prudentes.

-Respeto: Implica la actitud percibida en el director o docente, hacia los alumnos que guían.

Hendricks (1996, p. 32).

Las características especificadas por Hendricks, están en una clara alusión al aspecto de enfatizar en la característica de líder que debe poseer todo coach, ello se reflejará en su preocupación por la búsqueda tanto del crecimiento personal como profesional en los individuos que integran su equipo respectivo. En esa misma línea procura el desarrollo de la visión triunfadora de sus seguidores,

así como ser un paradigma de los valores y principios como la responsabilidad, compromiso y disciplina.

Cabe agregar que el coaching es una herramienta que en varios países como en es el caso de Francia y Estados Unidos e inclusive en la actualidad España se viene aplicando con el objetivo de crear nuevos modelos o paradigmas mentales que tiendan a generar buenos resultados en las actividades desarrolladas por las personas en sus respectivas actividades realizadas; ello está en directa relación con el incremento del potencial en lo concerniente a las actitudes y aptitudes, es decir habilidades y destrezas que deben ser identificadas para buscar estratégicamente su potencialización, con el claro objetivo de generar cada vez mejores resultados en las tareas emprendidas y que han sido encomendadas, bajo metas previstas que deben conseguirse.

Competencia y Representatividad

Alles (2009 p.32) dice: “El término competencia hace referencia a características de personalidad, comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos”.

En este mismo orden de exposición, se amplía la definición hecha por el autor porque el coaching en el siglo actual representa un medio de corte estratégico, y competitivo donde se observa que los individuos están en una búsqueda constante e la superación personal, con el fin de convertirse en seres cada vez más productivos en una sociedad altamente competitiva que dispone de

organizaciones empresariales exigentes, por buscar el posicionamiento en sus respectivos mercados objetivos; cuya segmentación del público hace ver que la clientela ha ingresado en un nivel de cada vez mayor exigencia por el bien o servicio que se les ofrece.

En efecto, como puede observarse para el logro de ello, se establece una relación que pueda ser significativa entre el coach y el entrenado (coachee), es decir el coach asistirá en el aprendizaje del cómo ser y hacer, imprescindibles para lograr los cambios de paradigmas que a su vez tendrá como consecuencia los cambios en la forma cultural de sus respectivas comunidades.

El coach es el profesional que representa una formación altamente especializada, con el conocimiento y dominio de diversas técnicas de ayuda que establecen un vínculo con la creación de un espacio de comunicación con un feedback efectivo para buscar la reflexión y el diálogo, tan necesarios para el crecimiento y mejora de la persona entrenada.

Otra arista importante a considerar en esta exposición de hechos, es el concerniente a la forma de contribución que el coach puede hacer para el desarrollo de las competencias a nivel personal y profesional. Él trabaja en los individuos para generar cambios en las actitudes y aptitudes tal como se ha descrito en ítems anteriores, aunándose a ello el trabajo que realiza para el descubrimiento, desarrollo y consolidación de las competencias del ser, de tal forma que lo lleven a convertirse en una persona competitiva y productiva en su

desempeño sea cual fuese el rubro en el cual se dedica, como el educativo, empresarial, etc. Por tanto trabaja en los aspectos del saber y hacer.

Con el fin de complementar en lo descrito anterior, citamos a Chiavenato (2012) quien afirma que la evaluación del desempeño es una valoración de carácter sistemático, que comprende la actuación que realiza cada persona en relación a la función de las actividades que desempeña, así como también a las metas y resultados que pretende obtener, incluyendo a diversas las competencias que puede ofrecer junto al potencial de desarrollo que puede tener.

Por ello, sustentamos que el desarrollo de la globalización y la sociedad del conocimiento, ha traído como consecuencia el de fijar y establecer la importancia de las competencias que definimos de manera personal, como el conjunto de factores que comprenden conocimientos, habilidades y conductas que habilitan a un individuo para realizar con efectividad una determinada ocupación o tarea.

El proceso del coaching

El coaching mediante sus dimensiones de conciencia y autoconciencia, presentadas en el instrumento respectivo para el presente trabajo de investigación, busca establecer mediante el conocimiento y una actitud adecuada la facilitación para utilizar métodos de autoayuda para conseguir los propósitos personales y organizacionales.

La conciencia es el primer elemento clave del coaching, según Bou (2007) y plantea este autor que aquello supone la capacidad que tiene la persona para

darse cuenta del entorno y la situación que lo rodea, ante ello él será la única persona con capacidad de asumir su nivel de compromiso y conciencia. Porque es justamente la conciencia que está íntimamente ligada al nivel del conocimiento, y por intermedio de este es que accedemos al saber, como al conocer y entender correspondientemente, produciéndose todo ello mediante la reflexión, observación e interpretación del mundo”.

Esta cita se interpreta como factor clave a la conciencia que nos permitirá controlar las cosas, hechos o situaciones por las que atravesamos. Según este autor, entonces existirían 3 tipos de conciencia que explicamos a continuación: La primera es la Conciencia objetiva: Que viene a ser la comprensión de las impresiones que vienen de los 5 sentidos que tenemos como: vista, oído, gusto, tacto y olfato. Estas impresiones serán transformadas en sensaciones, y de esta forma nos daremos cuenta del mundo exterior.

En segundo término esta la conciencia subjetiva: Es la que se da a nivel de conciencia que tenemos mediante el proceso de razonamiento. Utiliza para ello a la memoria, la imaginación y la voluntad respectivamente y finalmente está el tercer Tipo que es el Inconsciente y precisa que este son los niveles más profundos de la conciencia.

El segundo principio fundamental de la esencia del coaching es la autocreencia, que sostiene es la relacionada a otorgar a una persona los principios como el valor, confianza y autoestima en grado suficiente que le permita saber para emprender la tarea de conseguir todo aquello deseado.

Por tanto se afirma que la autocreencia al ser relacionada en el ser humano como parte de uno mismo, será proyectará en actitudes, acciones y pensamientos sobre el mundo que le rodea. Es ante ello, que la constituirá el valor que impondrá una persona para enfrentarse al mundo, para ello debe tenerse confianza que le permita tener seguridad en lo que realiza y sobre todo en lo que él se identifica como persona.

Tipos

De acuerdo a Lozano (2008), quien plantea una tipología básica que detallamos a continuación en base a coaching personal y empresarial:

Coaching personal

Se le otorga también el término en inglés life coaching, y se refiere al proceso que se centra o enfoca en los aspectos personales de un individuo.

El coaching se debe entender como un proceso viable y aplicable en los diversos aspectos que comprenden nuestra existencia, mejorando nuestra percepción del mundo, mediante el auto reconocimiento y reflexión que se hace en el análisis profundo y filosófico de nuestros actos, que realizamos en el transcurso del día a día.

Coaching empresarial

Es una disciplina novedosa de orientación efectiva que se inspira en base a los coach deportivos, y que se aplica en el ámbito de las organizaciones con el

objetivo de desarrollar un alto nivel de competitividad producto del aprendizaje de su plana ejecutiva y directiva.

La teoría señala sobre este estilo, que el coaching empresarial se desarrolla en tres etapas, donde la primera es la ayuda que se establece entre el coach y el entrenado, con el propósito de plantear un problema y así se analicen las diversas hipótesis que conlleven a una solución del problema planteado.

En la segunda etapa entendemos que existe un real cuestionamiento a los paradigmas o modelos que el entrenado posee, ello va a reflejar la creación de una actitud reflexiva que lo lleve a la búsqueda de formas de proceder innovadoras. Es aquí donde se realiza el trabajo en función de eliminar los paradigmas que impiden o bloquean su desarrollo y de esta forma, pueda seguir nuevos modelos mentales que mejoren su desempeño.

En la tercera etapa el entrenado está ya en capacidad de encontrar y dar respuestas alternativas e innovadoras a la problemática planteada.

De acuerdo a la línea de investigación, hallamos una tipología más que consideramos y resumimos en las siguientes líneas:

Coaching en docencia

Es una estrategia que viene siendo usada en España, donde Bou Pérez con otros dos colegas desarrollan todo un marco teórico reforzando su importancia, y ahora se extiende en Latinoamérica a países como Guatemala, Chile Y Venezuela e incipientemente en el Perú; mediante este trabajo se pretende

contribuir a lograr en el docente una mejora en el desempeño en clase, a través del desarrollo de competencias como el liderazgo y trabajo en equipo; siendo su práctica muy necesaria en cualquier ámbito de nuestra vida porque nos permite existir y hacer nuestras actividades en un plano más real y concreto, direccionando al cumplimiento de objetivos y metas, generando así la creatividad e innovación para el logro y fortaleciendo la capacidad de enfrentar los obstáculos que se presentan y que impiden seguir avanzando y lograr nuestro propósito.

En esta parte de la base teórica encontramos un autor que resalta tres grandes ejes temáticos del profesor efectivo:

Estrategias de enseñanza: Contempla i) identificación de similitudes y diferencias ii) resúmenes y toma de apuntes iii) refuerzo del esfuerzo y fomento del reconocimiento iv) tarea y práctica v) representaciones no lingüísticas vi) aprendizaje cooperativo vii) establecimiento de objetivos y retroalimentación viii) generación y prueba de hipótesis ix) preguntas, claves y organizadores previos.

Gestión de la sala de clases: Involucra i) establecer y cumplir normas y procedimientos ii) implementar acciones disciplinarias iii) relación efectiva entre el profesor y el estudiante iv) mantener una adecuada disposición mental para la administración de la sala de clases.

Gestión del currículo: Corresponde a la secuenciación de los contenidos y las experiencias que los estudiantes tienen con ese contenido. El profesor debe: i) identificar la importancia del contenido conceptual y procedimental como centro de la enseñanza ii) presentar el nuevo contenido muchas veces de diversos modos iii) generar una distinción entre habilidades y procesos que los alumnos

deben dominar iv) presentar el contenido en grupos o categorías que manifiesten características principales v) comprometer a los alumnos en tareas complejas.

Marzano (2003), citado por Baraona (2013, p.36).

En referencia a la clasificación anterior, precisamos que en el ámbito docente si bien es cierto que el coaching ,permite desarrollar cualidades que van a generar una mejor labor de aprendizaje y enseñanza a impartir a los alumnos inculcándoles las actitudes como el saber escuchar, ser competente, realizar bien su trabajo y otros tantos aspectos; también es necesario tener una posición crítica y objetiva hacia el trabajo, la metodología y los logros que se pretendan obtener mediante el coaching. Por ello, nos referimos a la capacidad y predisposición que debe tener el docente por querer aprender y asimilar las enseñanzas que se impartirán mediante las jornadas de formación y capacitación sobre tal efecto.

Por tanto, en otras palabras los paradigmas y modelos mentales que deben ser cambiados a los estudiantes mediante el desarrollo de las clases, suponen el dominio de la especialidad de parte del docente que obliga a una actualización constante de la teoría y práctica de la carrera como en el caso presente está relacionado a la Administración de empresas, también se necesita relacionar y establecer una concordancia entre el saber de la especialidad y enseñar a cambiar la mentalidad y predisposición anímica, detectando problemas en los cuales la labor del docente puede tener ciertas limitaciones, como es el caso concreto de las enfermedades o desórdenes de carácter psicológico que

pueda tener los alumnos, como es el caso de una depresión, o alguna otra psicopatía en la cual se debe saber detectar para poder derivar al especialista.

Consideramos que reviste cierto peligro el querer explorar e ingresar a campos donde la especialidad psicológica o psiquiátrica tienen su campo de desarrollo y aplicación; por tanto la buena fe y la mejor predisposición que se pueda tener por parte del docente debe ser consciente a su vez, que hay parámetros que deben ser considerados para de esta forma potenciar y tener una labor efectiva en el desarrollo en sus sesiones de aprendizaje.

Kowal & Steiner (2007), citado por Baraona (2013, pág. 41) sintetizan las siguientes habilidades que debe tener un coach que participa en el rol docente:

Conocimiento Pedagógico: Como el Coaching Educativo está involucrado en diversos procesos técnicos, los coaches deben poseer un conocimiento amplio de la forma en que los estudiantes van a aprender, así como saber de la amplia y variada calidad de los instrumentos, recursos y especialmente estrategias, que deben ir aunados a la habilidad tanto en el desarrollo como implementación de las estrategias de enseñanza.

Experiencia en el Contenido: Independiente del dominio del aspecto metodológico de la enseñanza, los coaches deben mostrar, por un lado, un profundo conocimiento de los temas de los cursos; así como un profundo dominio del currículum que los profesores frecuentemente utilizan y también deben ser dominar el análisis de datos en relación de las evaluaciones o impartir enseñanza diferenciada.

Habilidades Interpersonales: es muy extendida su importancia de este aspecto por ser considerada al ser una de las categorías centrales y mencionadas con mayor asiduidad. El coach debe poseer habilidades acentuadas y demostrables así como se debe extender este factor a las competencias interpersonales, que incluyan habilidades en la construcción de relaciones sociales, también mencionan el hecho del establecimiento de confianza, credibilidad y la asistencia en la proporción necesaria a los requerimientos individuales de los docentes. Estas habilidades tendrán entonces según los autores un efecto contagioso que generará la inspiración y el seguimiento de estas comportamientos por otros profesores.

Lo que quieren decir los autores es lo enfocado a habilidades esenciales y básicas que debe dominar un docente para poder tener un manejo personal y profesional adecuado hacia sus alumnos, de esta forma se pueda producir la efectividad en la comunicación que se establece y producir el feed back o mensaje de retroalimentación, necesario para medir contenidos de lo que se dice, cómo se dice y porqué se dice.

En efecto y de acuerdo al párrafo anterior, complementamos lo escrito afirmando lo importante que es poder establecer que el coach comprenda el rol fundamental que tiene en la etapa de enseñanza aprendizaje y de acuerdo a su capacidad y nivel de preparación va a depender en gran medida la calidad de los alumnos a los cuales llegue con sus enseñanzas y la forma como estos puedan a su vez aplicar lo aprendido.

2.3.2 Motivación

La motivación tiene una serie de definiciones que la sitúan en algunos casos como la fuerza o energía, que necesitan las diversas personas para la consecución o concreción de un logro.

Por ello, algunos autores la definen como un proceso, que se inicia en las conductas específicas y se direccionan desde una necesidad de carácter inicial hasta su satisfacción.

En su libro “motivación laboral psicología de las organizaciones” Pujol (2013) señala que: “La motivación no se puede observar, por ello es importante saber que la motivación no es observable en sí misma, si no que puede inferirse indirectamente a partir de la conducta específica de las personas.”(p.10).

Lo que el autor nos da a conocer que la motivación se infiere mediante la actitud o conducta de una persona, y en donde el comportamiento indistintamente tenderá a verse reflejado ante un hecho o actividad, incluso una determinada situación en la cual un individuo deberá desempeñarse.

Asimismo McClelland (1961), citado por Centurión (2017 p. 18) en su libro “liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades” menciona que “La motivación es cualquier cosa que influya en el comportamiento en busca de un cierto resultado”

En efecto, el autor quiere manifestar sobre la motivación que se refiere a un comportamiento que va a ser influenciado por una cierta necesidad con el objeto de obtener un beneficio personal que va a generar en la persona el aliciente necesario que lo conlleve al logro de un resultado final.

Es importante señalar que la motivación tiende a causar la fuerza o energía necesaria que impulse al logro de resultados, lógicamente se espera que con la debida motivación esto supondrá el esmero porque estos sean de carácter positivo sea cual fuese el área o rubro como es el caso de una entidad educativa, una empresa que puede ser de nivel micro, pequeño o grande; también en organizaciones sociales, de índole religioso, e incluso en los ámbitos políticos partidarios.

Características de la motivación

De acuerdo a Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son las causas o motivaciones que generan un determinado tipo de comportamiento.
- c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que siempre hay una causa que lo genera

para llegar a un determinado fin o propósito. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

En relación a Mc Clelland (1961) citado por Centurión (2017, p. 19), establece las características del liderazgo en tres dimensiones, siendo la primera la correspondiente a la necesidad que define como: “cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de logro es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás”.

La segunda dimensión es la correspondiente al poder que según Mc Clelland (1961) citado por Centurión (2017, p. 19), manifiesta que es “la intención de influenciar el poderío de la persona dentro de un grupo o el entorno que se encuentra, pero que en consecuencia genera preocupación de la reputación para los demás compañeros que se sentirían no importantes”.

Es por todo ello, que el autor señala y subdivide en dos tipos al poder, el primero correspondiente al aspecto negativo que es la actitud donde las personas quieren imponerse creyéndose superiores a los demás, elevando su ego ; mientras que en el otro aspecto que viene a ser el lado positivo, en este lado se va a reflejar la influencia sobre la imagen del liderazgo que cada persona ostenta y cuyo propósito es enseñar y esforzarse al máximo con el ánimo de ayudar y servir a los demás, para que de esta manera puedan mejorar en su desempeño en las diversas esferas de la vida y logre de esta manera las metas trazadas.

En La tercera dimensión se ubica la necesidad de afiliación que según la teoría de McClelland (1961) quiere manifestar que son las características unidas de las dos primeras dimensiones y situando a las relaciones interpersonales como de su influencia que se traduce en la forma de interactuar, dando así a interpretar el tipo de comportamiento agradable de la compañía de las otras personas con las cuales socializamos, incluso ello establece como meta el tener una amistad real y cuya reciprocidad genere decisiones correctas en todos los ámbitos sobre todo e empresarial.

Teorías sobre la motivación

Teoría de Abraham Maslow

Es una teoría tradicional y de las primeras en presentarse y ser utilizada en disciplinas como la administración, la educación y el marketing donde es estudiada con especial profundidad y dedicación por sus características en establecer las necesidades de forma piramidal y que es utilizada para estudiar las características de los productos, que a su vez serán lanzados al mercado y servirá para analizar que tipo de necesidad van a satisfacer con su uso.

Según Maslow (1954), las necesidades de todos los seres humanos que conforman el orbe, se organizan y disponen en diversos niveles de acuerdo a su jerarquía de importancia e influencia. Según este autor las necesidades que no son satisfechas van a generar tensión y ello va a conllevar que las personas para eliminar o reducir dicha tensión van a intentar lograr objetivos.

Es entonces que las necesidades que no son cubiertas dominan la conducta. La jerarquía de necesidades se puede visualizar a través de la famosa pirámide de Maslow plantea que, las personas buscan satisfacer primero las necesidades inferiores para luego se puedan satisfacer las superiores, las categoriza en las siguientes:

Necesidades fisiológicas

Son básicas para mantener la homeostasis (referentes a la supervivencia) y son por ejemplo las necesidades de respirar, beber agua (hidratarse) , alimentarse, dormir (descansar) y eliminar los desechos corporales, etc.

Necesidades de seguridad y protección

Surgen cuando las diversas necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas. Se refieren a sentirse seguro y protegido. Son las de seguridad física (asegurar la integridad del propio cuerpo) y de salud (asegurar el buen funcionamiento del cuerpo); así como las necesidades de vivienda, dinero, etc.

Necesidades sociales

Son las relacionadas con nuestro carácter y naturaleza social. Comprende las funciones de relación (amistad, pareja, colegas o familia), de aceptación social, de estima (reconocimiento).

La necesidad de autoestima

Es la necesidad del equilibrio en el ser humano, porque se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se pueda convertir en una persona que

obtenga el éxito proyectado, de lo contrario se convertirá en un ser humano con tendencia hacia el fracaso, al no poder lograr nada por sus propios medios.

Autorrealización

En este nivel Maslow utilizó varios términos para denominarlo: motivación de crecimiento, necesidad de ser y autorrealización. Esta es la necesidad psicológica que constituye la más elevada en el ser humano, se ubica en la cúspide de las jerarquías, mediante su satisfacción es que se encuentra una justificación o un propósito válido a la vida, a través del desarrollo de una actividad. Se llega a este nivel cuando los anteriores han sido alcanzados o satisfechos al menos hasta cierto aspecto.

Por tanto, Maslow mediante su teoría de las necesidades humanas establece jerarquías que deben necesariamente ser satisfechas para la felicidad y tranquilidad del ser humano. Este modelo ha sido y es muy utilizado en la actualidad para el estudio del marketing y de las doctrinas administrativas para el estudio de las necesidades de los clientes que deben ser satisfechas, de ahí su importancia y diversidad del estudio para distintas disciplinas del saber humano.

Teoría de la Autodeterminación

De acuerdo a Deci y Ryan, (1991) el comportamiento humano está motivado por tres tipos de necesidades, como las necesidades psicológicas, primarias y universales: autonomía, competencia y relación con los demás, que son esenciales para el crecimiento, así como la integración, el desarrollo social y bienestar personal.

Asimismo cita este autor en relación sobre estos tres tipos de necesidades dentro de un marco práctico y de fácil entendimiento, sobre la marcada importancia que tienen para la comprensión de cómo actúa una persona dentro del medio social con el fin de obtener su bienestar. Por ello las características que explicamos son las siguientes:

Autonomía

Comprende los esfuerzos que realizan las personas por convertirse en el agente, por sentir el origen de sus acciones y poder determinar así su propio comportamiento.

Competencia

Se sustenta en el hecho de controlar el resultado y experimentar eficacia.

Relación con los demás

Ryan (1991), Hace alusión al esfuerzo por relacionarse y preocuparse por otros, así como sentir que las demás personas sostienen una relación auténtica contigo y así experimentar satisfacción con el mundo social; asimismo este tipo de necesidad se define en dos dimensiones cuales son la de sentirse aceptado e intimar con los demás.

En relación a esta teoría, Gratacós (2014) establece que en la teoría de la autodeterminación se clasifican dos tipos de motivación: “La autónoma y la controlada, la primera implica el uso de la voluntad y de la elección mientras que la otra supone presión y control externo” (p.93). Esta forma de clasificación se

sustenta en la idea de la existencia de dos tipos de personas: las primeras son personas con característica de activas y que están automotivadas y están en búsqueda del éxito que a su vez les va a producir satisfacción, mientras que las personas de tipo pasivas, se encuentran bajo normas de otra persona que las va a inducir para su cumplimiento generándoles tensión y que están basadas por la presión exterior.

Teoría de Vallarand

Esta variable es la que por su nivel académico, científico y de aplicabilidad es la que hemos tomado de modelo para el desarrollo de nuestra variable de motivación docente. Vallarand (1991), señala tres dimensiones que son aplicada en el presente trabajo, como son la extrínseca, intrínseca y amotivación o desmotivación.

En relación a la motivación extrínseca refiere que busca satisfacer las dos primeras necesidades de la escala de Maslow o también denominadas de carácter inferior y son las fisiológicas y de seguridad respectivamente. La denominación de extrínseca es porque busca satisfacer necesidades en razón de aspectos externos a la propia tarea, como son las de tipos económicas de retribución o características del tipo de contrato de trabajo que pudiese tener el individuo.

El Ejemplo que podríamos citar, es cuando un trabajador labora cerca a su domicilio y el sueldo es aceptable; entonces ahí la motivación será externa porque incluso se podrá ver que el individuo tiene una zona de confort que lo hace sentirse bien a pesar de que en otro centro laboral podría estar mejor.

Con respecto a la motivación intrínseca es aquella que realiza una actividad por interés o por el placer de realizarla. El propósito de este tipo de motivación es impulsar al ser humano para mejorar. Estas necesidades como son de tipo psicológico nos orientan hacia la consecución de metas que nos generará la satisfacción personal.

Es en este tipo de motivación, donde no interviene ni se necesita ningún agente externo que impulse a la consecución de un objetivo, al contrario nace de la misma persona el hacer una tarea o actividad, por lo tanto en este aspecto ya no se necesita satisfacer la alimentación, vestimenta sino se va a algo más complejo que se realizará para sentirse bien personalmente.

Tenemos como ejemplo cuando un docente de edad avanzada estudia un posgrado con el ánimo de sentirse realizado, ya no le importa aspectos como los económicos, de reconocimiento. Solo lo impulsa el deseo ferviente de ostentar el grado, que tuvo quizás muchas veces que postergarlo porque debía cumplir con los gastos que le demandaba su familia y por lo tanto no le alcanzaba los recursos económicos para lograr ese grado universitario.

Finalmente tenemos la amotivación; se sitúa en el nivel más bajo de la autonomía [...] y tiene lugar cuando no se perciben contingencias entre las acciones y sus consecuencias. El individuo se siente incompetente e incapaz de obtener un resultado deseado” (p.335).

Se produce según el autor, cuando no se logra percibir la relación o el efecto entre las acciones y sus consecuencias, haciendo que el individuo se sienta incompetente e incapaz de lograr un efecto deseado.

En efecto, en este caso se observa cuando el trabajador no tiene ningún incentivo o fuerza para la obtención de una recompensa a su labor e inclusive no se siente ya merecedor de ningún tipo de recompensa, entonces entraos en el llamado síndrome amotivacional.

Es así que se suele atravesar tres fases bien marcadas en la amotivación, donde en la primera se mantiene el entusiasmo por el trabajo a realizar, mientras que en la segunda fase prevalece el desánimo y en la tercera fase surge la tríada que representa la amotivación laboral, falta de compromiso e insatisfacción laboral.

Según esta teoría de Vallarand (1991), traerá como consecuencia que tanto las actividades como el contexto laboral se vean afectados extendiéndose este problema a las relaciones de tipo interpersonal en el centro laboral.

Teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg

Frederick Herzberg formuló en la década de los cincuenta, la teoría de los dos factores para explicar de manera precisa el comportamiento de las personas en el trabajo y teoriza sobre la existencia de dos factores que direccionan u orientan el comportamiento de las personas.

Específicamente plantea la existencia de dos categorías de factores: la primera comprende a los Factores motivadores. Menciona que estos se asocian o relacionan con sentimientos de carácter positivos hacia el trabajo mismo (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento, la promoción, el trabajo en sí mismo) y, complementariamente luego de motivar al trabajador, le va a generar un sentimiento de satisfacción.

El segundo aspecto está relacionado a los Factores de higiene. Si bien estos no van a producir ningún tipo o grado de satisfacción, si van a cumplir un rol de evitar la insatisfacción y son de carácter externos al trabajo esencialmente hablando, (la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales con pares, con subordinados y con supervisores, las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, el salario y la condición social). El término higiene trata sobre su carácter de tipo prolífico y preventivo, tanto como para demostrar que si son excelentes, tienden a evitar la insatisfacción en los individuos. En la práctica, se establece en 22 los factores que han sido empleadas de manera tradicional y constante con el propósito de servir para motivar a las personas (Chiavenato, 2004).

El estudio de Herzberg recibió algunas críticas (Robbins & Judge, 2009; Griffin & Moorhead, 2010; Hellriegel et al., 1999; Kreitner & Kinicki, 2003; Davis & Newstrom, 2003) citado por (Ioana, Iturbe y Osorio 2011 p. 27), entre las cuales se encuentran las siguientes:

1. El procedimiento utilizado está limitado por su metodología. Existe la posibilidad de que cuando las cosas salen bien, la gente tiende a asignarse el crédito. Por el contrario, posiblemente culpan de la fallas al ambiente extrínseco.
2. La muestra de contadores e ingenieros utilizada no representa a la población. Además, surgió la pregunta de si la teoría podría ser generalizada en personas con menor preparación, pregunta a la cual trata de contestar la presente investigación.
3. La teoría no consideró las diferencias individuales entre géneros.
4. La teoría no consideró las diferencias culturales.

Por tanto, Chiavenato (2002) señaló que la teoría de la motivación-higiene de Herzberg tiene sus detractores; sin embargo, considerando las críticas, la teoría de Herzberg ha tenido una amplia difusión y en el ámbito empresarial, una gran mayoría de administradores siguen sus estudios realizados. Es de esta manera como aplicándose estos resultados se pueden fundamentar y aplicar, de la mejor forma lo concerniente a la planeación y control en las actividades administrativas de los trabajadores en una organización empresarial.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

2.4.2 Hipótesis específica

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H₂ Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H₃ Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H₄ Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H₅ Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H₆ Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

2.5 Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE MEDICION
VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING	Clasificación de docentes según actitudes de comportamiento y desempeño en clase.	Conciencia	Responsabilidad Ítems 1, 2, 3 Clima organizacional Ítems 4, 5, 6 Eficiencia Ítems 7, 8, 9	Escala tipo Likert, con rango de 1 a 5 puntos. Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
		Autocreencia	•Confianza Ítem 10 •Respeto Ítems 11, 12 •Gestión del cambio Ítems 13, 14	
VARIABLE DEPENDIENTE MOTIVACIÓN	Clasificación de docentes según predominancia de factores motivacionales en el desempeño docente en clase.	Amotivación	Nivel de amotivación Ítems 1, 2, 3, 4	Escala tipo Likert, con rango de 1 a 5 puntos. Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) En desacuerdo
		Motivación extrínseca	Nivel de motivación extrínseca (Regulación externa) Ítems 5, 6, 7, 8 •Nivel de motivación extrínseca (Regulación introyectada) Ítems 9,10, 11, 12 •Nivel de motivación extrínseca (Regulación identificada) Ítems 13, 14, 15,16	

		Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de motivación intrínseca (al conocimiento) Ítems 17,18,19,20 • Nivel de motivación intrínseca (al logro) Ítems 21, 22, 23, 24 • Nivel de motivación intrínseca (a las experiencias estimulantes) Ítems 25,26,27,28 	(2) Totalmente en desacuerdo (1)
--	--	--------------------------	--	-------------------------------------

2.6 Definición de términos básicos

Amotivación: Es el estado en el cual el individuo siente incompetencia e incontrolabilidad, por lo tanto no tiene motivación intrínseca ni extrínseca. (Vallarand 1991).

Aprendizaje: Implica una reestructuración activa de las percepciones, ideas conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva. No es una simple asimilación pasiva de información literal, el sujeto la transforma y estructura (Díaz y Hernández, 2004, p. 35).

Competencias Docentes: Las competencias son mucho más que un saber hacer en contexto, pues van más allá del plano de la actuación e implican compromiso, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de una fundamentación conceptual y comprensión. (Tobón, 2006, p. 100).

Conocimiento: Es una representación conceptual de los objetos, como una elaboración que se produce, por lo tanto en la mente de los hombres. Desde este punto de vista puede afirmarse que es una actividad intelectual que implica siempre una operación de abstracción (Sabino, 1992, p. 29).

Comunicación: Es el intercambio de información entre personas, en el que un emisor transmite o divulga a un receptor el mensaje a través de un canal, esperando la respuesta o retroalimentación. La comunicación directa funciona como código, que es reforzado por elementos de comunicación no verbal en gestos, señales, etc. También se puede dar una comunicación interpersonal a través de un escrito, teléfono o internet que son medios que transmite los mensajes (Chiavenato, 2012).

Desempeño laboral: Son acciones o comportamientos que son observados en los trabajadores para conseguir el logro de los objetivos y metas de una organización. Por ello, se infiere que teniendo un buen desempeño laboral la calidad de una organización será más relevante. (Chiavenato, 2000).

Liderazgo: Conjunto de habilidades que posee una persona que le permitirá influir a su vez en las otras personas específicamente en su modo de actuar o pensar. (Chiavenato ,2009).

Recurso Didáctico: Todo tipo de medio, soporte o vía que facilita la presentación y tratamiento de los contenidos objeto de enseñanza-aprendizaje. (Escamilla, 2009, p.134).

Rendimiento Académico: Es un resultado del aprendizaje, suscitado por la actividad educativa del profesor y producido en el alumno, aunque es claro que no todo aprendizaje es producto de la acción docente. Más adelante afirma que el rendimiento no es el producto de una única capacidad, sino más bien el resultado sintético de una suma nunca bien conocida de factores que actúan en y desde la persona que aprende. (Touron 1985).

Técnica: Recurso metodológico concreto que, identifica una serie de elementos o pasos puntuales para orientar la acción. Sirve de guía para sistematizar la forma en que se desarrollan las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Escamilla, 2009, p.144).

Tarea: Propuesta de actividades del alumno que, identifica situaciones concretas en las que se materializa la aplicación de destrezas (intelectuales, sociales, manipulativas o dinámicas) en contexto y situaciones puntuales. Persigue la adquisición de competencias desde una estrategia de enseñanza orientada hacia la construcción de aprendizaje significativo. (Escamilla, 2009, p.235).

CAPÍTULO III METODOLOGIA

3.1 Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación es aplicada, en razón de la aplicación de los conocimientos tanto de carácter teórico como práctico sobre la motivación y el coaching en los docentes, que permitirá que las consecuencias del presente estudio sean factibles de ser tomados en cuenta para la mejora de la problemática analizada, y estas sirvan de base para la realización de nuevas investigaciones.

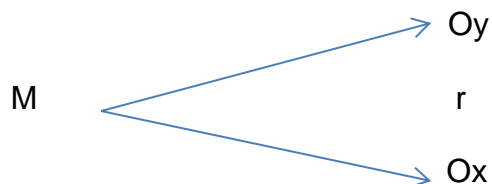
Por ello, Sánchez y Reyes (2015, p. 44) mencionan que la investigación aplicada “Se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinadas situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven”.

El nivel de la investigación es correlacional –causal describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

El enfoque es cuantitativo porque de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis que surgen de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, porque según Hernández, Fernández y Baptista no se van a manipular ningún tipo de variables, y descriptivo correlacional porque es el más usado en los ámbitos de la educación y las ciencias sociales, y en este caso se estableció el grado de relación que existe entre las variables independiente y dependiente, en una muestra donde se emplearon técnicas estadísticas de correlación. Asimismo fue de corte transeccional porque se tomará la muestra en un determinado tiempo establecido.



M: muestra de estudio

O: con los subíndices observaciones en cada una de las variables

r: posible relación entre las variables estudiadas

3.3 Población y muestra de la investigación

La población estuvo conformada por los docentes de la carrera de administración de la Universidad Privada Telesup sede central en el semestre académico 2017-2 del 1° al 10° ciclo que hicieron un total de 60 docentes.

Por el tamaño de la población finita se tomó como muestra al total de la población, por lo tanto se realizó una encuesta censo.

El criterio de inclusión refirió a que los docentes son integrantes de la escuela profesional de administración desde el primer al décimo ciclo, con una asistencia regular al centro universitario y se encuentran laboralmente y formalmente en planilla.

El criterio de exclusión, comprendió a docentes que no asistieron el día de la toma de la muestra, asimismo docentes que se encuentren dictando clases temporalmente sea por reemplazo temporal u ocasional, tampoco son considerados los jefes de práctica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Descripción de instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron 2 cuestionarios, el primero para medir la variable coaching, se tomó el utilizado y validado por los expertos de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, en la tesis denominada “Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la

empresa Hidrandina S.A de la ciudad de Trujillo en el año 2016”, realizada por los bachilleres Guzmán y Parravicini.

Para la presente investigación este instrumento fue revalidado por 3 expertos, cuya especificación se señala en el ítem siguiente; este modelo de encuesta mide la influencia del coaching en la motivación y el desarrollo por competencias en los docentes; para cumplir este propósito se formularon en base a 14 preguntas que se aplicaron luego de haber recibido las indicaciones para su correcto llenado.

La escala de medición del cuestionario fue la de tipo Likert. Su medición considera a: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1). Se consideran las 3 dimensiones de la variable coaching, siendo las preguntas que midieron la primera dimensión Conciencia del 1 al 9 y la dimensión Autocreencia las preguntas van del número 10 al 14. Su fiabilidad según la medición de Alfa de Cronbach efectuada para la presente tesis fue de 0.877.

La segunda encuesta que midió la variable motivación, fue validada y utilizada en el trabajo de investigación de tesis en la Universidad César Vallejo, titulada “Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista – Callao, 2015”, realizada por Figueroa. Esta encuesta fue igualmente revalidada igual que la anterior, por 3 especialistas queines consideraron con la máxima puntuación de 3 que establece

el calificativo general de claro; fue medida mediante la escala de Likert, y es denominada EME (Escala de Motivación Educativa), creada por Robert Vallarand.

Esta escala está formada por 28 ítems distribuidos en siete subescalas de cuatro ítems cada una que evalúan los tres tipos de motivación intrínseca, tres tipos de motivación extrínseca (regulación externa, introyección e identificación) y la amotivación. Se utilizó como técnica la encuesta medida en escala de Likert, que según Carrasco (2013, p.318) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis.

El instrumento fue un cuestionario de 28 preguntas que tiene un alto grado de confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.915. Se utiliza al igual que el primer cuestionario la escala de Likert y que medirá los rangos. Según Carrasco (2013, p.318) los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.

3.4.2 Validación de instrumentos

Para la validación de los instrumentos utilizados para medir las variables motivación y coaching se recurrió a la Prueba de Confiabilidad "Alpha de Cronbach", el cual requiere de una sola administración y produce valores que van a oscilar entre el uno y cero, y a su vez se verificó la consistencia interna de los ítems, conformantes del cuestionario.

Prueba de validación para el cuestionario

Métodos Estadísticos de confiabilidad

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Coaching	14	.877
Motivación	28	.915

La variable Coaching tiene 14 indicadores en los cuales su confiabilidad medida mediante el alfa de Cronbach fue de 0.877 lo que significa que las respuestas son congruentes y se puede proceder a realizar el análisis estadístico.

La variable Motivación tiene 28 indicadores, al calcular el coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) su valor fue de 0.915, al ser cercano a uno indica que las respuestas son altamente confiables para el análisis estadístico, lo cual significa que las preguntas del cuestionario contribuían de forma significativa a la definición conceptual que se pretendía investigar porque cuando el coeficiente es aproximado a uno, entonces el instrumentos es muy confiable para la investigación.

Los instrumentos utilizados en la investigación también fueron validados mediante el procedimiento de "juicio de expertos", por ello tres especialistas se encargaron de revisar los instrumentos y calificaron los cuestionarios con la máxima puntuación que era 3 por tanto, que señalaban que las preguntas eran claras validándose de esta manera los 2 instrumentos.

Los expertos consultados concluyeron de manera unánime que el instrumento medía lo propuesto en los objetivos de la investigación.

Los profesionales consultados fueron:

a) Experto Nro. 1 Mgter. Luis F. Vergara Sahuaraura

Especialista en Estrategia de negocios

b) Experto Nro. 2 Dr. Fernando Luis Tam Wong

Especialista en Gestión empresarial

c) experto Nro. 3 Dr. Edmundo José Barrantes Ríos

Especialista en Metodología de la investigación.

A continuación se describe la validación estadística realizada por los expertos:

La tabla 01 muestra la validación del instrumento dada por tres jueces expertos, los cuales evaluaron las dimensiones del Coaching: Conciencia y Autocreencia de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 en seis aspectos: Semántica, Correspondencia con los Objetivos, Claridad en la Redacción de los Ítems, Relevancia del Contenido, Pertinencia de Los Ítems con el Contenido, Factibilidad de Aplicación; todos en tres niveles (1= debe revisarse, 2= ambiguo y 3 = Claro).

La validación estadística se realizó según el criterio de la V de Aiken, el cual nos da el índice de validez para cada ítem y cada dimensión, en nuestro caso resulta igual a la unidad (1) el cual es el valor optimo, es decir los 3 jueces

coinciden en que el instrumento es válido en la totalidad de los 14 ítem del Coaching.

La tabla 02 muestra la validación del instrumento dada por tres jueces expertos, los cuales evaluaron las dimensiones de la Motivación: Amotivación, Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 en seis aspectos:

- a) Semántica,
- b) Correspondencia con los Objetivos,
- c) Claridad en la Redacción de los Ítems,
- d) Relevancia del Contenido,
- e) Pertinencia de Los Ítems con el Contenido,
- f) Factibilidad de Aplicación;

Se especifican tres niveles .

1= debe revisarse,

2= ambiguo

3 = Claro.

La validación estadística se realizó según el criterio de la V de Aiken, el cual nos da el índice de validez para cada ítem y cada dimensión, en nuestro caso resulta igual a la unidad (1) el cual es el valor óptimo, es decir los 3 jueces coinciden en que el instrumento es válido en la totalidad de los 28 ítem de la Motivación.

Tabla 01: Validación por Juicio de expertos variable Coaching.

		Conciencia									Autocreencia				
Dimensión	Juez	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Semántica	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	V de Aiken	1.0									1.0				
Correspondencia con los Objetivos	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	V de Aiken	1.0									1.0				
Claridad en la Redacción de los Ítems	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	V de Aiken	1.0									1.0				
Relevancia del Contenido	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	V de Aiken	1.0									1.0				
Pertinencia de Los Ítems con el Contenido	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	V de Aiken	1.0									1.0				
Factibilidad de Aplicación	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	V de Aiken	1.0									1.0				

3.5 Técnicas para el procesamiento de datos

Se utilizó el programa Excel, así como el programa estadístico SPSS 22 (Statistical Product and Service Solutions), que es muy usado para estudios en las ciencias sociales; los resultados se presentan en tablas estadísticas y diagramas de barras, a su vez todo ello fue analizado e interpretado.

El tipo de prueba estadística empleada fue la correlación de Spearman para contrastar la hipótesis, que al ser un estudio de diseño descriptivo correlacional se establece el grado de relación entre las variables de estudio coaching y motivación.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos: Resultados

- CONSISTENCIA DE LOS DATOS**

Tabla 01: Análisis de Fiabilidad de los Datos

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Coaching	14	.877
Motivación	28	.915

- RESULTADOS:**

Tabla 02 Niveles de las Dimensiones del Coaching: Conciencia y Autocreencia de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

Dimensión	Indicador	Bajo		Medio		Alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Conciencia	Responsabilidad	4	6.7%	47	78.3%	9	15.0%	60	100%
	Clima Organizacional	5	8.3%	31	51.7%	24	40.0%	60	100%
	Eficiencia	4	6.7%	17	28.3%	39	65.0%	60	100%
	Dimensión Conciencia	3	5.0%	32	53.3%	25	41.7%	57	100%

Confianza	7	11.7%	10	16.7%	43	71.7%	60	100%
Respeto	2	3.3%	22	36.7%	36	60.0%	60	100%
Autocreencia								
Gestión Del Cambio	3	5.0%	6	10.0%	51	85.0%	60	100%
Dimensión Autocreencia	2	3.3%	10	16.7%	48	80.0%	60	100%

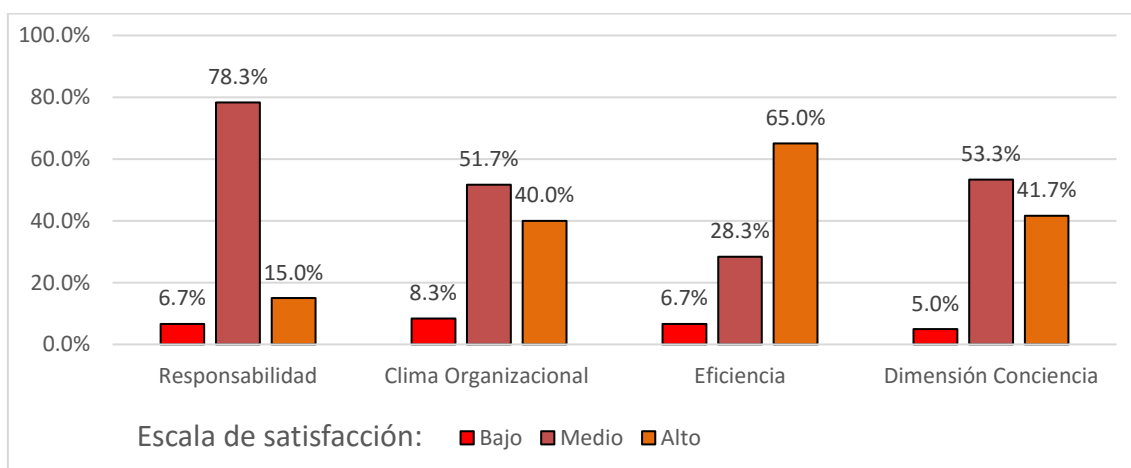


Figura 01: Niveles de la Dimensione Conciencia de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

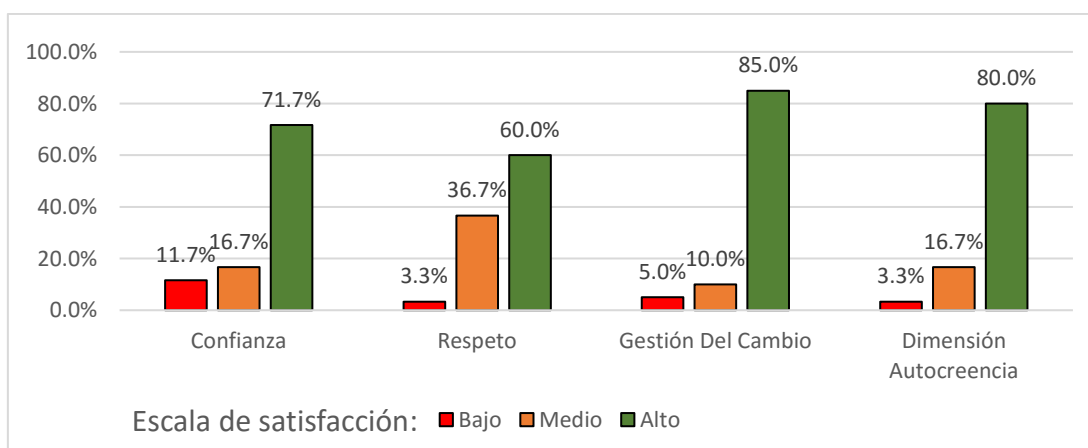


Figura 02: Niveles de la Dimensione Autocreencia de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

Tabla 03: Niveles de las Dimensiones Motivación: Amotivación, Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

		Bajo		Medio		Alto		Total	
Dimensión	Indicador	n	%	n	%	n	%	n	%
Amotivación	Amotivación	3	5.0%	26	43.3%	31	51.7%	60	100%
Motivación Extrínseca	Regulación Externa	3	5.0%	33	55.0%	24	40.0%	60	100%
	Regulación Introyectada	4	6.7%	10	16.7%	46	76.7%	60	100%
	Regulación Identificada	2	3.3%	9	15.0%	49	81.7%	60	100%
	Dimensión Motivación Extrínseca	3	5.0%	16	26.7%	41	68.3%	60	100%
Motivación Intrínseca	Al Conocimiento	0	0.0%	12	20.0%	48	80.0%	60	100%
	Al Logro	1	1.7%	12	20.0%	47	78.3%	60	100%
	A Experiencias Estimulantes	2	3.3%	13	21.7%	45	75.0%	60	100%
	Dimensión Motivación Intrínseca	0	0.0%	12	20.0%	48	80.0%	60	100%

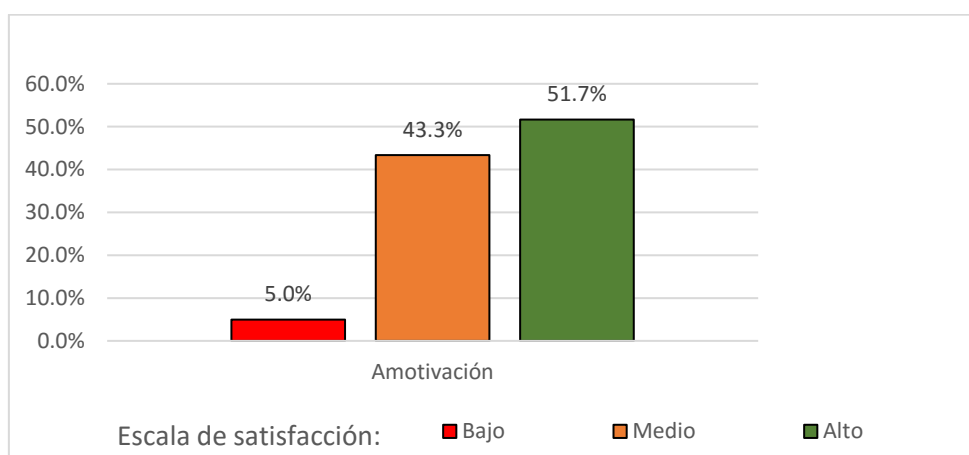


Figura 03: Niveles de la Amotivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

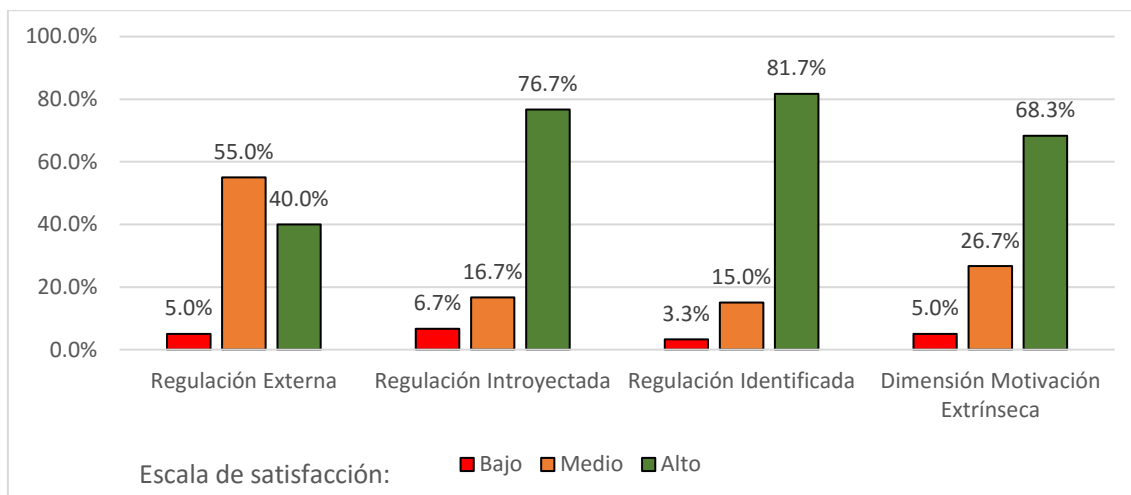


Figura 04: Niveles de las Dimensión Motivación Extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

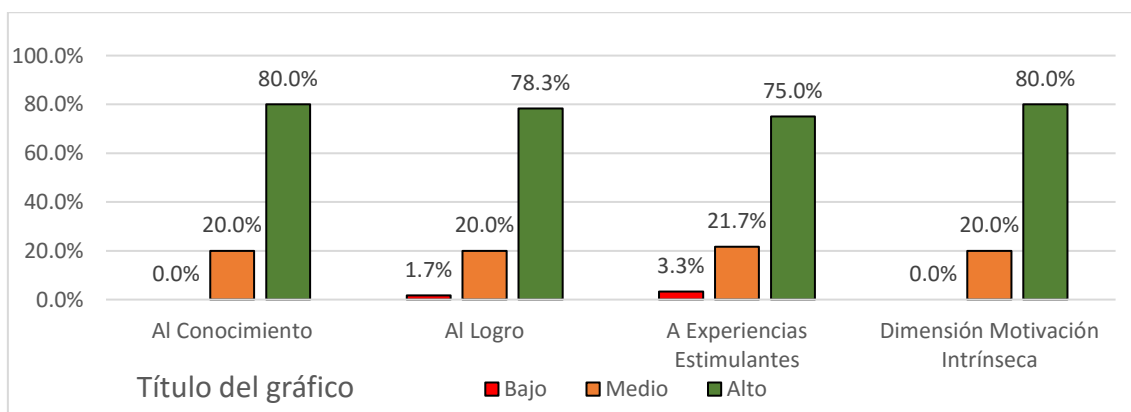


Figura 05: Niveles de las Dimensión Motivación Intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Criterios.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Tabla 04: Distribución de la Motivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Coaching

		Motivación						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Coaching	Bajo	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
	Medio	0	0%	9	41%	13	59%	22	100%
	Alto	0	0%	5	14%	31	86%	36	100%
Total		0	0%	15	25%	45	75%	60	100%

La Tabla 04 nos muestra que en términos generales el 45%(45) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, entrevistados el 2017 se encuentran altamente motivados, y el restante 25%(15) solo tienen una motivación media.

Al analizar la última columna de la tabla 04 o las tres últimas barras de la figura 06 notamos que a medida que aumenta el Coaching los porcentajes de alta Motivación aumentan de 50 a 59 y finalmente 86%. Este comportamiento sugiere una relación directa entre la Motivación y el Coaching. Para probar esta Hipótesis acudiremos a la correlación de Spearman.

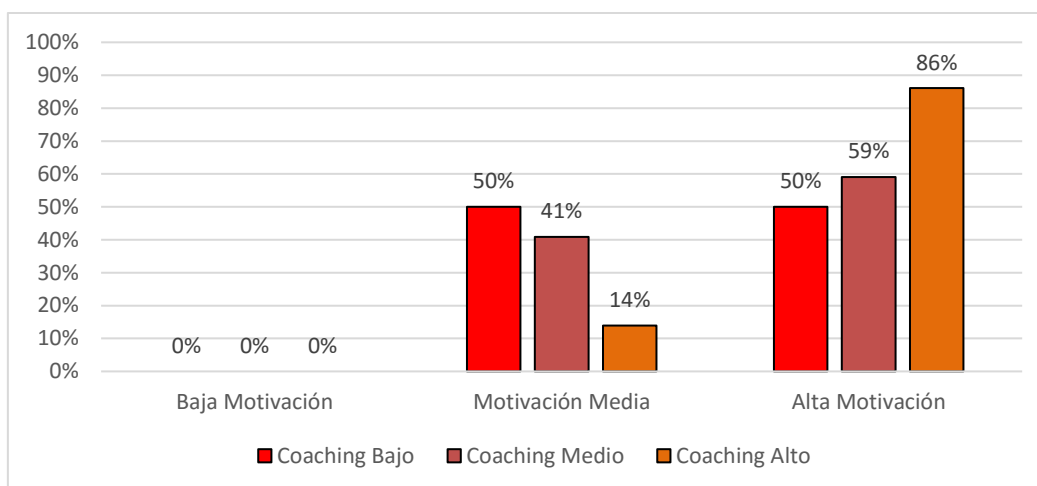


Figura 06: Distribución de la Motivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Coaching.

Hipótesis general de la investigación.

H1: Se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor < 0.05 , rechaza H0

Si el p valor > 0.05 , acepta H0

Tabla 05: Correlación Rho de Spearman Coaching vs Motivación

		Motivación	
Rho de Spearman	de Coaching	Coeficiente de correlación	,665**
		p valor	.000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 05 nos muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.000) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Coaching y la Motivación están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.665.

Hipótesis Específica 01

Tabla 06: Distribución de la Amotivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Conciencia del Coaching.

Niveles	Amotivación						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
Conciencia Medio	2	6%	17	53%	13	41%	32	100%
Alto	1	4%	6	24%	18	72%	25	100%
Total	3	5%	26	43%	31	52%	60	100%

La Tabla 04 nos muestra que en términos generales el 52%(31) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, entrevistados el 2017 tienen una Alta Amotivación, el 43%(26) una Amotivación regular y solo el 5%(3) tienen una Baja Amotivación.

Al analizar la última columna de la tabla 06 o las tres últimas barras de la figura 07 notamos que a medida que aumenta la Conciencia en el Coaching los porcentajes de alta Amotivación aumentan de 41 a 72%. Este comportamiento sugiere una relación directa entre la Amotivación y Conciencia en el Coaching. Para probar esta Hipótesis acudiremos a la correlación de Spearman la cual se presenta en la tabla 07.

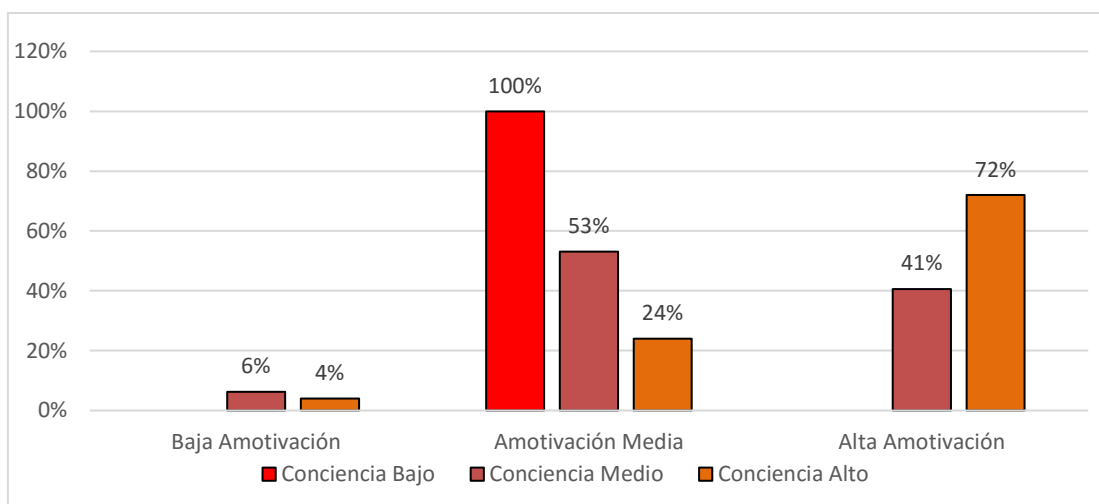


Figura 07: Distribución de la Amotivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Conciencia del Coaching.

Contrastación de hipótesis Específica 01:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor < 0.05 , rechaza H0

Si el p valor > 0.05 , acepta H0

Tabla 07: Correlación Rho de Spearman Conciencia vs Amotivación

		Amotivación	
Rho de Spearman	de Conciencia	Coefficiente de correlación	,355**
		p valor	.005
		N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 07 nos muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.005) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Conciencia del Coaching y la Amotivación están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.355.

- **Hipótesis Específica 02:**

Tabla 08: Distribución de la Motivación extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Conciencia del Coaching.

		Motivación extrínseca						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Conciencia	Bajo	0	0%	2	67%	1	33%	3	100%
	Medio	3	9%	11	34%	18	56%	32	100%
	Alto	0	0%	3	12%	22	88%	25	100%
Total		3	5%	16	27%	41	68%	60	100%

La Tabla 08 nos muestra que en términos generales el 68%(41) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, entrevistados el 2017 tienen una Alta Motivación extrínseca, el 27%(16) una Motivación extrínseca regular y solo el 5%(3) tienen una Baja Motivación extrínseca.

Al analizar la última columna de la tabla 08 o las tres últimas barras de la figura 08 notamos que a medida que aumenta la Conciencia en el Coaching los porcentajes de alta Motivación extrínseca aumentan de 33 a 56 y finalmente 88%. Este comportamiento sugiere una relación directa entre la Motivación extrínseca y

Conciencia en el Coaching. Para probar esta Hipótesis acudiremos a la correlación de Spearman la cual se presenta en la tabla 09.

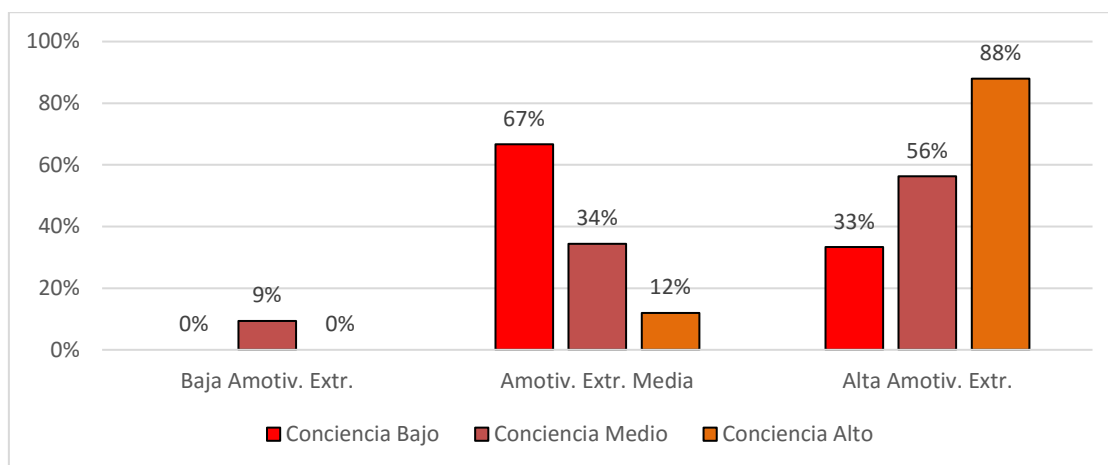


Figura 08: Distribución de la Motivación extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Conciencia del Coaching.

Contrastación de hipótesis Específica 02

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor <0.05, rechaza H0

Si el p valor >0.05, acepta H0

Tabla 09: Correlación Rho de Spearman Conciencia vs Motivación extrínseca.

		Motivación extrínseca	
Rho de Spearman	de Conciencia	Coficiente de correlación	de ,292*
		p valor	.023
		N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La Tabla 09 nos muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.023) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Conciencia del Coaching y la Motivación extrínseca están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.292.

Hipótesis Específica 03:

Tabla 10: Distribución de la Motivación intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Conciencia del Coaching.

		Motivación intrínseca						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Conciencia	Bajo	0	0%	2	67%	1	33%	3	100%
	Medio	0	0%	9	28%	23	72%	32	100%
	Alto	0	0%	1	4%	24	96%	25	100%
Total		0	0%	12	20%	48	80%	60	100%

En la Tabla 10 se muestra que en términos generales el 80%(48) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, entrevistados el 2017 tienen una Alta Motivación intrínseca y el restante 20%(12) una Motivación intrínseca regular.

Al analizar la última columna de la tabla 10 o las tres últimas barras de la figura 09 notamos que a medida que aumenta la Conciencia en el Coaching los porcentajes de alta Motivación intrínseca aumentan de 33 a 72 y finalmente 96%. Este

comportamiento sugiere una relación directa entre la Motivación intrínseca y Conciencia en el Coaching. Para probar esta Hipótesis acudiremos a la correlación de Spearman la cual se presenta en la tabla 11.

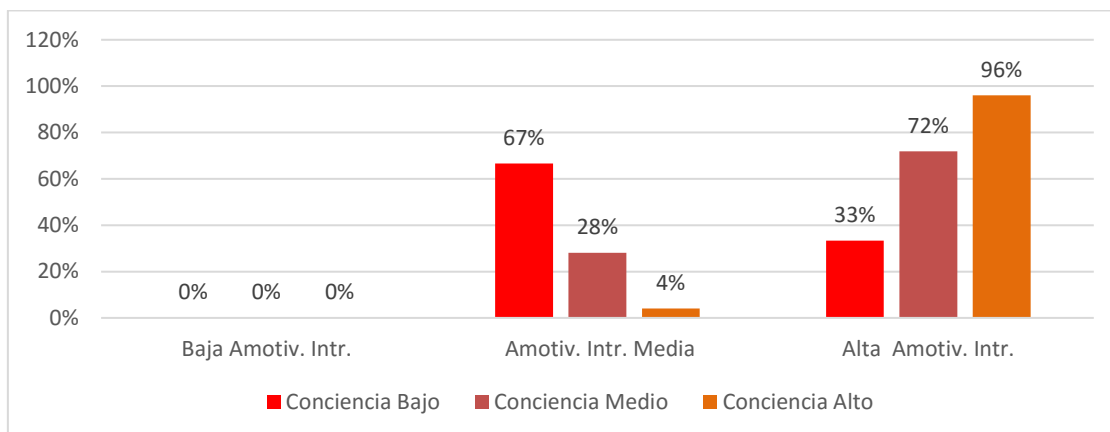


Figura 09: Distribución de la Motivación intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Conciencia del Coaching.

Contrastación de hipótesis Específica 03

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor < 0.05 , rechaza H0

Si el p valor > 0.05 , acepta H0

Tabla 11: Correlación Rho de Spearman Conciencia vs Motivación intrínseca.

		Motivación Intrínseca	
Rho de Spearman	de Conciencia	Coefficiente de correlación	,378**
		p valor	.003
		N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 11 nos muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.003) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Conciencia del Coaching y la Motivación intrínseca están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.378.

Hipótesis Específica 04:

Tabla 12: Distribución de la Amotivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Autocreencia del Coaching.

	Amotivación						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
Autocreencia Medio	1	10%	7	70%	2	20%	10	100%
Alto	2	4%	17	35%	29	60%	48	100%
Total	3	5%	26	43%	31	52%	60	100%

En la Tabla 12 se muestra que los porcentajes de cada caso en la Dimensión Amotivación calculados por cada Nivel de autocreencia.

En términos generales el 52%(31) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, entrevistados el 2017 tienen

una Alta Amotivación, el 43%(26) una Amotivación regular y solo el 5%(3) tienen una Baja Amotivación.

Al analizar Los porcentajes de casos con Amotivación alta en la figura 10 notamos que a medida que aumenta la Conciencia en el Coaching los porcentajes de alta Motivación intrínseca aumentan de 20 a 60%. Este comportamiento sugiere una relación directa entre la Amotivación y Creencia en el Coaching. Para probar esta Hipótesis usaremos la correlación de Spearman la cual se presenta en la tabla 13.

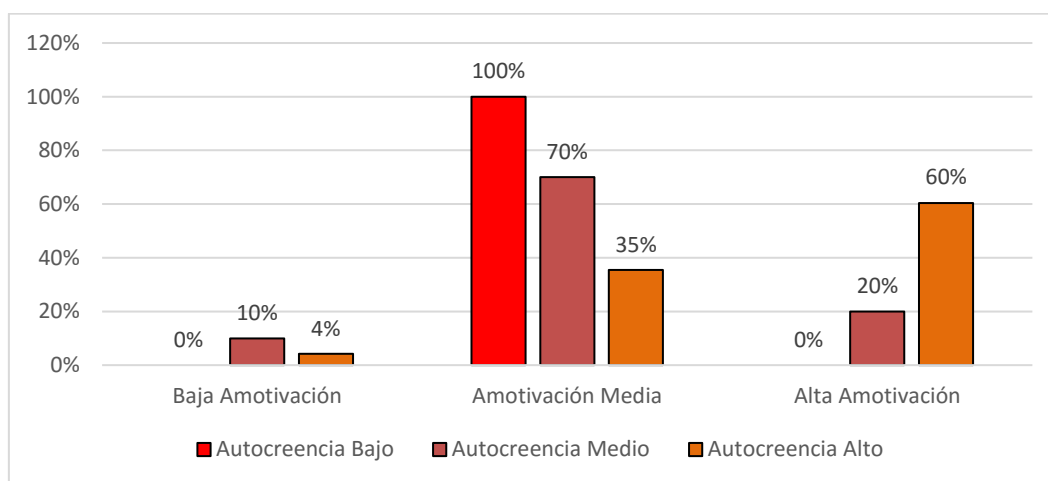


Figura 10: Distribución de la Amotivación de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Autocreencia del Coaching.

Contrastación de hipótesis Específica 04

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor <0.05, rechaza H0

Si el p valor >0.05 , acepta H_0

Tabla 13: Correlación Rho de Spearman Autoconcreencia vs Amotivación

		Amotivación	
Rho de Spearman	de Autoconcreencia	Coefficiente de correlación	,344**
		p valor	.007
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 13 muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.007) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Autoconcreencia del Coaching y la Amotivación están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.344.

Hipótesis Específica 05:

Tabla 14: Distribución de la Amotivación Motivación extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Autoconcreencia del Coaching.

		Motivación extrínseca						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Autoconcreencia	Bajo	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
	Medio	1	10%	5	50%	4	40%	10	100%
	Alto	2	4%	10	21%	36	75%	48	100%
Total		3	5%	16	27%	41	68%	60	100%

En la Tabla 14 se muestra que los porcentajes de la Dimensión Motivación extrínseca calculados por cada Nivel de autoconcreencia.

Al analizar Los porcentajes de casos con Motivación extrínseca alta en la figura 14 notamos que para un nivel alto en la Conciencia los porcentajes de alta Motivación extrínseca son de un 75%(36) el cual es superior a cuando se tiene baja Autocreencia 50%(1) o media autocreencia 40%(4). Este comportamiento sugiere una relación directa entre la Amotivación y Creencia en el Coaching. Para probar esta Hipótesis usaremos la correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5% el cual se presenta en la tabla 15.

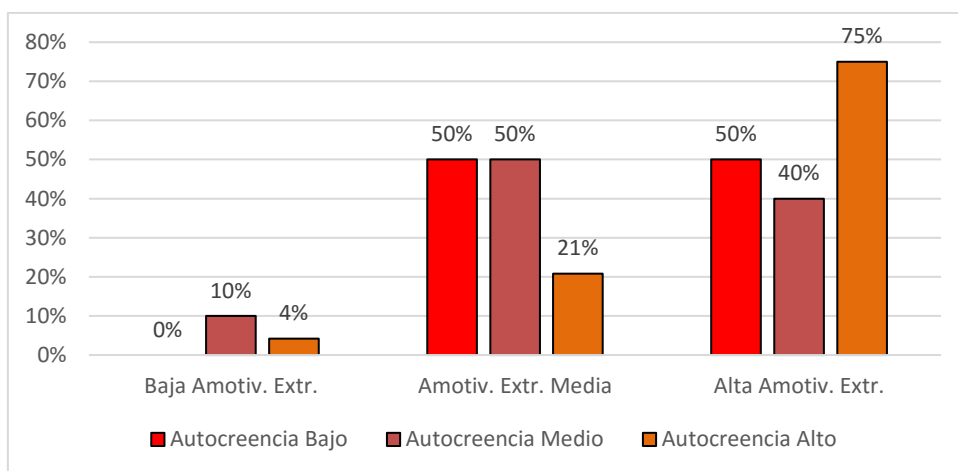


Figura 11: Distribución de la Amotivación Motivación extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Autocreencia del Coaching.

Contrastación de hipótesis Específica 05:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor <0.05 , rechaza H_0

Si el p valor >0.05 , acepta H_0

Tabla 15: Correlación Rho de Spearman Autocreencia vs Motivación extrínseca.

		Motivación extrínseca	
Rho de Spearman	de Autocreencia	Coeficiente de correlación	0.254*
		p valor	.049
		N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La Tabla 15 nos muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.049) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Conciencia del Coaching y la Motivación extrínseca están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.254. Es importante evidenciar que en esta dimensión se observa la menor correlación.

Hipótesis Específica 06

Tabla 16: Distribución de la Amotivación Motivación intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Autocreencia del Coaching.

		Motivación intrínseca						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Autocreencia	Bajo	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
	Medio	0	0%	6	60%	4	40%	10	100%
	Alto	0	0%	5	10%	43	90%	48	100%
Total			0%	12	20%	48	80%	60	100%

En la Tabla 16 se muestra que los porcentajes de la Dimensión Motivación intrínseca calculados por cada Nivel de autocreencia.

Al analizar la última columna de la tabla 16 o las tres últimas barras de la figura 12 notamos que al aumentar la Autocreencia en el Coaching de medio a alto los porcentajes de alta Motivación intrínseca aumentan de 54 a 90%. Este comportamiento sugiere una relación directa entre la Motivación intrínseca y Creencia en el Coaching. Para probar esta Hipótesis usaremos la correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5% el cual se presenta en la tabla 17.

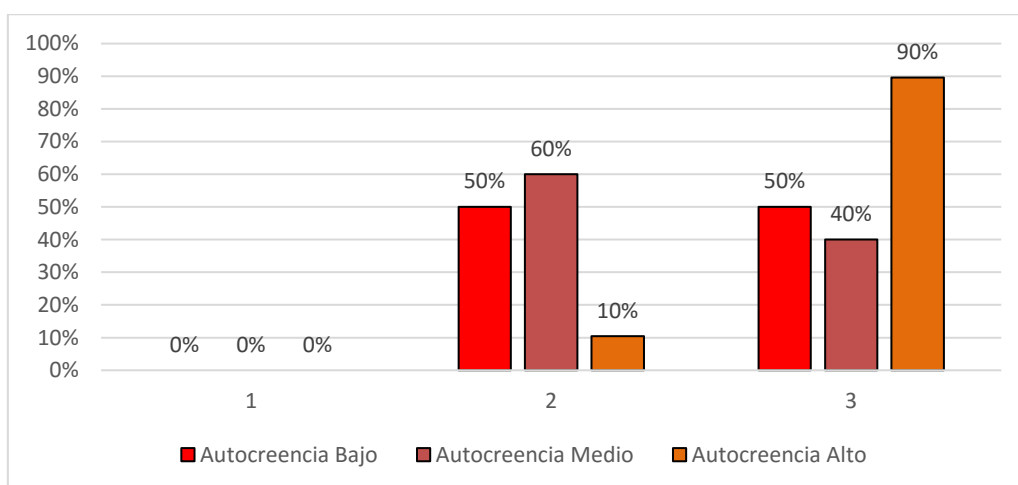


Figura 12: Distribución de la Amotivación Motivación intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017 por Nivel de Autocreencia del Coaching.

Contrastación de hipótesis Específica 06

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor <0.05 , rechaza H_0

Si el p valor >0.05 , acepta H_0

Tabla 17: Correlación Rho de Spearman Autocreencia vs Motivación intrínseca.

		Motivación Intrínseca	
Rho Spearman	de Autocreencia	Coefficiente de correlación	,474**
		p valor	.000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 17 nos muestra que el p valor para la prueba de hipótesis es menor que 0.05 (p valor = 0.000) por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1) es decir existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Autocreencia del Coaching y la Motivación intrínseca están relacionados, además dicha correlación es directa dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo e igual a 0.474.

Es importante indicar que esta dimensión es la que presenta el mayor valor en la correlación Rho de Spearman.

4.3 Discusión de resultados

En este ítem de la presente investigación, el criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. La tabla 01 presenta la consistencia Interna de los datos, en este caso se verifico la consistencia da cada una de las variables.

La variable Coaching tiene 14 indicadores en los cuales su confiabilidad medida mediante el alfa de Cronbach fue de 0.877 lo que significa que las respuestas son congruentes y se puede proceder a realizar el análisis estadístico.

La variable Motivación tiene 28 indicadores, al calcular el coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) su valor fue de 0.915, al ser cercano a uno indica que las respuestas son altamente confiables para el análisis estadístico.

La tabla 02 presenta los resultados generales de los indicadores agrupados en cada una de las dimensiones de las variables en estudio.

Para esto se sumaron los valores de cada indicador y las puntuaciones totales se categorizaron en tres Niveles: Bajo, Medio y Alto utilizando los percentiles 33 y 66. De este modo tenemos en términos Generales que en la Dimensión Conciencia (la cual tiene 3 indicadores) el 5%(3) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, tienen una Baja percepción, por otro lado el 53.3%(32) tienen una baja satisfacción y el 41.7%(25) docentes restantes tienen una alta satisfacción en esta dimensión. La mayor satisfacción en esta dimensión se da en el indicador Eficiencia el cual llega a presentar un 65%(39) de alta satisfacción de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017. La figura 01 ilustra estos resultados.

En cuanto a la Dimensión Autocreencia el 3.3%(2) de los docentes tiene una baja satisfacción, el 16.7%(10) una satisfacción media y el 80%(48) una alta satisfacción. La mayor satisfacción en esta dimensión se da en el indicador

Gestión Del Cambio el cual llega a presentar un 85.0%(51) de alta satisfacción de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017. La figura 02 ilustra estos resultados.

De modo análogo a la tabla 02, la tabla 03 presenta los resultados generales de los indicadores agrupados en cada una de las dimensiones pero de la variable Motivación. De este modo la Dimensión Amotivación el 5%(3) de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, tienen una Baja percepción, por otro lado el 43.3%(26) tienen una baja satisfacción y el 51.7%(31) docentes restantes tienen una alta satisfacción en esta dimensión. La figura 03 ilustra estos resultados.

En cuanto a la Dimensión Motivación Extrínseca la cual tiene 3 indicadores el 5.0 %(3) de los docentes tiene una baja satisfacción, el 26.7%(16) una satisfacción media y el 68.3%(41) una alta satisfacción. La mayor satisfacción en esta dimensión se da en el indicador Regulación Identificada el cual llega a presentar un 81.7%(49) de alta satisfacción por parte de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017. La figura 04 ilustra estos resultados.

De otro lado la Dimensión Motivación Intrínseca la cual tiene también 3 indicadores (Al Conocimiento, Al Logro, A Experiencias Estimulantes) el 20%(12) de los docentes tiene una satisfacción media y el 80%(48) una alta satisfacción. Cabe resaltar que en términos generales no hay satisfacción baja en esta dimensión.

La mayor satisfacción en esta dimensión se da en el indicador Motivación Intrínseca al Conocimiento, el cual llega a presentar un 80%(48) de alta satisfacción por parte de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017. La figura 05 ilustra estos resultados.

De otro lado la Dimensión Motivación Intrínseca la cual tiene también 3 indicadores (Al Conocimiento, Al Logro, A Experiencias Estimulantes) el 20%(12) de los docentes tiene una satisfacción media y el 80%(48) una alta satisfacción. Cabe resaltar que en términos generales no hay satisfacción baja en esta dimensión.

La mayor satisfacción en esta dimensión se da en el indicador Motivación Intrínseca al Conocimiento, el cual llega a presentar un 80%(48) de alta satisfacción por parte de los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017. La figura 05 ilustra estos resultados.

En la presente investigación aceptamos la hipótesis general a partir de los resultados hallados, luego de haber realizado el respectivo procesamiento de información estadístico que establece que el coaching se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con la motivación en los docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad Telesup de Lima 2017, cuyo valor es de 0.665; entonces se rechaza la hipótesis nula y quedando firme la hipótesis alterna porque existe correlación.

Asimismo en las hipótesis específicas se evidenció los niveles de relación estadísticamente significativa, concretamente entre las dimensiones conciencia y la amotivación ($r=0.355$, p valor = 0.005), entre las dimensiones conciencia y la Motivación extrínseca ($r=0.292$, p valor = 0.023), a su vez hay relación entre la conciencia y la Motivación intrínseca ($r=0.378$, p valor = 0.003), Existe relación estadísticamente significativa entre la Autocreencia con la amotivación ($r=0.344$, p valor = 0.007), también Existe relación estadísticamente significativa entre la Autocreencia y la Motivación extrínseca ($r=0.254$, p valor = 0.049) y finalmente existe relación estadísticamente significativa entre la Autocreencia y la Motivación intrínseca ($r=0.474$, p valor = 0.000).

En base a ello, los resultados guardan relación con los hallados de las investigaciones realizadas por Linares y Arteaga (2015), cuyo propósito fue determinar la influencia de un programa de coaching sobre el nivel de desempeño docente, en una muestra conformada por 12 docentes cuyas edades estaban comprendidas entre los 20 a 35 años. Entre los resultados principales concluyen que la aplicación de un programa de coaching creado por ellos denominado Linarte incrementará significativamente el nivel de desempeño docente en los educadores.

Asimismo se establece la relación con el estudio de Guzmán y Parravicini (2016), quienes desarrollaron el estudio sobre la aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano; el punto en común gira en base al cambio que opera en la actitud de los participantes de la muestra tomada, en el antes y después de la implementación y aplicación de la metodología del

coaching en el desempeño laboral concretamente se identificaron las mejoras notorias en el manejo de conflictos, en el nivel de comunicación dentro de la organización así como el cambio en la forma de actuación del personal y su predisposición al trabajo en equipo, por lo cual se determina que hay influencia de la aplicación del coaching en la gestión por competencias. El público en este caso fue de una empresa, que sin embargo nos permite establecer que en la segmentación de público objetivo sean estos docentes o colaboradores de una empresa, por igual el coaching genera motivación y mejores resultados de desempeño.

Se encuentra también relación directa en el trabajo de Barahona (2013) sobre coaching educacional: una estrategia para el desarrollo personal docente en centros escolares. El investigador plantea como propósito, describir la estrategia que ha sido muy poco explorada en Chile y plantea presentar al coaching como una alternativa para buscar la motivación que comprende el desarrollo de habilidades y competencias en los docentes. La investigación se sustenta en la revisión de bibliografía acerca del tema, además de la entrevista a coaches, concluyendo que el coach constituye una alternativa que plasmada de manera estratégica represente una oportunidad invaluable para que los diversos centros educativos puedan enfrentar exitosamente los desafíos en la gestión y se pueda realizar un trabajo que beneficie al aprendizaje, de esta forma establecer un cambio profundo y positivo de la cultura educativa.

Del mismo modo, nuestro estudio guarda coherencia con Rivero (2015), quien en su tesis sobre coaching como estrategia motivacional para optimizar la

satisfacción laboral en el personal docente, trata sobre la teoría de la motivación jerárquica basada en los niveles de los autores Alderfer, Herzberg, Locke incluyendo también teorías de liderazgo relacional y la teoría de comunicación. En este estudio utiliza para interpretar la información obtenida, un proceso de categorización y triangulación para darle mayor confiabilidad a los datos.

Concluye que la satisfacción laboral es producto de la percepción que el personal tiene en relación a la calidad de las tareas realizadas y que están íntimamente asociadas a los factores como el bienestar de las personas, el ambiente laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales.

En la misma línea de coherencia y similitud con la investigación realizada, encontramos a Acevedo (2013) que en su tesis sobre coaching educativo y formación basada en competencias del docente, indica como objetivo de investigación el determinar la relación entre coaching educativo y la formación basada en competencias docentes. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño de campo no experimental transeccional, la confiabilidad tiene una cifra elevada al igual que nuestro estudio realizado, porque el valor es de 0.98 así como la correlación de Spearman dio como coeficiente 0.431 y establecen como sus resultados que los docentes manifiestan que el cuerpo docente, tienen cualidades propias e inherentes del coaching educativo como son lo correspondiente a las aptitudes, cualidades personales, relacionales y técnicas.

Existiendo una relación positiva, moderada y significativa entre las variables, aunque el cuerpo docente es de un colegio nos muestra que las

variables coaching y motivación guardan relación en cualquiera de los niveles educativos sea escolares o de educación superior, manejándose en ambos casos los valores y principios personales como norma elemental de establecer el perfil del docente ideal.

En la investigación formulada por Figueroa (2015) sobre competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas y nivel de motivación en docentes de secundaria en Bellavista - Callao, tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias directivas y el nivel de motivación con el propósito de aportar en el mejoramiento de la interacción docente director. La muestra se aplicó a 189 docentes elegidos por fórmula probabilística estratificada.

Concluye precisando el resultado que si existe una relación significativa entre competencias directivas y nivel de motivación en los docentes evaluados. Establecemos la relación sobre la variable motivación que al ser comparado con la presente investigación, se establece que la motivación es fundamental para el desarrollo de mejores formas de comportamiento, que aunado al tema laboral sea en docentes o en cualquier otra actividad como la empresarial va a generar una mejor identificación con la institución en la cual se labore y habrá consecuentemente una mejor productividad en las labores docentes u de otra especialidad, tal como ha quedado demostrado en los estudios correspondientes que han sido analizados para el presente trabajo. Es ahí donde se da un punto de coincidencia entre ambos estudios.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Según se ha visto en los resultados estadísticos producidos en la presente investigación, arribamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERA:

El Coaching se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.665$, p valor = 0.000).

SEGUNDA:

Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia y la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.355$, p valor = 0.005).

TERCERA:

Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia y la Motivación extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.292$, p valor = 0.023).

CUARTA:

Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia y la Motivación intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.378$, p valor = 0.003).

QUINTA:

Existe relación estadísticamente significativa entre la Autocreencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.344$, p valor = 0.007).

SEXTA:

Existe relación estadísticamente significativa entre la Autocreencia y la Motivación extrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.254$, p valor = 0.049).

SETIMA:

Existe relación estadísticamente significativa entre la Autocreencia y la Motivación intrínseca de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. ($r=0.474$, p valor = 0.000)

5.2 Recomendaciones

PRIMERA:

El presente estudio debe ser tomado de base para ampliar y profundizar en los aspectos del coaching, y su relación con la motivación en los docentes de tal forma que se puedan presentar más resultados de investigaciones en otras universidades, tanto nacionales como particulares, pudiéndose abarcar incluso las escuelas e institutos superiores.

SEGUNDA:

Es importante para un mejor desempeño docente que las universidades organicen talleres sobre motivación y coaching para su personal docente, de tal forma que puedan mejorar en sus actitudes que redundarán en beneficio de sus alumnos.

TERCERA:

Proponemos modestamente que se aplique a docentes pruebas que midan su grado motivacional para conocer sus características personales así como el grado de asertividad que tengan y de esta forma prevenir y /o corregir problemas que se presenten durante la interrelación suscitada en el aula de clase, garantizando el buen rendimiento académico de los estudiantes y la satisfacción del docente como logro en su vida personal y profesional.

CUARTA:

Se recomienda a los docentes efectuar lecturas sobre coaching y motivación, con el objetivo de poder tener mayor conocimiento sobre la psicología del alumno e inclusive poder estar capacitado para desempeñar cargos de tutoría.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2009). *Recursos humanos*. Ediciones Granica S.A., 2009.

Acevedo (2013). *Coaching educativo y formación basada en competencias del docente en los centros educativos Fe y Alegría*.(tesis)Maracaibo-Venezuela.

Baraona, J. (2013). *Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares*.(Tesis). Pontificia Universidad Católica de Chile.

Rivero (2015). *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente*". (Tesis) Universidad de Carabobo de Venezuela.

Bou Pérez, J. F. (2007) *Coaching para docentes*. Editorial Club Universitario. España.

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. (6.^a edición). Lima-San Marcos. Perú.

Cárdenas, J. C. (2011) *Coaching y desempeño docente en la ciudad de Huancayo en 2011*. (Tesis). Universidad Nacional del Centro.

Centurión, K. (2017). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017*.(tesis). Perú.

Informe Conferencia mundial de educación Superior organizada por la UNESCO. Octubre de 1998. París. Francia.

- Deci, E.; y Ryan, R.; (2000) Artículo “*La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*”. Revista americana de psicología. Recuperado: http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsy ch.pdf
- Díaz M. (2016). *El Coaching educativo como formación de los estudiantes en el programa de Maestría en Docencia Universitaria para su desarrollo profesional*. (Tesis). Universidad San Carlos de Guatemala.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del Talento Humano*, 3era. Edición. Interamericana, México. Edit. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8a ed.) Bogotá: Ed. McGraw Hill.
- Dezerega, V. (2007). *Gerencia Estratégica de Empresas y Organizaciones, en contexto de Coaching*. Instituto Venezolano de Coaching. Caracas. Venezuela.
- Echeverría, R. (1996) *La Ontología del Lenguaje*. Dolmen Ediciones. Santiago, Chile.
- Figueroa (2015). *Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista–Callao, 2015*. (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- Gratacós, G. (2014). *Estudios sobre las motivaciones en la elección de ser maestro*. Tesis Doctoral. Universitat International Catalunya, Cataluña. Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas. España.
- Guzmán W. y Parravicini L. (2016). *Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A de la*

- ciudad de Trujillo en el año 2016*. (tesis de licenciatura).Universidad Nacional de Trujillo.
- Hendricks, H. (1996). *Enseñado para cambiar vidas. Los grandes principios de la buena comunicación aplicados a la enseñanza*. Edit. Unilit.
- Ioana, T., Iturbe, J., Osorio, D., Tesis *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*. Universidad Católica del Perú. 2011.
- International Coaching Federation (ICF) www.coachfederation.org
- Ley universitaria N° 32220 promulgada el 8 de julio de 2014. Perú.
- Lozano, L. (2008) *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Revista EAN No. 63: mayo-agosto de 2008 p.127–144.
- Marzano, R. (2003) *What works in schools?* ASCD Association for Supervision and Curriculum Development. USA.
- Maslow, A. (1954) *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- McClelland, D. (1961) *La Motivación humana*. Narcea Ediciones. Madrid.
- Ministerio de Educación del Perú (2003) Informe “*La Educación peruana, situación y perspectivas*”. Recuperado: www.oei.es/historico/quipu/peru/ibeperu.pdf
- Martínez, M. (2011). *Coaching de equipos: Que significa*. Europa: Editorial Urano.
- Hernández, Fernández Y Baptista. (1998) “*Metodología de la investigación*”. México: McGraw-Hill. Pág. 445.
- Kowal, J. & Steiner, L. (2007) *Instructional Coaching*. The Center for comprehensive school reform and improvement. Septiembre.
- Linares, G. y Arteaga, L. (2015). *Influencia del programa de coaching linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada*. (Tesis). Universidad Marcelino Champagnat de Lima-Perú 2015.

- Perez, B. (2010). *Coaching para docentes [EBOOK] El desarrollo de habilidades en el aula*. España.
- Pujol 2013 Pujol. F. (2013). *Motivación no se puede observar. Motivación laboral psicología de las organizaciones*. bubok editorial. España.
- Ravier, L. (2005) *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y ciencia*. Ed. Dunken. Buenos Aires, Argentina.
- Saavedra V. Pablo. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. Huancayo Perú.
- Vallarand, R.J. (1991). *Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. Educational psychologist*, 26(3 &4), pp. 325-346.
- Wolk, L. (2009) *Coaching: el arte de soplar brasas*. (8a ed.) Buenos Aires: Gran Aldea Editores.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia Lógica y de Operacionalización

TITULO: COACHING Y MOTIVACION EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP LIMA 2017.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p><u>P. General</u> ¿Cómo se relaciona el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017?</p>	<p><u>O. General</u> Determinar la relación entre el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017</p>	<p><u>H. General</u> Se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa el coaching con la motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p>	<p><u>Variable</u> Coaching</p>	<p>Conciencia</p> <p> </p> <p>Autocrecencia</p>	<p>1.Responsabilidad. 2.Clima organizacional 3. Eficiencia</p> <p> </p> <p>1.Confianza 2. Respeto 3. Gestión del cambio</p>	<p>Cuestionario sobre coaching validado por 3 expertos.</p>	<p><u>Diseño</u> descriptivo- correlacional</p> <p> </p> <p><u>Tipo de Investigación:</u> Básica, Trasversal, aplicada</p> <p> </p> <p><u>Población y Muestra</u> La población son 60 docentes de la carrera de administración de la Universidad Privada Telesup sede central en el semestre académico 2017-2 que cumplen criterios de inclusión.</p> <p> </p> <p>La muestra por ser pequeña está conformada por los 60 docentes. Se realizará un censo.</p> <p> </p> <p><u>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</u></p> <p>Técnica de recolección de</p>
<p><u>P. Específicos</u> ¿Cómo se relaciona la conciencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima, 2017?. ¿Cómo se relaciona la</p>	<p><u>O. Específicos</u> -Determinar la relación de la conciencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p>	<p><u>Hipótesis Específicas</u> -Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la amotivación en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017. -Existe relación estadísticamente significativa entre la</p>	<p><u>Variable</u> Motivación</p>	<p>Amotivación</p> <p> </p> <p>Motivación extrínseca</p>	<p>1.Nivel de amotivación</p> <p> </p> <p>1.Nivel de motivación extrínseca (Regulación externa) 2. Nivel de motivación extrínseca (Regulación introyectada)</p>	<p>Se aplicará la cuestionario EME (Escala de Motivación Educativa), creada por Robert Vallarand (1989), revalidada en el año 2015 por los Psicólogos peruanos Chirinos K.; Tirado,C. y</p>	<p> </p> <p>La muestra por ser pequeña está conformada por los 60 docentes. Se realizará un censo.</p> <p> </p> <p><u>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</u></p> <p>Técnica de recolección de</p>

<p>conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.</p> <p>¿Cómo se relaciona la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.</p> <p>¿Cómo se relaciona la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad</p>	<p>-Determinar la relación de la conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Determinar la relación de la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Determinar la relación de la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad</p>	<p>conciencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa entre la conciencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la amotivación en los docentes en la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Existe relación</p>		<p>Motivación intrínseca</p>	<p>3. Nivel de motivación extrínseca (Regulación identificada)</p> <p>1.Nivel de motivación intrínseca (al conocimiento)</p> <p>2. Nivel de motivación intrínseca (al logro)</p> <p>3. Nivel de motivación intrínseca (a las experiencias estimulantes)</p>	<p>Mescua, C.</p>	<p>datos: Se realizarán 2 Encuestas, una sobre coaching y otra sobre nivel de motivación EME (escala de motivación en educación).</p> <p><u>Fuente de datos:</u> Fuentes primarias, como tesis, libros.</p> <p><u>Instrumento de recolección de datos:</u> Cuestionario</p> <p><u>El análisis e interpretación de los resultados</u></p> <p>El análisis midió la relación entre las variables coaching y motivación en base del coeficiente de correlación de Rho de Sperman aplicado a datos muestrales. Se analizan y presentan los resultados en cuadros, gráficos, tablas estadísticas para lo cual se utilizaron el programa SPSS y Excel.</p>
--	--	--	--	------------------------------	---	-------------------	---

<p>Telesup de Lima 2017?.</p> <p>¿Cómo se relaciona la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.</p> <p>¿Cómo se relaciona la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017?.</p>	<p>Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Determinar la relación de la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Determinar la relación de la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p>	<p>estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación extrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa entre la autocreencia con la motivación intrínseca en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Telesup de Lima 2017.</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Instrumento 1

Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad privada Telesup sede Lima.

Su opinión también cuenta. Por favor dedique unos minutos a completar esta encuesta, sus respuestas serán tomadas de forma confidencial.

I. INSTRUCCIÓN. Lea atentamente cada interrogante y alternativas, luego marque Ud. La que crea conveniente siendo las alternativas las siguientes:

Coaching	1	2	3	4	5
1. Evalúa y observa la situación objetivamente reconociendo la validez del punto de vista de otros de manera selectiva para modificar su accionar.					
2. ¿Se muestra usted reacio cuando alguien le hace ver sus comportamientos y/o actitudes erradas?					
3. ¿Cuál es su grado de satisfacción con el proceso del coaching que llegó a aplicarse en su organización?					
4. ¿Se sientes usted integrado a la empresa como miembro activo e importante?					
5. La empresa ¿Cuenta con un clima laboral correcto?					
6. ¿Usted se encuentra siempre cómodo con el clima organizacional de la empresa?					
7. ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asigna?					
8. ¿Ha logrado el coaching mejorar su desempeño laboral?					
9. ¿Usted ha pasado por algún proceso de coaching en su organización?					
10. ¿Está usted satisfecho con el cargo que ocupa?					
11. Su organización promueve la colaboración de los distintos equipos de trabajo valorando las contribuciones de los demás, a pesar de sus diferentes puntos de vista.					
12. ¿Usted establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos y conocidos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo?					
13. ¿Puede adecuarse usted a los cambios del entorno detectando nuevas oportunidades de mejora en su trabajo?					
14. ¿Durante el desarrollo del proceso de coaching, considera que es necesario que el Coach conozca el negocio?					

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De

acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Anexo 3

Instrumento 2

Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad privada Telesup sede Lima. Su opinión también cuenta. Por favor dedique unos minutos a completar esta encuesta, sus respuestas serán tomadas de forma confidencial..

I.INSTRUCCIÓN. Lea atentamente cada interrogante y alternativas, luego marque Ud. La que crea conveniente siendo las alternativas las siguientes:

EME (ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EDUCACIÓN)	1	2	3	4	5
1. Sinceramente, tengo la impresión de perder el tiempo en este trabajo.					
2. En su momento tuve buenas razones para laborar aquí, pero ahora me pregunto si debería continuar.					
3. No sé por qué laboro aquí.					
4. En este momento me da lo mismo trabajar aquí o en otra IE.					
5. Porque con esta experiencia laboral podría encontrar otro empleo mejor pagado.					
6. Para poder laborar en el futuro en una IE más reconocida.					
7. Porque considero que laborar en esta IE me permitirá tener una "cierta seguridad".					
8. Para mejorar mi prestigio académico en el futuro.					
9. Para demostrar que soy capaz de asumir retos profesionales como los que plantea esta IE.					
10. Porque al cumplir las exigencias de esta IE, en lo académico y personal, me consideran importante.					
11. Para demostrarme que soy un profesional inteligente en solucionar problemas.					
EME (ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EDUCACIÓN)	1	2	3	4	5
12. Porque quiero demostrarme que soy capaz de tener éxito en mi profesión.					
13. Porque pienso que laborar en esta IE me ayudará a estar mejor preparado para desempeñarme como docente.					
14. Porque probablemente me permitirá avanzar en el mercado laboral dentro de la especialidad que a mí me gusta.					
15. Porque me ayudará a consolidar mi vocación.					
16. Porque creo que laborar en esta IE va a desarrollar mis competencias profesionales.					
17. Porque considero que laborar en esta IE me permite aprender cada día cosas nuevas relacionadas con mi profesión.					

18. Por el gusto de vivir nuevas experiencias educativas en cada clase.					
19. Por el placer de adquirir más conocimientos y experticia en mi profesión.					
20. Porque mi labor en esta IE me permite continuar aprendiendo diversos aspectos interesantes de mi carrera.					
21. Por la satisfacción que siento cuando me supero en el ámbito profesional.					
22. Por saber que puedo superar cada uno de mis objetivos personales.					
23. Por la alegría que siento cuando logro realizar mi labor sabiendo que me enfrento a una realidad educativa difícil.					
24. Porque esta IE me permite sentir la satisfacción personal en la búsqueda de la perfección de mi labor como docente.					
25. Por los emotivos momentos que vivo cuando comunico mis propias ideas a los demás miembros de esta comunidad educativa.					
26. Por el gusto de compartir con mis colegas información que considero importante para nuestra profesión.					
27. Por el placer que experimento al comprobar que mucho de lo que aprendí (en la universidad y/o en capacitaciones) lo puedo aplicar aquí.					
28. Porque me gusta comprometerme plenamente ante los requerimientos de la IE y las necesidades de mis estudiantes.					

Totalmente en desacuerdo (1) **En desacuerdo (2)** **Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3)** **De acuerdo (4)** **Totalmente de acuerdo (5)**

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO

Otorgado a:

Licenciado Adm. Ernesto Arce Guevara

Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Privada Telesup, para que pueda aplicar el Instrumento de recolección de datos, para la elaboración de la tesis titulada **"Coaching y motivación en los docentes de la escuela profesional de administración de la universidad privada Telesup 2017"**, que está desarrollando para la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener con el fin de obtener el grado de maestro en Docencia Universitaria.

Lima, 05 de Marzo del 2018



Dr. Fernando Tang Won

**Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Universidad Privada Telesup**

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ernesto Arce Guevara, de la Universidad Privada Telesup La meta de este estudio es recoger información valiosa acerca de **“Coaching y motivación en los docentes de la escuela profesional de administración de la universidad privada Telesup 2017”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder unas encuestas, según el caso. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las encuestas, dichas encuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el llenado de dichas encuestas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ernesto Arce Guevara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es el recojo de información a través de dos instrumentos y sirven para fines de investigación de una tesis profesional mencionadas líneas arriba.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre dicha investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ernesto Arce Guevara al teléfono 992993645.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Validez del Instrumento por Expertos

N° ITEMS	SEMÁNTICA			CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DE LOS ITEMS			RELEVANCIA DEL CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			✓			✓			✓			✓			✓			✓
2			✓			✓			✓			✓			✓			✓
3			✓			✓			✓			✓			✓			✓
4			✓			✓			✓			✓			✓			✓
5			✓			✓			✓			✓			✓			✓
6			✓			✓			✓			✓			✓			✓
7			✓			✓			✓			✓			✓			✓
8			✓			✓			✓			✓			✓			✓
9			✓			✓			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓			✓			✓

Observaciones

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma: 

Experto: *Yester Espinal*

Título: *Prof. e. Administr.*

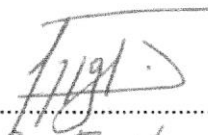
Validez del Instrumento por Expertos

N° ITEMS	SEMÁNTICA			CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DE LOS ITEMS			RELEVANCIA DEL CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			✓			✓			✓			✓			✓			✓
2			✓			✓			✓			✓			✓			✓
3			✓			✓			✓			✓			✓			✓
4			✓			✓			✓			✓			✓			✓
5			✓			✓			✓			✓			✓			✓
6			✓			✓			✓			✓			✓			✓
7			✓			✓			✓			✓			✓			✓
8			✓			✓			✓			✓			✓			✓
9			✓			✓			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓			✓			✓

Observaciones

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma: 

Experto... LUIS F. VERGARA SAHUARAURA

Título... MAGISTER EN ADMINISTRACION
ESTRATEGICA DE NEGOCIOS
CENTRUM - CATOLICA

Validez del Instrumento por Expertos

N° ITEMS	SEMÁNTICA			CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DE LOS ITEMS			RELEVANCIA DEL CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			✓			✓			✓			✓			✓			✓
2			✓			✓			✓			✓			✓			✓
3			✓			✓			✓			✓			✓			✓
4			✓			✓			✓			✓			✓			✓
5			✓			✓			✓			✓			✓			✓
6			✓			✓			✓			✓			✓			✓
7			✓			✓			✓			✓			✓			✓
8			✓			✓			✓			✓			✓			✓
9			✓			✓			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓			✓			✓
15			✓			✓			✓			✓			✓			✓
16			✓			✓			✓			✓			✓			✓
17			✓			✓			✓			✓			✓			✓
18			✓			✓			✓			✓			✓			✓
19			✓			✓			✓			✓			✓			✓
20			✓			✓			✓			✓			✓			✓
21			✓			✓			✓			✓			✓			✓
22			✓			✓			✓			✓			✓			✓
23			✓			✓			✓			✓			✓			✓
24			✓			✓			✓			✓			✓			✓
25			✓			✓			✓			✓			✓			✓
26			✓			✓			✓			✓			✓			✓
27			✓			✓			✓			✓			✓			✓
28			✓			✓			✓			✓			✓			✓

Observaciones

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma:

Experto: José R. VECERA SAHUARAURA

Título: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Validez del Instrumento por Expertos

N° ITEMS	SEMÁNTICA			CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DE LOS ITEMS			RELEVANCIA DEL CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			✓			✓			✓			✓			✓			✓
2			✓			✓			✓			✓			✓			✓
3			✓			✓			✓			✓			✓			✓
4			✓			✓			✓			✓			✓			✓
5			✓			✓			✓			✓			✓			✓
6			✓			✓			✓			✓			✓			✓
7			✓			✓			✓			✓			✓			✓
8			✓			✓			✓			✓			✓			✓
9			✓			✓			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓			✓			✓
15			✓			✓			✓			✓			✓			✓
16			✓			✓			✓			✓			✓			✓
17			✓			✓			✓			✓			✓			✓
18			✓			✓			✓			✓			✓			✓
19			✓			✓			✓			✓			✓			✓
20			✓			✓			✓			✓			✓			✓
21			✓			✓			✓			✓			✓			✓
22			✓			✓			✓			✓			✓			✓
23			✓			✓			✓			✓			✓			✓
24			✓			✓			✓			✓			✓			✓
25			✓			✓			✓			✓			✓			✓
26			✓			✓			✓			✓			✓			✓
27			✓			✓			✓			✓			✓			✓
28			✓			✓			✓			✓			✓			✓

Observaciones

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma: *Aspirantes*

Experto: *EDMUNDO JOSE BARRANTES PIOS*

Título: *Doctor en Educación*

Validez del Instrumento por Expertos

N° ITEMS	SEMÁNTICA			CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DE LOS ITEMS			RELEVANCIA DEL CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			✓			✓			✓			✓			✓			✓
2			✓			✓			✓			✓			✓			✓
3			✓			✓			✓			✓			✓			✓
4			✓			✓			✓			✓			✓			✓
5			✓			✓			✓			✓			✓			✓
6			✓			✓			✓			✓			✓			✓
7			✓			✓			✓			✓			✓			✓
8			✓			✓			✓			✓			✓			✓
9			✓			✓			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓			✓			✓

Observaciones

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma: *E. Barrantes*
 Experto: *EDMUNDO JOSE BARRANTES RIOS*
 Título: *Doctor en Educación Metodólogo.*

Validez del Instrumento por Expertos

N° ITEMS	SEMÁNTICA			CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DE LOS ITEMS			RELEVANCIA DEL CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			✓			✓			✓			✓			✓			✓
2			✓			✓			✓			✓			✓			✓
3			✓			✓			✓			✓			✓			✓
4			✓			✓			✓			✓			✓			✓
5			✓			✓			✓			✓			✓			✓
6			✓			✓			✓			✓			✓			✓
7			✓			✓			✓			✓			✓			✓
8			✓			✓			✓			✓			✓			✓
9			✓			✓			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓			✓			✓
15			✓			✓			✓			✓			✓			✓
16			✓			✓			✓			✓			✓			✓
17			✓			✓			✓			✓			✓			✓
18			✓			✓			✓			✓			✓			✓
19			✓			✓			✓			✓			✓			✓
20			✓			✓			✓			✓			✓			✓
21			✓			✓			✓			✓			✓			✓
22			✓			✓			✓			✓			✓			✓
23			✓			✓			✓			✓			✓			✓
24			✓			✓			✓			✓			✓			✓
25			✓			✓			✓			✓			✓			✓
26			✓			✓			✓			✓			✓			✓
27			✓			✓			✓			✓			✓			✓
28			✓			✓			✓			✓			✓			✓

Observaciones

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma: Fernando Torres

Experto: Gestión Empresarial

Cuadros estadísticos procesamiento datos

Identificación	Evalúa y observa la situación objetivamente reconociendo la validez del punto de vista	¿Se muestra usted reacio cuando alguien le hace ver sus comportamientos y/o actitudes	¿Cuál es su grado de satisfacción con el proceso del coaching que llegó a aplicarse en su organización?	¿Se sienten ustedes integrados a la empresa como miembros activos e importantes?	La empresa ¿Cuenta con un clima laboral correcto?	¿Usted se encuentra siempre cómodo con el clima organizacional de la empresa?	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asigna?	¿Ha logrado el coaching mejorar su desempeño laboral?	¿Usted ha pasado por algún proceso de coaching en su organización?
1	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
2	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
3	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
4	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
5	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	En desacuerdo
6	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo
7	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
8	Totalmente de	Totalmente en	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
9	Totalmente de	Totalmente en	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
10	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
11	De acuerdo	Totalmente en	Ni de acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo
12	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
13	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
14	De acuerdo	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente en
15	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente en
16	Totalmente de	Totalmente en	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
17	Ni de acuerdo	Totalmente en	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
18	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
19	De acuerdo	Totalmente en	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
20	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
21	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente en
22	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
23	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
24	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
25	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
26	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
27	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en	En desacuerdo
28	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
29	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente en	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de
30	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
31	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en	Totalmente en	En desacuerdo	Totalmente en	Totalmente en	En desacuerdo
32	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
33	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en
34	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
35	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
36	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
37	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de
38	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo
39	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de
40	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo

Cuadros estadísticos procesamiento datos

de otros de erradas?

Identificación	Evalúa y observa la situación objetivamente reconociendo la validez del proceso de esta actividad?	¿Se muestra usted reacio cuando alguien le hace ver sus comportamientos y/o actitudes?	¿Cuál es su grado de satisfacción con el proceso del coaching que llegó a aplicarse en su organización?	¿Se sienten ustedes integrados a la empresa como miembros activos e importantes?	La empresa ¿Cuenta con un clima laboral correcto?	¿Usted se encuentra siempre cómodo con el clima organizacional de la empresa?	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asigna?	¿Ha logrado el coaching mejorar su desempeño laboral?	¿Usted ha pasado por algún proceso de coaching en su organización?
41	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
42	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
43	Ni de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente en	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
44	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo
45	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente en
46	De acuerdo	Totalmente en	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
47	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
48	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
49	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
50	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
51	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en
52	Totalmente de	Totalmente en	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
53	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo
54	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
55	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
56	De acuerdo	Totalmente en	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo
57	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
58	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
59	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo
60	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo

su
tuve

Identificación	¿Está usted satisfecho con el cargo que ocupa?	Su organización promueve la colaboración de los distintos equipos de trabajo valorando las	¿Usted establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos y conocidos con	¿Puede adecuarse usted a los cambios del entorno detectando nuevas oportunidades de mejora en	¿Durante el desarrollo proceso de coaching, considera que es necesario que el Coach conozca el negocio?	del tengo la impresión de perder el tiempo en este trabajo.	En Sinceramente, buenas razones para laborar aquí, pero ahora me pregunto si debería continuar.	momento No sé por qué laboro aquí.
1	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
2	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
3	Totalmente de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente en	En desacuerdo	De acuerdo
4	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
5	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
6	Totalmente de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
7	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo
8	Totalmente de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
9	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
10	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
11	De acuerdo	Totalmente en	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de
12	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
13	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
14	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
15	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
16	Totalmente de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
17	Totalmente de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
18	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
19	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
20	Totalmente de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
21	Totalmente de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo
22	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en
23	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
24	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
25	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo
26	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
27	En desacuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
28	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
29	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de	En desacuerdo	En desacuerdo
30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
31	Totalmente en desac	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
32	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
33	Totalmente en desac	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en	De acuerdo	Totalmente en	De acuerdo
34	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
35	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de
36	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo

37	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente en	Ni de acuerdo
38	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
39	De acuerdo	Totalmente de	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
40	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo

Identificación	¿Está usted satisfecho con el cargo que ocupa?	Su organización promueve la colaboración de los distintos equipos de trabajo valorando las	¿Usted establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos y conocidos con	¿Puede adecuarse usted a los cambios del entorno detectando nuevas oportunidades de mejora en	¿Durante el desarrollo del proceso de coaching, considera que es necesario que el Coach conozca el negocio?	Sinceramente, tengo la impresión de perder el tiempo en este trabajo.	En su momento tuve buenas razones para laborar aquí, pero ahora me pregunto si debería continuar.	No sé por qué laboro aquí.
41	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo
42	Ni de acuerdo ni en	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
43	Totalmente de acuer	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
44	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
45	Totalmente en desac	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente en
46	Totalmente de acuer	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de
47	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
48	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo
49	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
50	Totalmente de acuer	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
51	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de
52	Totalmente de acuer	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
53	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
54	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo
55	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de
56	Totalmente de acuer	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de
57	Totalmente de acuer	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo
58	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
59	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
60	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo

Identificación	En este momento me da lo mismo trabajar aquí o en otra IE.	Porque con esta experiencia laboral podría encontrar otro empleo mejor pagado.	Para poder laborar en el futuro en una IE más reconocida.	Porque considero que laborar en esta IE me permitirá tener una "cierta seguridad".	Para mejorar mi prestigio académico en el futuro.	Para demostrar que soy capaz de asumir retos profesionales como los que plantea esta IE.	Porque al cumplir las exigencias de esta IE, en lo académico y personal, me consideran importante.	Para demostrarme que soy un profesional inteligente en solucionar problemas.	Porque quiero demostrarme que soy capaz de tener éxito en mi profesión.
41	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
42	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de
43	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
44	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente en	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de
45	Totalmente en	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en	Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo
46	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de
47	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
48	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
49	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
50	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
51	Totalmente de	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
52	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
53	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de
54	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
55	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
56	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
57	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
58	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo
59	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
60	En desacuerdo	Totalmente en	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo

Identificación	Porque pienso que laborar en esta IE me ayudará a estar mejor preparado para desempeñarme como	Porque probablemente me permitirá avanzar en el mercado laboral dentro de la especialidad que a mí me	Porque me ayudará a consolidar mi vocación.	Porque creo que laborar en esta IE va a desarrollar mis competencias profesionales.	Porque considero que laborar en esta IE me permite aprender cada día cosas nuevas relacionadas	Por el gusto de vivir nuevas experiencias educativas en cada clase.	Por el placer de adquirir más conocimientos y experticia en mi profesión.	Porque laborar en esta IE me permite continuar aprendiendo diversos aspectos interesantes de mi carrera.	Por satisfacción que siento cuando me supero en el ámbito profesional.
1	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
2	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
3	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
4	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
5	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
6	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
7	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
8	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
9	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
10	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de
11	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de
12	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
13	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
14	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
15	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
16	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
17	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
18	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
19	En desacuerdo	Totalmente en	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
20	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
21	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo
22	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
23	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
26	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
27	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
28	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
29	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente en	En desacuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
30	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
31	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
32	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
33	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
34	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
35	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	Totalmente de	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
36	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
37	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo
38	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
39	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
40	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo

Identificación	Porque pienso que laborar en esta IE me ayudará a estar mejor preparado para desempeñarme	Porque probablemente me permitirá avanzar en el mercado laboral dentro de la especialidad que a mí me	Porque me ayudará a consolidar mi vocación.	Porque creo que laborar en esta IE va a desarrollar mis competencias profesionales.	Porque considero que laborar en esta IE me permite aprender cada día cosas nuevas relacionadas	Por el gusto de vivir nuevas experiencias educativas en cada clase.	Por el placer de adquirir más conocimientos y experticia en mi profesión.	Porque mi labor en esta IE me permite continuar aprendiendo diversos aspectos interesantes de mi carrera.	Por la satisfacción que siento cuando me supero en el ámbito profesional.
41	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
42	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo
43	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo
44	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
45	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
46	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
47	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
48	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
49	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
50	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
51	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
52	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
53	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
54	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de
55	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
56	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
57	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de
58	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo
59	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de
60	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo

Identific	Por saber que puedo superar cada uno de	Por la alegría que siento cuando logro realizar mi labor sabiendo	Porque esta IE me permite sentir la satisfacción personal en la	Por los emotivos momentos que vivo cuando	Por el gusto de compartir con mis colegas información	Por el placer que experimento al comprobar que mucho de	Porque me gusta comprometerme plenamente	Conciencia	Autocreencia
1	De acuerdo	que me enfrento a una realidad educativa	búsqueda de la perfección de mi labor como	comunico mis propias ideas a los demás miembros de	que considero importante para nuestra profesión.	lo que aprendí (en la universidad y/o en	ante los requerimientos de la IE y las necesidades	33	18
2	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	39	22
3	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	35	22
4	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	32	20
5	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	32	19
6	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	39	25
7	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	34	18
8	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	totalmente de	40	25
9	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	33	22
10	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	35	22
11	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo			
12	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	33	21
13	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	34	19
14	Totalmente de	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de	28	19
15	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	totalmente de	36	22
16	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	39	25
17	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	35	25
18	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	33	22
19	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	33	19
20	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	41	24
21	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	26	25
22	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	33	15
23	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	29	20
24	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	31	19
25	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	32	19
26	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	26	20
27	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en	En desacuerdo	Totalmente de	Totalmente en	21	17
28	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	31	20
29	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente en	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	31	21
30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	34	20
31	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	14	8
32	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	28	12
33	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	11	5
34	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	28	16
35	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	34	18
36	Totalmente de	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	36	20
37	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	30	21
38	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	27	22
39	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	33	19
40	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	20	16

Identificación	Por saber que puedo superar cada uno de mis objetivos personales.	Por la alegría que siento cuando logro realizar mi labor sabiendo que me enfrento a una realidad educativa	Porque esta le me permite sentir la satisfacción personal en la búsqueda de la perfección de mi labor como	Por los emotivos momentos que vivo cuando comunico mis propias ideas a los demás miembros de	Por el gusto de compartir con mis colegas información que considero importante para nuestra profesión.	Por el placer que experimento al comprobar que mucho de lo que aprendí (en la universidad y/o en	Porque me gusta comprometerme plenamente ante los requerimientos de la IE y las necesidades	Conciencia	Autocreencia
41	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	30	21
42	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	32	14
43	De acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	31	22
44	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	33	22
45	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	26	13
46	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	37	22
47	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	35	23
48	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	35	23
49	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	35	21
50	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	32	24
51	De acuerdo	Totalmente de	Ni de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	23	22
52	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	39	25
53	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	41	22
54	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	33	20
55	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	40	23
56	Totalmente de	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	36	22
57	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	39	21
58	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	32	19
59	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	Totalmente de	38	23
60	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	Totalmente de	De acuerdo	De acuerdo	38	22

Identificación	Amotivación	Motivación extrínseca	Motivación Intrínseca	Conciencia	Autocreencia	Amotivación	Motivación extrínseca	Motivación Intrínseca	Responsabilidad
1	16	48	48	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	11
2	19	46	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	13
3	9	52	55	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	11
4	17	44	48	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	10
5	20	34	36	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	11
6	19	52	57	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	11
7	10	47	48	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	10
8	20	60	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	10
9	17	45	52	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	9
10	15	45	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	10
11	12	51	51	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	8
12	14	48	48	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	9
13	19	44	45	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	10
14	19	43	48	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	6
15	20	48	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	11
16	19	49	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	10
17	14	46	56	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	7
18	18	27	55	Medio	Alto	Alto	Bajo	Alto	9
19	19	23	52	Medio	Alto	Alto	Bajo	Alto	9
20	20	39	46	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	11
21	13	51	49	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	7
22	11	39	36	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	11
23	13	49	59	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	10
24	15	48	49	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	8
25	11	51	58	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	10
26	14	44	43	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	8
27	14	38	36	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	7
28	15	47	49	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	10
29	11	44	51	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	11
30	18	47	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	11
31	12	43	44	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	6
32	13	45	45	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	10
33	13	48	48	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Alto	3
34	11	39	38	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	9
35	15	44	38	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	10
36	13	48	50	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	13
37	10	37	41	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	10
38	9	45	32	Medio	Alto	Bajo	Alto	Medio	11
39	16	38	48	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	9
40	10	32	35	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	6

Identificación	Amotivación	Motivación extrínseca	Motivación Intrínseca	Conciencia	Autocreencia	Amotivación	Motivación extrínseca	Motivación Intrínseca	Responsabilidad
41	16	46	49	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	11
42	13	46	47	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	12
43	14	44	40	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	9
44	10	49	55	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	9
45	7	26	37	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	10
46	18	50	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	10
47	17	46	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	11
48	13	57	48	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	12
49	14	47	50	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	10
50	14	47	50	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	10
51	17	45	49	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	14
52	20	54	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	9
53	19	54	58	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	13
54	15	60	55	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	11
55	15	54	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	13
56	18	56	57	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	10
57	17	58	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	13
58	13	49	49	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	9
59	20	56	57	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	11
60	10	48	53	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	12

Identificación	Clima organizacional	Eficiencia	Confianza	Respeto	Gestión del cambio	Regulación Externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Al conocimiento
1	11	11	4	7	7	16	16	16	16
2	13	13	4	9	9	12	18	16	17
3	11	13	5	8	9	17	18	17	19
4	10	12	4	8	8	12	16	16	16
5	10	11	3	7	9	10	12	12	12
6	14	14	5	10	10	12	20	20	17
7	12	12	4	7	7	16	15	16	16
8	15	15	5	10	10	20	20	20	20
9	12	12	4	9	9	13	16	16	16
10	12	13	4	9	9	14	16	15	16
11	10	10	4	6	10	17	17	17	16
12	12	12	4	7	10	16	16	16	16
13	12	12	4	7	8	13	15	16	16
14	11	11	4	7	8	11	15	17	17
15	14	11	5	7	10	16	12	20	20
16	14	15	5	10	10	9	20	20	20
17	13	15	5	10	10	11	20	15	19
18	11	13	5	9	8	7	6	14	20
19	10	14	4	6	9	9	5	9	16
20	15	15	5	10	9	12	15	12	12
21	9	10	5	10	10	18	17	16	17
22	11	11	3	6	6	12	11	16	13
23	9	10	4	8	8	13	18	18	20
24	10	13	3	7	9	16	16	16	16
25	10	12	4	6	9	20	14	17	19
26	8	10	3	8	9	13	14	17	13
27	7	7	2	8	7	10	15	13	14
28	11	10	4	8	8	15	16	16	17
29	7	13	4	9	8	16	15	13	16
30	11	12	4	8	8	10	17	20	17
31	4	4	1	4	3	15	13	15	13
32	8	10	2	6	4	15	15	15	16
33	5	3	1	2	2	16	16	16	16
34	9	10	2	5	9	13	13	13	14
35	11	13	3	7	8	14	14	16	13
36	11	12	3	7	10	12	16	20	20
37	7	13	3	8	10	10	13	14	13
38	4	12	4	8	10	14	16	15	13
39	12	12	4	7	8	11	11	16	17
40	6	8	2	6	8	12	9	11	13

Identificación	Clima organizacional	Eficiencia	Confianza	Respeto	Gestión del cambio	Regulación Externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Al conocimiento
41	9	10	4	8	9	14	16	16	16
42	8	12	3	5	6	12	18	16	17
43	7	15	5	9	8	15	16	13	15
44	12	12	4	8	10	14	19	16	18
45	10	6	1	5	7	10	7	9	11
46	12	15	5	7	10	13	17	20	17
47	12	12	4	9	10	14	16	16	16
48	11	12	4	9	10	17	20	20	18
49	13	12	4	9	8	14	15	18	16
50	8	14	5	9	10	14	15	18	16
51	6	3	4	8	10	13	17	15	17
52	15	15	5	10	10	15	19	20	20
53	14	14	4	8	10	16	19	19	19
54	11	11	3	8	9	20	20	20	17
55	12	15	4	9	10	14	20	20	20
56	12	14	5	8	9	18	20	18	19
57	15	11	5	8	8	20	20	18	20
58	10	13	3	7	9	15	18	16	16
59	13	14	4	10	9	18	20	18	19
60	13	13	4	9	9	13	17	18	18

Identificación	Al logro	A experiencias estimulantes	Responsabilidad	Clima organizacional	Eficiencia	Confianza	Respeto	Gestión del cambio	Regulación Externa
1	16	16	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto
2	18	17	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
3	18	18	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
4	16	16	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
5	12	12	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
6	20	20	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
7	16	16	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
8	20	20	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
9	16	20	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
10	18	17	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
11	17	18	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
12	16	16	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
13	15	14	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
14	18	13	Bajo	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio
15	20	20	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
16	20	20	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo
17	19	18	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
18	19	16	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo
19	18	18	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Bajo
20	17	17	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
21	17	15	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
22	12	11	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
23	20	19	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
24	14	19	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto
25	19	20	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
26	13	17	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
27	13	9	Medio	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio
28	16	16	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
29	16	19	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
30	16	16	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
31	13	18	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
32	15	14	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Alto
33	16	16	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
34	11	13	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio
35	13	12	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio
36	16	14	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio
37	15	13	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
38	9	10	Medio	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
39	16	15	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
40	13	9	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio

Identificación	Regulación introyectada	Regulación identificada	Al conocimiento	Al logro	A experiencias estimulantes	Coaching (Puntuación)	Motivación (Puntuación)	Nivel Coaching	Nivel Motivación
1	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	51.00	112.00	Medio	Alto
2	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	61.00	117.00	Alto	Alto
3	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	57.00	116.00	Alto	Alto
4	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	52.00	109.00	Alto	Alto
5	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	51.00	90.00	Medio	Medio
6	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	64.00	128.00	Alto	Alto
7	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	52.00	105.00	Alto	Alto
8	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	65.00	140.00	Alto	Alto
9	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	55.00	114.00	Alto	Alto
10	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	57.00	111.00	Alto	Alto
11	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	48.00	114.00	Medio	Alto
12	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	54.00	110.00	Alto	Alto
13	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	53.00	108.00	Alto	Alto
14	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	47.00	110.00	Medio	Alto
15	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	58.00	128.00	Alto	Alto
16	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	64.00	128.00	Alto	Alto
17	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	60.00	116.00	Alto	Alto
18	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	55.00	100.00	Alto	Medio
19	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	52.00	94.00	Alto	Medio
20	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	65.00	105.00	Alto	Alto
21	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	51.00	113.00	Medio	Alto
22	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	48.00	86.00	Medio	Medio
23	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	49.00	121.00	Medio	Alto
24	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	50.00	112.00	Medio	Alto
25	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	51.00	120.00	Medio	Alto
26	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	46.00	101.00	Medio	Medio
27	Alto	Medio	Medio	Medio	Bajo	38.00	88.00	Medio	Medio
28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	51.00	111.00	Medio	Alto
29	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	52.00	106.00	Alto	Alto
30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	54.00	114.00	Alto	Alto
31	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	22.00	99.00	Bajo	Medio
32	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	40.00	103.00	Medio	Alto
33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	16.00	109.00	Bajo	Alto
34	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	44.00	88.00	Medio	Medio
35	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	52.00	97.00	Alto	Medio
36	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	56.00	111.00	Alto	Alto
37	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	51.00	88.00	Medio	Medio
38	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio	49.00	86.00	Medio	Medio
39	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	52.00	102.00	Alto	Medio
40	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	36.00	77.00	Medio	Medio

Identificación	Regulación introyectada	Regulación identificada	Al conocimiento	Al logro	A experiencias estimulantes	Coaching (Puntuación)	Motivación (Puntuación)	Nivel Coaching	Nivel Motivación
41	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	51.00	111.00	Medio	Alto
42	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	46.00	106.00	Medio	Alto
43	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	53.00	98.00	Alto	Medio
44	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	55.00	114.00	Alto	Alto
45	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	39.00	70.00	Medio	Medio
46	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	59.00	120.00	Alto	Alto
47	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	58.00	111.00	Alto	Alto
48	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	58.00	118.00	Alto	Alto
49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	56.00	111.00	Alto	Alto
50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	56.00	111.00	Alto	Alto
51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	45.00	111.00	Medio	Alto
52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	64.00	134.00	Alto	Alto
53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	63.00	131.00	Alto	Alto
54	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	53.00	130.00	Alto	Alto
55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	63.00	129.00	Alto	Alto
56	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	58.00	131.00	Alto	Alto
57	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	60.00	135.00	Alto	Alto
58	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	51.00	111.00	Medio	Alto
59	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	61.00	133.00	Alto	Alto
60	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	60.00	111.00	Alto	Alto