



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA I.E.P ALBERT EINSTEIN,
PIMENTEL 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

CHÁVEZ RAMOS RONY ALEXIS

Asesora:

DRA .KELLY CRISTINA VÁSQUEZ HUATAY

Línea de Investigación:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



En la ciudad de Chiclayo, siendo las 10:30 AM horas del día 15 de Febrero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0318-2019, de fecha 14 de Febrero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA I.E.P. ALBERT EINSTEIN, PIMENTEL 2018", presentado por el (la) Bachiller: **CHÁVEZ RAMOS RONY ALEXIS**, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

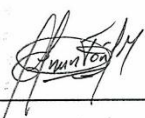
PRESIDENTE : Mgtr. Pedro Silva León
SECRETARIO (A) : Mgtr. Julio Nuntón More
VOCAL : Mgtr. Magali Nuñez Puse

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve: **APROBADO POR UNANIMIDAD**, Siendo las 11:00 AM del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.


Chiclayo, 15 de Febrero del 2019



Mgtr. Pedro Silva León
Presidente



Mgtr. Julio Nuntón More
Secretario (a)



Mgtr. Magali Nuñez Puse
Vocal

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5
Telf.: (074) 481616 / Anexo: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

DEDICATORIA

Dedico primeramente este trabajo de investigación inmensamente a Dios por guiarme en este camino profesional que con mucho esfuerzo y dedicación me permitió llevar mi vida de manera correcta.

Además con mucho cariño y aprecio a mis padres Jorge Chávez y Cruz Esperanza que son mi motivación en la vida aunque estuvieron lejos siempre estuvieron ahí en cada momento apoyándome cuando más los necesitaba y que son el pilar de mi vida.

Y también de aquellas personas tanto como docentes expertos como allegados por brindarme su tiempo e información para que este trabajo de una u otra manera se haga de la mejor manera y sea concluida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco cordial y grandiosamente a los docentes de la Universidad César Vallejo, especialmente a la Dra. Kelly Vásquez por su apoyo puntual conciso y al Mgtr. Pedro León docente a cargo también por brindarme la orientación y asistencia profesional de forma paciente y comprensiva en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Al director de la I.E.P Albert Einstein del distrito de Pimentel el Sr. Abel Orellano Vargas por permitirme realizar mis practicas pre profesionales en su prestigiosa Institución Educativa y a todo el personal como docentes y personal administrativo, quienes contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo de manera solidaria, amistosa, conjunta y participativa.

A los miembros del Jurado, por las observaciones e indicaciones profesionales adecuadas para que este trabajo de investigación lograra de manera correcta.

Por otro lado y no menos importante a mis familiares y amigos quienes me ayudaron brindándome su tiempo de manera generosa y comprensiva para este trabajo de investigación resultase con éxito.

Bachiller Rony A. Chávez Ramos

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rony Alexis Chávez Ramos con DNI N° 76731696, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chiclayo, Julio del 2018.



Chávez Ramos Rony Alexis

DNI. N° 76731696

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los Lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes mi tesis titulada: “Estrategias de Coaching Empresarial para mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018. Para el desarrollo de esta presente investigación se hará una descripción actual de lo que sucede dentro de la organización para poder así dar solución correcta a estos problemas que se acontecen. Y es por ello que utilizaremos como variable independiente a las estrategias de Coaching Empresarial y como variable dependiente el desempeño laboral. Planteándose como hipótesis alterna que las estrategias de coaching empresarial mejorará el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018. Conllevando a este estudio un análisis donde se confirma la hipótesis, concluyéndose en que las estrategias de coaching empresarial permiten mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein.

Esta investigación está dividida en 9 Capítulos que a continuación presentaremos:

Comprendiendo el Capítulo I, comenzamos con la introducción que resalta la realidad y problema de la investigación a desarrollar, teniendo en cuenta también los trabajos allegados realizados de la misma forma, teorías relacionadas, la formulación del problema, como también la justificación e hipótesis para este trabajo y de igual forma el objetivo general como los objetivos específicos.

En tanto al Capítulo II, seguimos con el marco metodológico donde detallaremos nuestra información dándole distintos puntos de vista en base autores y que también tomaremos como referencia para nuestra investigación a desarrollar.

Ahora para el Capítulo III, denotamos los resultados obtenidos en las tablas y gráficas estadísticas mediante la aplicación del instrumento implantado dándole la respectiva interpretación del antes y después de haber realizado nuestras soluciones.

Avanzando con el Capítulo IV, realizamos ya previsto la discusión del caso ante la recapitulación de información de los resultados obtenidos mostrando conexión con los trabajos previos, la base teórica prevista, en conjunto con los objetivos y la hipótesis que hemos realizado para esta investigación.

Para el Capítulo V y VI, se mostrará las conclusiones que hemos llegado en base a los objetivos que nosotros hemos planteado, además las recomendaciones que podemos denotar ante las informaciones recogidas.

En el Capítulo VII y VIII, demostraremos lo que hemos realizado de manera estructurada las estrategias realizadas de coaching empresarial al personal de la Institución y las fuentes bibliográficas de los aportes que se mencione en esta investigación.

Ya Finalizando con el Capítulo IX, se percibirá los anexos demostrando la aplicación de las estrategias en la Institución con las sesiones para el personal de este plantel.

INDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	V
PRESENTACIÓN.....	VI
INDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS:	XI
ÍNDICE DE FIGURAS:.....	XIII
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1 Realidad Problemática.....	16
1.1 Trabajos previos	19
A nivel Internacional:.....	19
A nivel Nacional:	21
A nivel Local:.....	22
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1 Coaching:	23
Origen del Coaching	24
Modelo de Desarrollo de un Equipo	26
1.3.2 Desempeño Laboral:	28
Tipos de Evaluación de Desempeño:	28
Dimensiones del Desempeño Laboral.....	30
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	32
Justificación Teórica:	32
Justificación Práctica:.....	32
Justificación Metodológica:	32

1.6 Hipótesis.....	33
1.7 Objetivos	33
II. MÉTODO	34
2.1 Diseño de investigación:	34
2.2 Variables, Operacionalización:	34
2.3 Población y muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	36
2.5 Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
3.1. RESULTADOS PRE TEST	40
3.2. RESULTADOS POST TEST.....	50
3.3. RESULTADOS DEL PRE Y POST TESTS	58
IV. DISCUSIÓN:	63
V. CONCLUSIONES:.....	65
VI. RECOMENDACIONES:	66
VII. PROPUESTA	67
BIBLIOGRAFIA:.....	79
ANEXOS:.....	83
ANEXO 01: CUESTIONARIO	83
ANEXO 02: GUIA DE ENTREVISTA.....	85
ANEXO 04: VALIDACIONES DE EXPERTOS.....	88
ANEXO 05: FOTOGRAFÍAS	95
ANEXO 6: PRESUPUESTO DE LOS RECURSOS UTILIZADOS PARA ESTA INVESTIGACIÓN.....	100
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	102
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS.....	103
REPORTE DE TURNITIN	104

AUTORIZACION DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .. 107

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1 Cuadro de Operacionalización de Variables	35
Tabla 2 Población representativa dentro de la I.E.P Albert Einstein.	36
Tabla 3 Distribución de Ítems por Variable	37
Tabla 4 Valorización de ítems en la escala de Likert	37
Tabla 5 Validación de Expertos.....	38
Tabla 6 Medidas de Consistencia Interna e interpretación de coeficientes	38
Tabla 7 DIMENSIÓN: Conocimiento del Puesto Pre Test	40
Tabla 8 DIMENSIÓN: Habilidades Interpersonales Pre Test.....	42
Tabla 9 DIMENSIÓN: Cooperación Pre Test	44
Tabla 10 DIMENSIÓN: Compromiso Pre Test	46
Tabla 11 ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL	48
Tabla 12 DIMENSIÓN: Conocimiento del Puesto Post Test	50
Tabla 13 DIMENSIÓN: Habilidades Interpersonales Post Test	52
Tabla 14 DIMENSIÓN: Cooperación Post Test	54
Tabla 15 DIMENSIÓN: Compromiso Post Test.....	56
Tabla 16 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Conocimiento del Puesto.....	58
Tabla 17 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Habilidades Interpersonales	59
Tabla 18 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Cooperación	60
Tabla 19 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Compromiso.....	61
Tabla 20: Contrastación de Hipótesis.....	62
Tabla 21 Estrategias a Implementar	69
Tabla 22 SESION I: REUNION DEL PERSONAL:	72
Tabla 23 SESION II: CHARLA DE INTEGRACION LABORANDO ANDO.....	73
Tabla 24 SESION III: CHARLA VIZUALISANDO NUESTRO ÉXITO	75
Tabla 25 SESION III: COLOCANDOME EN EL LUGAR DEL OTRO	76
Tabla 26 SESION IV: TOMANDO EL MANDO	77
Tabla 27 SESION IV: POTENCIANDO MIS HABILIDADES	78
Tabla 28 Matriz de Contingencia:	94
Tabla 29 Personal Profesional	100

Tabla 30 Artículos u Materiales	100
Tabla 31 Lugar y Equipos	101
Tabla 32 Servicios	101
Tabla 33 Total del Presupuesto	101

ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 1 Conocimiento del Puesto Pre Test	40
Figura 2 Habilidades Interpersonales Pre Test	42
Figura 3 Cooperación Pre Test	44
Figura 4 Compromiso Pre Test.....	46
Figura 5 Estrategia de Coaching Empresarial para la I.E.P Albert Einstein.	49
Figura 6 Conocimiento del Puesto Post Test.....	50
Figura 7 Habilidades Interpersonales Post Test	52
Figura 8 Cooperación Post Test	54
Figura 9 Compromiso Post Test	56
Figura 10 Análisis de la Dimensión Conocimiento del Puesto	58
Figura 11 Análisis de la Dimensión Habilidades Interpersonales	59
Figura 12 Análisis de la Dimensión Cooperación	60
Figura 13 Análisis de la Dimensión Compromiso.....	61

RESUMEN

En la presente tesis se realizó una investigación en el cual tuvo como objetivo determinar en qué medida las estrategias de coaching empresarial permiten mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018, siendo un estudio y a la vez aplicativo, teniendo su población de 30 Personas al Servicio en el Centro Educativo, en el cual la muestra estuvo conformada por los mismos trabajadores del plantel, utilizando la técnica de la encuesta en el cual se elaboró por medio de un cuestionario de preguntas. Y ante la problemática que tenía se pudo corroborar el nivel medio de su desempeño en el cual se desarrolló, aplicándose así el presente estudio con el diseño pre- experimental y con una base de antecedentes internacionales, nacionales y locales permitiendo el amplio conocimiento que también se da en otras empresas analizándose así con un pre y post test teniendo como dimensiones correspondientes el Conocimiento del Puesto, Habilidades Interpersonales, Cooperación y Compromiso para esta investigación. Demostrándose así mediante datos obtenidos de resultados después de haber realizado las estrategias por medio de las actividades al personal de la Institución de manera entendible y dinámica, a lo cual se pudo lograr el cambio de participación y cooperación además de la unión del personal en los problemas que dejábamos para que resolvieran distintas actividades demostrándose así en los indicadores la manera factible de su implementación al personal de este plantel.

Palabras Clave: Estrategia, Coaching Empresarial, Desempeño.

ABSTRACT

In the present thesis, a research was carried out in which the objective was to determine the extent to which business coaching strategies allow improving the performance of the IEP staff Albert Einstein, Pimentel 2018, being a study and at the same time applicative, having its population of 30 People at the Service in the Educational Center, in which the sample was made up of the same workers of the school, using the technique of the survey in which it was elaborated by means of a questionnaire of questions. And in view of the problems it had, it was possible to corroborate the average level of its performance in which it was developed, thus applying the present study with the pre-experimental design and with a base of international, national and local backgrounds, allowing the wide knowledge that is also available. In other companies, it is analyzed in a pre and post test, with the corresponding dimensions of Job Knowledge, Interpersonal Skills, Cooperation and Commitment for this research. Demonstrating this way by means of data obtained from results after having made the strategies through the activities to the staff of the Institution in an understandable and dynamic way, to which the change of participation and cooperation could be achieved besides the union of the personnel in the problems that we left to solve different activities demonstrating in this way the indicators the feasible way of its implementation to the personnel of this establishment. Keywords: Strategy, Business Coaching, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

Actualmente el problema que se vive dentro de las empresas con los avances que se viene dando año tras año está dejando de lado muchas veces la parte vital que realiza cierta obra que es el personal que labora dentro de ellas, muchas veces identificamos resultados sin ver la otra parte de ella, que además es el reflejo del crecimiento de la misma y hasta llega ser parte estratégica dentro de la empresa por lo que demuestra. Ante esto la investigación que vamos a demostrar ayudara de manera directa con el desempeño del personal y que en algunas empresas les resulta difícil el logro de sus objetivos sin tener conocimiento de este tema.

Ampliando la información presentamos la información de España desde el Libro de Cubeiros (2016) titulado “Por que necesitas un coach” nos detalla la actualidad de este país por el cual este ha caído en décimo segunda posición según Datos del Foro Económico Mundial de Davos; desde la llegada del euro su competitividad a perdido un 20% mientras que Alemania ha ganado un 13%. Denota que España es el país que trabaja más horas en Europa (1.775 h/a) por delante del Reino Unido (1.607 h/a), Suecia (1.601 h/a), Italia (1.566 h/a) y Francia (1.559 h/a); ante las circunstancias de hace años la baja competitividad se da por ciertas razones gerenciales revelando un estudio de Otto Walter en Calidad Directiva que refleja un 38% de la alta dirección no está a la altura de las circunstancias, por otro lado de la moneda nos muestra que el 27% de ellos argumenta que ha sabido rectificar su tiempo en tanto que los directivos de las grandes y pequeñas empresas solo el 27% piensan a largo plazo, mientras que 41% de ellos no tiene claro sus metas a llegar ahora otro punto importante es que el 46% tiene incoherencia en sus decisiones que en realidad deberían de tenerlo adoptándose así baja dirección de equipos como también una mala comunicación entre ellos incapacitando de igual forma la creatividad de los profesionales bajo cargo.

Pero ante esto el coaching se ha impuesto como un método de liderazgo muy afluente que ha tomado relevancia en estos últimos años en las organizaciones en tanto de coaching ejecutivo como de equipos puliendo su participación e influencia para España (Ante esto una mayoría de las pymes con un 85% no aprovecha ya que no suelen invertir ni mucho menos poseen el tiempo suficiente para optar por esta actividad). Ya que tan solo no se asemeja a las horas trabajadas sino también en lo que se tiene previsto a futuro

en coordinación con su personal capacitado constantemente para que no conlleve a problemas posteriormente a los años próximos.

Desiree (2017), por medio del Blog de Coaching de la Institución Superior de Coaching lanzo el informe de “Aplicaciones del Coaching en el ámbito laboral de España” donde revela la importancia que les ha dado las empresas a sus colaboradores para el mejor desempeño en el área donde labora.

Presenta esta información con la otra faceta o en otras palabras, tomaron conciencia en su personal lo que en años anteriores no supieron, ahora están con la iniciativa de perfeccionar a sus colaboradores por medio del Coaching y que está tomando relevancia en las distintas empresas dentro de este país, en resultado les facilita a tener un mejor control y estar seguros de sí mismos proyectándose a metas alcanzables de manera factible.

El valor que se le ha tomado al Coaching es de manera extraordinaria ya que viene desde años anteriores permitiendo desenvolver a las personas, rediseña sus metas, cambia sus perspectivas y retoma la interacción con los demás. Se podría definir de un solo modo es una jugada estratégica ya que los resultados se verán en lo laboral como en lo personal.

En el diario El Comercio en su portada de ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? Argumenta que en las empresas aún no están convencidas en invertir en su personal es por ello que 1 de cada 5 empresas capacitan a sus colaboradores, pero el avance al capital humano aún sigue bajo.

Se estima que a nivel internacional, las empresas invierten entre el 4% y 5% del total del costo, por otro lado en el Perú estamos en un nivel continuo de 1% total del costo laboral. Ante esto las organizaciones peruanas se le recomienda para que tenga una buena productividad y competitividad debe destinar a capacitar a sus colaboradores.

Para tener un desempeño aceptable y sin capacitación a nuestro personal no se llegara a ese objetivo que tenemos planeado, ni lograr el mejor resultado de cada uno de los colaboradores, por el cual se ve reflejado en la mayor rotación y el bajo desempeño hasta llegar al retiro o despido de parte de la compañía.

Bernardo Sambra, Administrador de Empresas detalla para el Diario el Comercio que las barreras y límites físicos reducen en las empresas la capacidad de mejorar el desempeño de los colaboradores que se pueden mejorar logrando conversaciones abiertas y permitiendo el libre flujo de ideas, en otras palabras lograr la integración de las personas de manera abierta donde el desarrollo del talento se demuestre de forma participativa y activa con temas relevantes de innovación, reflexión y mejora para el bienestar cambiando el estilo de reuniones del pasado sin mucha participación de sus colaboradores.

David Fishman (2017) En las evaluaciones de Desempeño argumenta que es percibida como algo inútil e improductiva por el trabajador, pero bien analizada puede ser muy factible de forma periódica para establecer meritocracia de aumento o ascenso.

Las evaluaciones de desempeño quedan solo como un espacio para que la persona sepa cómo es percibido su desempeño, donde está parado justamente.

Lo que propone al finalizar este tema es que aquellas empresas que quieran solucionar estos problemas deberían de implantar los tipos de feedback, con lo relacionado al coaching, dándoles ideas de mejorar y la evaluación constante.

En la provincia de Chiclayo, distrito de Pimentel se encuentra ubicada la Institución Educativa Privada Albert Einstein, que tiene como actividad al servicio de la educación a los distintos niveles de educación inicial, primaria y secundaria brindando una enseñanza adecuada para los estudiantes, contando así con más de 250 alumnos en su instalación y representados por el Director Abel Orellano Vargas y el Sub-Director Hugo Fiestas; sin embargo en estos últimos tiempos ha sucedido ciertos problemas en su personal tales como: una mala coordinación entre los docentes ante sus actividades a desarrollar, falta de comunicación de los docentes y administrativos a la hora de sus horarios y notas de estudiantes, poca motivación a la participación y compromiso ante las actividades a realizar ya que no se denota la presencia de este a lo cual deberían apoyar, otro punto también es la corta disposición y coordinación de la dirección, ya que cuenta a disposición con los dos directores en la Institución y a lo cual ellos laboran o realizan trámites u cosas así impidiendo que se tengan que conversar temas importantes en el momento, a lo que conlleva a que se genere molestias ya que cada uno tiene diferentes perspectivas; asimismo el personal no tiene previsto muy claro los objetivos y metas que la Institución desea alcanzar y además se presentan percances sutiles pero termina en algunos casos dificultándose aún más a lo cual no se llega a un acuerdo perdiéndose la

asistencia al crear el personal un clima agradable y superar esos problemas apoyándose unos a otros. Ante esto también se efectuó esta investigación ya que no hay reuniones consecutivas donde se permita que estén todos juntos y socialicen e intercambien ideas para que no se sienta silencioso el ambiente. Es por ello que se realizó este presente trabajo de investigación para darle una salida o solución a estos problemas titulado como Estrategia de Coaching Empresarial para mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.

1.1 Trabajos previos

A nivel Internacional:

Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) en su tesis El Coaching Como Herramienta Para El Desarrollo De Los Recursos Humanos En La Empresa. (Tesis Pregrado). Universidad del Rosario. España. Con el objetivo de Identificar los efectos que puede generar la utilización de la metodología del Coaching en el Talento Humano y su implicación, para alinearse con la estrategia de la empresa. Concluyéndose que a través de este estudio se deja en evidencia el gran aporte y ayuda que genera la utilización del coaching en la empresa, hoy por hoy se hace indispensable potenciar las capacidades de nuestros colaboradores ya que se obtendrá mejores resultados posibles para el bien de la organización, tomando conciencia y responsabilizándose en sus actividades permitiendo así alinear el trabajo como siguiendo el camino establecido por la dirección. (...) (pg.61).

Altamirano y Calvache (2013) Coaching Empresarial Enfocado En El Mejoramiento, Rendimiento, Productividad Y Clima Laboral Dentro De La Empresa La Fabril. (Tesis de grado)Universidad San Francisco de Quito. Ecuador. Con su objetivo de demostrar que el coaching empresarial es una herramienta necesaria para el desarrollo y progreso de las empresas e influyendo a las personas. Concluyendo después de esta investigación que el coaching al trabajarlo en profundidad con las personas se hace mayor el factor de éxito en las empresas demostrándose así en sus resultados, no se enfoca en sus ventas o utilidad si no en la cultura organizacional de la empresa, facilitando un mejor rendimiento, que se adapten a los cambios, el compromiso frente a la empresa y fortaleciendo los valores y el clima laboral. (...) (pg.42).

Ybirma (2003) Lineamientos De Gestión Estratégica Basado En El Coaching Empresarial Para El Incremento Del Desempeño Gerencial En Educación Básica. (Tesis de grado). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. Con su objetivo de propiciar un habilidoso sentido estratégico en el desempeño del profesional en gerencia educativa. Concluyendo que para aumentar el desempeño debemos de tener en cuenta las acciones a tomar donde nos permita planificar, administrar para que se ejecuten y mejore sus estilos autocráticos y unilaterales donde todos se sientan a gusto con lo que hacen y así poder lograr los objetivos trazados por la empresa.

Guerra y Gutiérrez (2011) Efectividad Del Programa De Desarrollo De Liderazgo Coaching Individual Aplicado En Banesco En El Segundo Semestre Del 2010. (Tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Con el objetivo de estudiar la efectividad del Programa Coaching Individual aplicada a la alta gerencia de Banesco, Banco Universal en el segundo semestre de 2011 que al realizar este programa la mayoría aceptaron el compromiso institucional cumpliendo con sus funciones acoplándose a ello el valor de tenerlo otorgándole un incentivo o reconocimiento que permitirá el mejoramiento de su calidad de servicio. Además de ello motivó a la proactividad del personal dejando de lado cosas sin importancia como la apatía incentivando la buena cultura de trabajo y solucionando los deslices de manera eficiente. (...) (pg.106)

Ramírez (2015) Impacto del Coaching en el desarrollo de Competencias para la vida. (Tesis de posgrado). Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. España. Con el objetivo de estudiar el impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida de los estudiantes de la educación superior. Concluyendo que el coaching educativo hace que el estudiante desarrolle competencias para la vida, mostrar un cambio de actitudes para el beneficio de estos para hacerlos participes ante la sociedad e incentivando a la creación de metas a concluir las con el compromiso propio. (...) (pg.336)

A nivel Nacional:

Linares y Arteaga (2017). Influencia Del Programa De Coaching Linarte Sobre El Desempeño Docente En Los Educadores De Una Institución Educativa Privada. (Tesis de Postgrado) Universidad Marcelino Champagnat. Lima. Con el objetivo determinar la influencia del Programa de Coaching LINARTE sobre el nivel de desempeño docente en los educadores de una Institución educativa privada. Concluyéndose que la valoración al personal y al implementar el programa de coaching se mejoró el nivel pedagógico, planificación y gestión, responsabilidades e influenciar positivamente en las actitudes que tenían y adaptarse al objetivo propuesto (...) (pg.114)

Caruajulca y Monzón (2016) “Aplicación Del Coaching Organizacional Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Gerencia De Desarrollo Económico De La Municipalidad Provincial Hualgayoc, En La Ciudad De Bambamarca - Año 2016. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Con su objetivo de innovar radicalmente la manera de liderar con éxito a los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico, creando capital humano e intelectual eficiente. Concluyéndose que el coaching organizacional mejoro de forma positiva en las tareas asignadas, aptitudes del puesto y el desarrollo constante de superación al personal de tal forma que se incentiva sus logros, como también el liderazgo con los miembros demostrándose así en la eficiencia en la que realizan.(...)(pg.55).

Riveros (2016) Estrategia Y Programa De Coaching Para La Mejora De La Calidad Educativa En Una Institución Educativa De Arequipa 2015. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa. Con su objetivo propositivo de plantear una alternativa estratégica programática que permita incorporar el coaching como herramienta para la promoción y desarrollo del talento en la Gestión la Institución Educativa. Obteniendo como conclusión que el plan de retroalimentación sirve de manera competitiva de la mano con la comunicación y la asertividad hace que se realicen los trabajos de manera eficaz y sin errores impartiendo sugerencias, preocupaciones con el fin de mejorar su funcionamiento es por eso que este autor denota la importancia el tema del feedback. (...) (pg.161)

Mogollón y Sánchez (2014) El Coaching Como Herramienta Para Mejorar El Desarrollo Empresarial De Las Pymes Del Sector Comercio Del Distrito De Tarapoto-2014. (Tesis pre grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Con el objetivo de determinar que el coaching sea una herramienta para mejorar las Pymes en el sector comercio del distrito de Tarapoto en el 2014 y proponer un modelo de coaching para mejorar su desarrollo. Concluyéndose así que al utilizar como herramienta el coaching tiene la posibilidad de mejorar en la toma de decisiones e involucrarse en la empresa, generando un cambio positivo en el modo de hacer las cosas y así aumentar la rentabilidad de la organización. (...) (pg.92)

Correa y Torres (2016). Programa De Coaching Empresarial Para Mejorar La Comunicación Interna De Los Colaboradores De La Empresa Cineplanet Real Plaza En La Ciudad De Trujillo – Año 2016. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Con el objetivo de aplicar un programa de Coaching Empresarial para mejorar la comunicación interna de los colaboradores en Cineplanet Real Plaza en la ciudad de Trujillo – Año 2016. Concluyo que el programa de Coaching Empresarial influyo de manera positiva en la comunicación interna mejorando en la confianza y libertad para poder expresar sus ideas y que además de ella solucionen conflictos y tenga una participación activa evitando malos entendidos logrando los objetivos organizacionales. (...) (pg.61)

A nivel Local:

Farro y Toro (2014) Impacto De La Aplicación De Coaching Para Mejorar El Clima Laboral De La Empresa “Taiwán Motos” En La Ciudad De Chiclayo En El Año 2013. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Con el objetivo de determinar el impacto de la aplicación de Coaching para mejorar el clima laboral de la Empresa “Taiwán motos” de la ciudad de Chiclayo que el cambio tuvo impacto en sus colaboradores ya que aplicando este programa de coaching permitió desarrollar las habilidades y expresar opiniones de manera libre con positivismo adquiriendo mejor control de timidez y actitudes de cada colaborador. (...) (pg.118).

León (2016) Estrategia De Coaching Para La Mejora Del Liderazgo En La Formación De Instructores Y Miembros De Equipo Del Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo” – Región Norte 2016. (Tesis posgrado). Universidad Señor

de Sipán. Chiclayo. Con el objetivo de Mejorar el liderazgo de los instructores y miembros de equipo, permitiendo que todos los miembros a través de este proceso de coaching desarrollen sus competencias para formarse como líderes coach basados en un liderazgo transformador. Concluyéndose que el proceso del coaching ha venido desarrollándose a través del tiempo y que en la actualidad se aprecia la importancia del desarrollo de competencias y habilidades personales y profesionales como un factor importante dentro del proceso del Coaching bajo la perspectiva de un liderazgo transformador.(...)(pg. 107)

Tamara (2013) Programa De Coaching Interpersonal Y Su Influencia En El Desarrollo De La Autoestima En Los Estudiantes Del Segundo Grado De Educación Primaria De La Institución Educativa N°11011 “Señor De Los Milagros” Del Distrito De José Leonardo Ortiz - 2013. (Tesis de Grado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Con su objetivo de comprobar la eficacia de la aplicación de un programa de coaching interpersonal en el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del Segundo Grado de Educación Primaria se concluyó con éxito permitiendo que el programa de coaching mejorara la motivación de los estudiantes aumentando los niveles de educación asimismo obtuvo un aumento de un 92% de autoestima del alumnado al incorporarlo. (...)(pg.83)

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Coaching:

Hoy en día el coaching es utilizado en todas las empresas u organizaciones como una herramienta de gran utilidad para el desarrollo personal de sus trabajadores o miembros de una empresa, además de ello la inversión que se hace es de gran ayuda para un plazo corto optando mayor compromiso e importancia al laborar.

Wolk, L (2007) Nos dice que al utilizar el coaching hace que la persona busque las soluciones y supere los problemas que se le presenta mediante un coach que está a su lado haciéndole comprender y generar respuestas a sus inconveniencias por sí mismo. Denotando estos puntos: como la comprensión y reflexión, intuición, respeto, empatía y profesionalismo.

El autor principal manifiesta la definición de coaching empresarial como el desarrollo de una nueva cultura basada en el trabajo en equipo permitiendo conservar la

toma de decisiones, el estilo de liderazgo ayudando a definir la misión, visión y valores en el lineamiento de los objetivos de la organización (Muradep, 2012).

En definitiva, en toda organización debe de existir vínculo entre colaboradores sin importar el área donde laboren con la finalidad como equipo puedan alcanzar los objetivos organizacionales. Por consiguiente, con la participación de Wolk (2007), nos interpreta que el coaching empresarial está en busca del desarrollo de una nueva disciplina con la identificación y solución de cualquier obstáculo que se presente en la vida diaria de un colaborador en el logro de sus aspiraciones.

Otro aporte para la investigación, el autor nos comunica que el coaching empresarial dentro de las organizaciones puede optar una cultura más orientada a las personas reconociendo así las necesidades de cada uno con el objetivo de encontrar la dirección persona y organizacional (Whitmore, 2016, p.117).

Origen del Coaching

El origen del coaching proviene del término inglesa “Coach” que significa carruaje, por ende, esta palabra se refiere al vehículo que lleva una persona o grupo de personas a o destino deseado (Dilts, 2010).

EL Coaching empresarial es una disciplina nueva en las organizaciones ya que tuvo su auge y relevancia en los grandes coaches deportivos que se llevaba al ámbito psicológico para desarrollar competencias nunca antes vistas y sobresaliendo en aprendizaje de gerentes y jefes.

El coaching Empresarial se puede aplicar a un grupo de individuos y equipos ejecutivos, de alto y bajo rango de la empresa sin importar si estas sean pequeñas o grandes empresas. Cada vez más las empresas requieren de este servicio de coach empresariales ya que esto fomenta, ayuda y hace crecer el negocio, su persona y a sí mismos.

La poca desinformación de este tema hace que la gran parte de empresas no tengan tiempo de seguir un programa de formación a lo cual esto trata de mejorar las técnicas personales y de comunicación.

Donde Permiten destacar:

Técnicas Interpersonales de comunicación

Gestión de su Tiempo

Equilibrio de actividades profesionales y personales.

Desarrollo personal y manejar problemas.

Identificación de momentos improductivos y rebasando sus obstáculos de manera eficaz.

Incremento de participación

Mejoramiento en la Atención al Cliente

Pensamiento crítico y deductivo.

Tomando como referencia para este trabajo de investigación al libro Coaching Directivo : Desarrollando el liderazgo del Autor José Manuel Casado el cual nos demuestra que existen dos variantes tipos básicos del Coaching y que esto depende muchas veces a que estamos enfocados tanto al coachee como en su contexto al cual labora; presentándose del siguiente modo:

Lo clarifica mostrando al Coaching tanto para el Desarrollo del Liderazgo y por otro lado la mejora del desempeño; Para este primero del Coaching para el desarrollo del liderazgo argumenta buscando la mejora de los hábitos o mejor dicho en los aspectos intangibles como la comunicación, dialogo, interacción y superación de conflictos y confianza propia mostrándose en todo el momento ante el cambio de sus actitudes procurando ser las personas que enfatizan que hacen que las cosas ocurran; y el Coaching para mejorar el desempeño refuta que este se orienta a identificar aquello que impide el buen desempeño y modificarlo haciendo potenciar al máximo sus labores de manera correcta y óptima.

Lozano (2008) Afirma que existen 3 etapas para el Coaching Empresarial:

Primera Etapa: Consiste en la ayuda de un coach a su cliente para plantear el problema y analizar de qué manera solucionarlo viendo de diferentes perspectivas.

Segunda Etapa: Se cuestiona los paradigmas que el coach con el propósito de crear un ambiente reflexivo para ayudarlo a encontrar las soluciones óptimas propias del cliente. Es entonces donde rompemos las barreras que no permiten el desarrollo del cliente y que esto facilite su desempeño en la organización.

Tercera Etapa: Este paso es importantísimo ya que el cliente es aquí donde toma la decisión de respuesta innovadora a su problemática que se está presentando.

Siempre hay que tener en cuenta durante las etapas del coaching Empresarial ya que el que predomina es el coach para la buena orientación hacia su cliente. Este tipo de coach es una disciplina que está inspirada en los grandes coach deportivos que se llevan a cabo en las organizaciones.

Muradep (2012). La relación directa con el mundo son las observaciones y las acciones que emprendemos y los resultados que obtenemos. Por ende, este es el modelo que se presenta a continuación:

La primera etapa se llama Aprendizaje de Primer Orden, este proceso permita ampliar la capacidad de acción enfocando el **diagnóstico de la situación** real de la empresa, aunque es posible poder modificar el resultado mediante la observación.

Por consiguiente, la segunda etapa se conoce como **Aprendizaje** de Segundo Orden, procura incorporar nuevas estrategias como capacitación, entrenamiento y sobre todo motivación para maximizar las percepciones mediante los pensamientos y acciones donde el observador encuentre un cambio en sus oportunidades.

Por último, la etapa llamada Aprendizaje **Transformacional**, donde modifica de manera directa a la persona en su actitud dentro la actividad laboral y entorno social. Por ello las estrategias de coaching empresarial con el apoyo de un coach conducen al nuevo cambio del trabajador.

Modelo de Desarrollo de un Equipo

El autor interpreta el modelo en etapas para desarrollar las cualidades en los equipos o individuos es una manera de asumir positivamente las debilidades, y es algo mucho más creativo y eficaz (Whitmore, 2016).

La teoría es el desarrollo de las características de los colaboradores en el desenvolvimiento de sus actividades de forma eficiente con el propósito de potencializar la meta organizacional. Con esta finalidad, la importancia del desarrollo de un colaborador es sustancial en la obtención de resultados eficaces para la institución.

Etapas de Desarrollo:

Manifiesta que el primer requerimiento para un líder de un equipo de trabajo es comprender el proceso de integración de un grupo; de esta manera, podrá ver el

desenvolvimiento de cada integrante del equipo se verá envuelto en el desarrollo de etapas:

Inclusión: La primera es la etapa de inclusión, los individuos estipulan si son integrantes del equipo y si se sienten seguros de sí mismos. En este periodo es común la reflexión, porque algunos colaboradores pueden carecer de conductas y eso dificulte su desarrollo de integración con otros miembros de la organización.

Cooperación: Consideramos que las características más positivas en la fase de cooperación de un equipo son vitales para esta etapa. Con la finalidad, de que los miembros del equipo se encuentren en un dinamismo e iniciativa propia.

Afirmación: En esta etapa se visualiza los roles y actividades de cada integrante del equipo compartiendo sus destrezas y habilidades para el éxito grupal.

Esta teoría es muy apreciable porque explica que las empresas innoven una nueva cultura orientada a las personas con el apoyo del coaching y pueda reconocer las necesidades de los colaboradores y de esta manera, descubrir una dirección de objetivos como equipo. Así mismo, el gerente revele cuáles son sus deseos y anhelos individuales.

Modelo de Consultoría de SAPORITO

Se crea un plan con un objetivo primario en el que se focalizan las fortalezas, necesidades de desarrollo, experiencias, y un tipo de coaching que ayude a incrementar la eficacia del ejecutivo (Arqueros, 2010).

Dicho a lo citado, el autor explica que el apoyo de un plan es fundamental en el proceso de desarrollo de las habilidades de cada colaborador con el propósito de mejorar su desempeño individual. Por ello, este autor interpreta en este modelo que posee cuatro fases con la finalidad de la obtención del éxito organizacional. De esta manera, se inicia con la definición del diagnóstico de la empresa. Por tanto, el papel del coach es comprender la situación real de la empresa y la personalidad de cada colaborador para luego refinar el comportamiento del individuo dentro de la organización.

Con la recolección de información brindada se da el siguiente paso, que consiste en recoger información apreciable por medio de una evaluación 360 grados. Así mismo, permite enfocar con precisión las necesidades de la organización y por ende realizar nuevas decisiones de mejora. Por consiguiente, en la tercera fase del proceso de feedback,

se constituye la toma de decisión y el compromiso de ambas partes para el logro de las actividades individuales y grupales.

En la última fase, se da el proceso de desarrollo de equipo donde se visualizará los nuevos conocimientos y habilidades que han potencializado los colaboradores para el alcance de los objetivos de la organización.

1.3.2 Desempeño Laboral:

Teoría del Desempeño Laboral

El Autor con quien trabajaremos para esta investigación será Dessler (2009) que nos testifica que el desempeño laboral es un sistema comprendido de una evaluación previa del desempeño de los colaboradores de tal forma ellos fortalezcan sus inconveniencias propias de sus capacidades para que sus labores lo desarrollen de manera diestra.

Ante los cambios de constantes y acelerados en estos últimos años en los avances tecnológicos como en lo económico y social hace que las empresas o compañías prevean estos cambios reforzando a su personal en cuanto a su capacidad, aptitud y estar de acuerdo con el cambio continuo.

Chiavenato (2000) lo demuestra al desempeño, como el acto y conducta que se le puede visualizar al empleado que son importantes para llegar a los objetivos previstos de la empresa.

Según Motowidlo (2003) el desempeño laboral es definido como el resultado final de lo estimado para la empresa del modo como labora el personal dentro de ella en las actitudes que demuestra desarrollando sus funciones en un determinado tiempo.

Para Koopmans (2013) refiere que son aquellos comportamientos que son de suma importancia para las metas a lograr y que se encuentra propiamente en los resultados que demuestra.

Tipos de Evaluación de Desempeño:

Para Dessler (2001) lo define a la evaluación de desempeño como la calificación que se le hace a un empleado comparando su adaptación al puesto que actualmente desarrolla y como se ha venido trabajando anteriormente, con las normas establecidas para su realización de su función. Así mismo indica que para la evaluación se debe tener en cuenta: como las normas del trabajo, la evaluación real del desempeño que realiza el

empleado con respecto a las normas dadas y demostrarle luego al empleado en que tuvo fallas o desliz para que este tome una decisión reflexiva ante la mejora de sus acciones y permitan que su desempeño sea el correcto.

Y se propone lo siguiente:

Supervisor inmediato: es la persona quien estaría a la vanguardia observando y evaluando al empleado su desempeño y la actitud que este demuestra y que además es el responsable del rendimiento de esta persona.

Evaluación de los Compañeros: Es la evaluación realizada por un grupo de empleados hacia un empleado para predecir el éxito de compañerismo.

Comités de Estimación: Está conformado por el supervisor inmediato y otros más en el mismo lugar.

Auto estimaciones: Hechas por el mismo personal sobre su propia labor que rinde, el problema está en que se califican de manera extraordinaria de lo que sus supervisores podrían realizarlo.

Evaluación por los Subordinados: En la mayoría de casos se le denomina retroalimentación y que se desarrolla a toda la empresa y esto permite la interrelación entre las distintas áreas de la organización.

Retroalimentación de 360° grados: Esta información se le asigna para todo tipo de empresa ya bien sea para las capacitaciones como también repotenciar sus habilidades de desarrollo.

Para Jones y George (2010). La evaluación de Desempeño garantiza a los jefes una información infalible para las decisiones a futuro de la organización y es por esto que se emplean diferentes evaluaciones hoy en día como:

Evaluación de Resultados: Estas evaluaciones determinan el desempeño por medio de los resultados producidos y actitudes frente a sus funciones.

Evaluaciones del Comportamiento: En este caso se califican las acciones y comportamientos que demuestra el personal a la hora de laborar, que luego es informado lo que realiza de manera adecuada o no y de cómo superar esos problemas. Y ya tomando conciencia el personal de estos errores será más fácil su capacidad de laborar.

Evaluaciones de Rasgos: Los superiores toman nota a los subordinados en base a sus habilidades innatas para la función del puesto como su dominio, aptitud y sus valores que posee, es por ello que esta evaluación hace recapacitar sus conductas de manera distante pero consistente.

Evaluaciones Objetivas: Están determinadas con las aptitudes innatas del empleado como sus valores, comportamientos, destrezas y habilidades que demuestra cumpliendo sus funciones y en base también a sus resultados ya que esta evaluación se especifica en lo que se demuestra y tienden a ser numéricos.

Evaluaciones Subjetivas: Estas evaluaciones se basan en sus puntos de vista de lo que sucede a los criterios y adecuación de sus empleados en sus funciones.

Modelo de Medición del Desempeño Sobresaliente

Teoría de Motivador- Higiene de Herzberg

Demuestra que la teoría imparte desde una persona con la necesidad de evitar momentos inapropiados y la necesidad de superarse de manera personal.

Factores Higiénicos: Es el ambiente donde se encuentra las personas y como desempeñan su actividad laboral. Esto viene siendo una variable que esta fuera del control de los empleados (el salario y los beneficios sociales).

Factores Motivacionales: Involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual y profesional que desempeña en su trabajo.

Factores de Satisfacción e Insatisfacción: Consiste en las condiciones de desafío y satisfacción personal, para así con el empleado continúe con su crecimiento personal.

Métodos de Evaluación:

Dimensiones del Desempeño Laboral.

Dessler (2009) sustenta que las dimensiones del desempeño laboral se establecen de acuerdo a lo siguiente:

Conocimiento del Puesto: Se sintetiza y especifica el procedimiento de cómo se debe realizar determinadas labores en el lugar donde realizara sus funciones, en

otras palabras, brindan información de las funciones o actividad a desarrollar.
(Chiavenato, I., 1999)

Sus indicadores:

Descripción del puesto trabajo.

Políticas

Expectativas.

Responsabilidad.

Confianza

Habilidades Interpersonales: Capacidad de comunicación, de liderazgo y de relacionarse con los demás, incluyendo habilidades organizativas dentro del área de trabajo (Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S., Schuller, R.,2007).

Sus indicadores:

Relación con los demás.

Respeto mutuo.

Solución de problemas

Habilidades Personales

Cooperación: El trabajo en equipo es el vínculo organizado por un conjunto de personas acompañado de un líder con el único propósito de alcanzar objetivos en común (Dessler, G.,2009).

Sus indicadores:

Comunicación Efectiva

Adaptación al cambio.

Solidaridad.

Opiniones de Equipo

Ideas

Compromiso: Es la actitud que tome el colaborador para aportar al máximo su rendimiento en sus funciones (Jericó, P.,2008).

Sus indicadores:

Iniciativa

Apoyo

Tolerancia

Capacitación

Puntualidad

1.4 Formulación del problema

¿Cómo la Estrategia de Coaching Empresarial mejorará el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica:

Esta investigación se realiza con el fin de contribuir al conocimiento existente sobre el mejoramiento del desempeño, cuyos resultados de esta investigación podrá indicar que el uso de las estrategias de coaching empresarial mejorará de forma efectiva el rol del personal.

Justificación Práctica:

Esto procura dar solución al problema que sucede relacionado con el colegio Albert Einstein, donde se aplicará las estrategias de coaching para mejorar el desempeño del personal, ya que esto permitirá al colegio motivar con estas estrategias y de implementarla, para así nuestros docentes tengan previsto mejor el rol que desempeñan al brindar el servicio educativo de manera puntual y consiente.

Justificación Metodológica:

Se abarca una metodología de investigación que nos llevara a conocer la situación actual del colegio Albert Einstein, donde se va elaborar las estrategias de coaching para mejorar el desempeño del personal. Y que las estrategias demostradas sean una herramienta eficaz para el progreso de esta y que sirvan como base para otros trabajos.

1.6 Hipótesis

H0: Si se Aplica La Estrategia de Coaching Empresarial entonces no mejorará de manera directa el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.

H1: Si se Aplica La Estrategia de Coaching Empresarial entonces mejorará de manera directa el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.

1.7 Objetivos

General:

Aplicar Estrategias de Coaching Empresarial para mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.

Específico:

Diagnosticar la situación real que se vive en la I.E.P Albert Einstein con respecto al desempeño del personal.

Diseñar las estrategias de coaching empresarial para mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein.

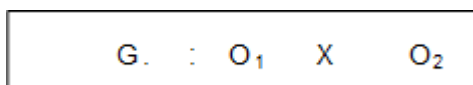
Evaluar si la aplicación de las estrategias de coaching empresarial permitió mejorar el desempeño dentro de la I.E.P Albert Einstein

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación:

La presente investigación es aplicativa pre experimental porque en un momento este estudio se hace una comparación entre el pre y post test en conjunto del proceso de coaching empresarial y los cambios que se hará con la estrategia realizada y que vamos a detallar dichas estrategias para mejorar el desempeño del personal del plantel educativo privado de manera secuencial y aplicativa en la I.E.P Albert Einstein. Con el siguiente esquema:

Donde:



G : Muestra.

O₁ : Desempeño Laboral del Personal Pre test.

X : Estrategias de Coaching Empresarial.

O₂ : Desempeño Laboral del Personal Post test.

2.2 Variables, Operacionalización:

2.2.1 Variable independiente: Estrategia de Coaching Empresarial

- **Definición Conceptual:** Es una herramienta en tanto para profesionales como para personas con instinto emprendedor que tenga noción de aprender y cambiar las perspectivas de manera que le sea falible para su vida. (Muradep, L 2012)
- **Definición Operacional:** Es una innovación infalible de motivación e iniciativa para cualquier persona precisando sus objetivos de manera clara y precisa para posteriormente tener un buen control de su vida misma.

2.2.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

- **Definición Conceptual:** Es el rendimiento que una persona demuestra haciendo mediante las actitudes que este muestre de manera adecuada entrelazado con los objetivos propuestos por la empresa. (Dessler, G. 2001)
- **Definición Operacional:** Es la actitud que posee la persona de laborar en su puesto de manera eficaz alcanzando todas las expectativas de lo que le propuso la empresa.

Tabla 1 Cuadro de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN
Desempeño Laboral.	Es el rendimiento que una persona demuestra haciendo mediante las actitudes que este muestre de manera adecuada entrelazado con los objetivos propuestos por la empresa. (Dessler, G. 2001)	Es la actitud que posee la persona de laborar en su puesto de manera eficaz alcanzando todas las expectativas de lo que le propuso la empresa.	Conocimiento Del Puesto	Descripción Del Puesto Expectativas. Confianza Métodos	1,2 3 4 5	ORDINAL.
			Habilidades Interpersonales	Relación Con Los Demás. Respeto Mutuo. Solución De Problemas Habilidades Personales	6 7 8 9,10	
			Cooperación	Comunicación Efectiva Adaptación Al Cambio. Solidaridad. Opiniones De Equipo Ideas	11 12 13 14 15	
			Compromiso	Responsabilidad Apoyo Tolerancia Capacitación Puntualidad	16 17 18 19 20	

2.3 Población y muestra

La población: La población considerada para este trabajo está constituida por el personal a cargo y servicio de la Institución Educativa Privada (Director, Administrativos) que de alguna manera tiene relación con la atención y la disposición del servicio administrativo y además de todos los docentes de este plantel que brindan este servicio en el Colegio Albert Einstein; representándose así como una población de tipo finita y accesible por el cual se aplicara la encuesta mediante el cuestionario. Lo que se presentara un total de 30 personas para la presente Investigación.

Tabla 2 Población representativa dentro de la I.E.P Albert Einstein.

OCUPACIÓN	PERSONAL	TOTAL
Administrativo y Servicios	11	37%
Inicial	4	13%
Primaria	6	20%
Secundaria	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Oficina de Dirección.

.Fecha: 25 de Abril 2018.

La muestra “Es un grupo de la población sobre el cual se recolectan datos, que se definen o se delimitan antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, Fernández y Baptista p. 173).La muestra estará conformada por el mismo personal de la Institución Educativa Privada Albert Einstein pertenecientes a la población.

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

Técnica: “Tipo de acciones regidas por normas que tiene como propósito de alcanzar un resultado específico” (Salas, 1993, p. 45).

Para este trabajo de estudio se utilizó dos tipos de instrumentos que a lo cual fueron de ayuda para verificar y recolectar datos mediante un cuestionario y entrevista para medir en este caso el desempeño laboral del personal de la Institución.

2.4.1 Entrevista:

Este modo nos permitirá a diseñar las interrogantes sistemáticas en una guía de entrevista que se realizó al director y a los administrativos de este plantel de la Institución Educativa Privada Albert Einstein del distrito de Pimentel, lo que nos permitió comprobar y verificar la información acerca de la realidad que sucede en esta institución.

2.4.2 Encuesta:

Este instrumento se designó específicamente a todo el personal de la Institución Educativa Privada Albert Einstein, utilizando el cuestionario de preguntas con la escala de likert de 5 alternativas.

Tabla 3 Distribución de Ítems por Variable

Variable	Dimensión	Ítem
DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento del Puesto	1 – 5
	Habilidades Interpersonales	6 – 10
	Cooperación	11 – 15
	Compromiso	16 - 20

Fuente: Propia del Autor.

Tabla 4 Valorización de ítems en la escala de Likert

Valorización	Denominación	INICIAL
5	Siempre	S
4	Casi Siempre	CS
3	A Veces	AV
2	Casi nunca	CN
1	Nunca	N

Fuente: Propia del Autor.

2.4.3 Cuestionario:

Se elaboró un listado de preguntas las cuales se formularon al personal de la Institución Educativa Privada Albert Einstein, Pimentel.

2.4.4 Procedimiento para Recolección de Datos:

Después de aplicar los instrumentos de recolección de datos se procedió a ordenar, tabular y graficar toda la recopilación de datos obtenidos y seguidamente a la interpretación de esta y del análisis de los resultados obtenidos utilizando el Programa de Microsoft Excel 2010 y el Programa IBM SPSS Statistics para exponer la información.

Validez: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice que “la validación de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. (p. 201).

Tabla 5 Validación de Expertos

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Mgtr. Lilian Roxana Paredes López	Si cumple	Investigador
Experto 2	Mgtr. Carlos Angulo Corcuera	Si cumple	Investigador
Experto 3	Mgtr. Marcelino Callao	Si cumple	Investigador

Fuente: Formato del Instrumento de Estrategias de Coaching Empresarial para la mejora del Desempeño. Elaboración del Autor.

Confiabilidad: “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014)

En tanto a la Confiabilidad del instrumento de investigación, se puso a prueba piloto aplicado en el Programa estadístico IBM SPSS vr.22 teniendo como resultado el 0.804 en el alfa de crombach donde establece que si es confiable el instrumento.

Tabla 6 Medidas de Consistencia Interna e interpretación de coeficientes

Alfa de Crombach	
Valor	Nivel de aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.50	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

Fuente: Elaborado a base a Hernández, Fernández y Baptista (2014)

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos se empleara la estadística descriptiva y aplicativa.

Para el análisis se empelara la escala de Likert, que estará centrada, en los sujetos de estudio, en el cual se realizaran las preguntas, donde cada ítem tendrá repuestas de opciones del cual se determinara las conclusiones.

Los resultados se detallaran utilizando el Programa de Estadística SPSS vr.22 de cada ítem establecido donde se fundamentara el resultado de este.

Además de ello se utilizara el Coeficiente estadístico no Paramétrico de Wilcoxon en el mismo Programa del IBM SPSS vr.22 para evaluar el comportamiento que tuvo estas frecuencias.

2.6 Aspectos éticos

Permiso Informado: Todas las personas encuestadas fueron informados de la encuesta realizada, por consecuente se le aplico el cuestionario al cual fue de manera consiente y voluntaria sin forzarlo a responder las preguntas.

Confidencialidad: Absolutamente esta información será de manera confidencial para este trabajo de investigación para poder así analizarla y sacar una conclusión precisa de lo que sucede.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS PRE TEST

Análisis Descriptivo de los resultados del cuestionario para evaluar el Desempeño del Personal de la I.E.P Albert Einstein del Pre-Test.

Tabla 7 DIMENSIÓN: Conocimiento del Puesto Pre Test

CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
1. Funciones del Área Establecida	0%	0%	47%	33%	20%	100%
2. Superación de Expectativas sobre sus Conocimientos	0%	0%	57%	23%	20%	100%
3. Objetivos y Políticas enlazado con su Trabajo	0%	0%	60%	23%	17%	100%
4. Confianza en sus conocimientos de manera que sea entendible	0%	0%	50%	30%	20%	100%
5. Utilización de Otros Métodos para su efectividad	0%	0%	63%	20%	17%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

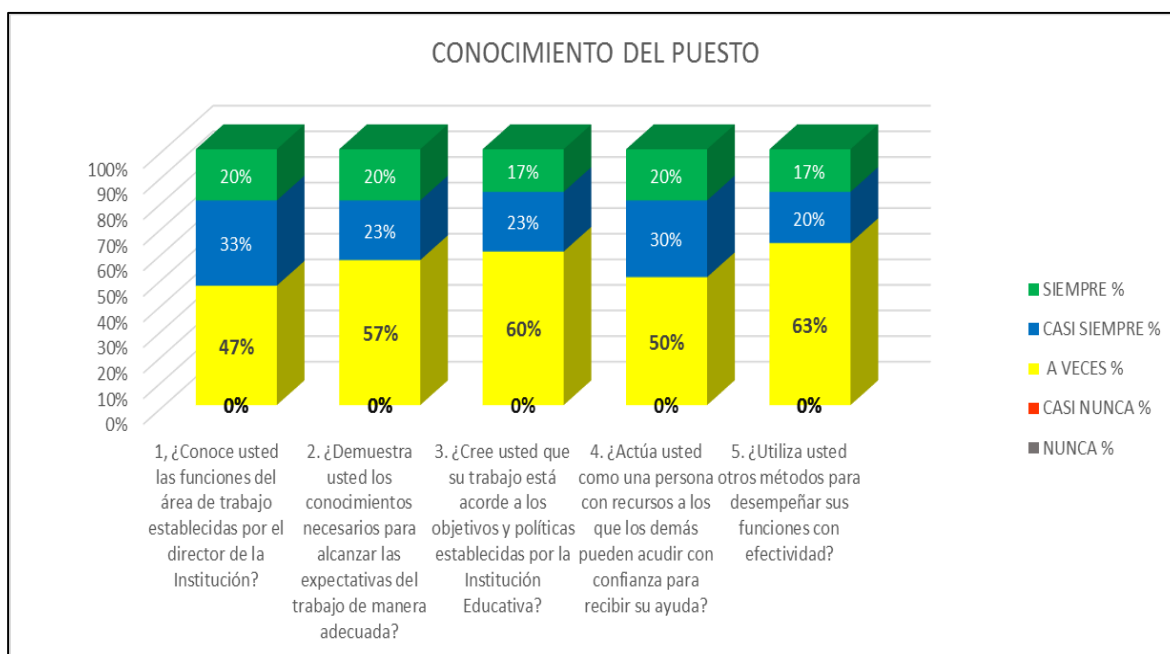


Figura 1 Conocimiento del Puesto Pre Test

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

Fecha: 04/05/2018

Interpretación:

En la tabla N° 8 de la primera pregunta del primer indicador en **descripción del Puesto**, nos detalla que un 47% del personal conoce regularmente las funciones que desempeña y un 20% de ellos sí tiene en claro conocimiento a desarrollar en su área ya que al contrastar con la entrevista con el director la comunicación no es muy fluida y además cerrada. También podemos observar en la segunda pregunta del indicador de **expectativas** demuestra que un 57% de los trabajadores casi siempre ellos logran realizar su trabajo de manera adecuada superando las expectativas de la función que desarrollan y un solo 20% de ellos indican que siempre superan las expectativas de sus labores. Por otro lado tenemos la tercera pregunta del indicador de **Políticas** que nos muestra un 60% del personal cree que a veces su trabajo está acorde a los objetivos y requerimientos establecidos de la Institución y con tan solo 17% piensa que siempre su trabajo está acorde con los objetivos de la Institución y se comprueba con la entrevista también demostrando que el documento en físico de las funciones a realizar esta previsto pero sin embargo no es realmente leído o tomado en cuenta. Además en la cuarta pregunta del indicador **confianza** se detalla que un 50% de ellos a veces brinda sus conocimientos con seguridad para ayudar a los demás y tan solo un 20% de ellos siempre están a disposición para ayudar a los demás en tanto a los conocimientos que posee ante cualquier inconveniencia. Finalmente en el indicador de **métodos** se presenta entre un 63% del personal que a veces utilizan otros métodos para desempeñar sus funciones con efectividad y un 17% de ellos si acepta que siempre utiliza otros métodos de trabajo para sus funciones y se denota al contrastar con el director que la creatividad de actividades o métodos nuevos por parte del personal no se hace resaltar e informar cómo años anteriores.

Tabla 8 DIMENSIÓN: Habilidades Interpersonales Pre Test

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

HABILIDADES INTERPERSONALES	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
6. Relación con los Compañeros de Trabajo	0%	0%	60%	27%	13%	100%
7. Respeto entre Compañeros de Trabajo	0%	0%	43%	37%	20%	100%
8. Soluciona Problemas de manera eficiente	0%	0%	63%	23%	13%	100%
9. Desarrolla sus Conocimientos y Habilidades en su Trabajo	0%	0%	47%	33%	20%	100%
10. Actividad que mejore sus Funciones	0%	0%	73%	10%	17%	100%

Elaboración Propia.

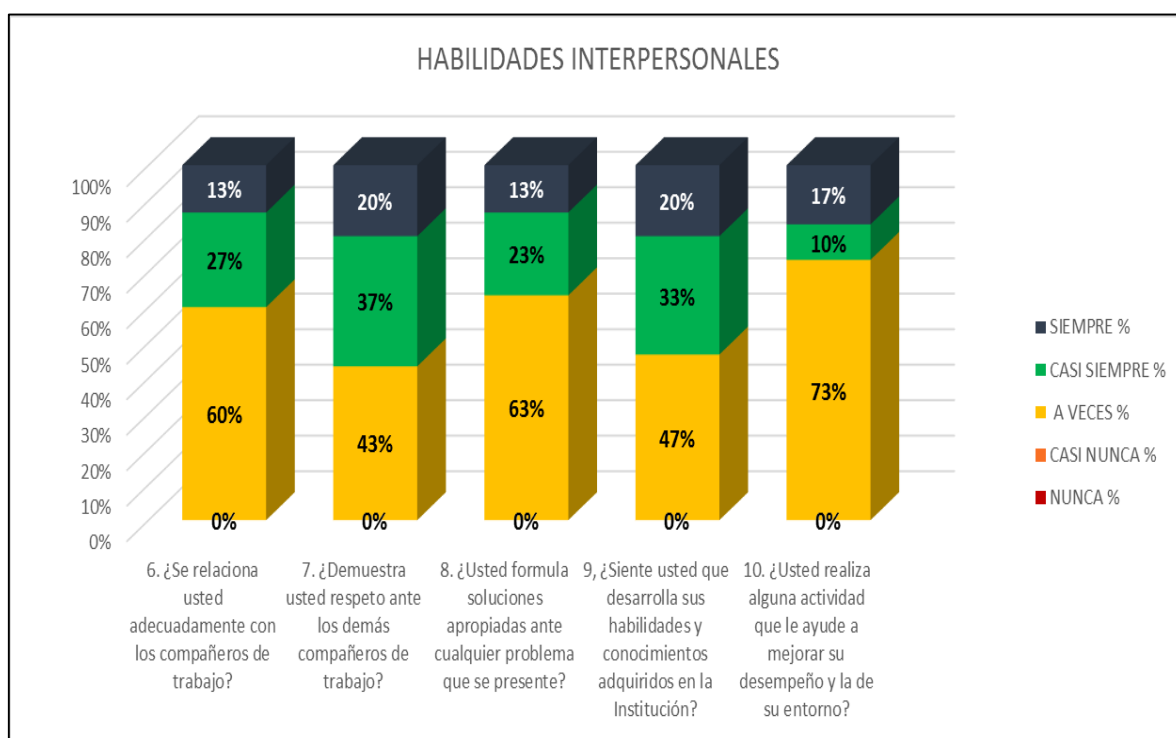


Figura 2 Habilidades Interpersonales Pre Test

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

Fecha: 04/05/2018

Interpretación:

En la tabla que nos muestra a continuación es la N° 9 comenzando con la sexta pregunta del indicador **relación con los demás** nos refleja un 60% del personal que no se relaciona muy a menudo con los demás y por otro lado un 13% siempre está en contacto con los demás a lo cual esto se debe a la poca interacción entre áreas de trabajo. Además de ello en la séptima pregunta con el indicador de **respeto mutuo** nos muestra que un 43% de los encuestados a veces demuestra respeto ante los demás a lo cual esto refleja que la comunicación no es muy fluida entre el personal y tan solo un 20% si respeta al personal que labora. Por otro lado, en la octava pregunta con el indicador de **solución de problemas** denotamos que el 63% a veces formula soluciones apropiadas ante cualquier problema que se le presente ya que no mantiene con la dirección una interrelación constante con sus colaboradores y un 13% siempre tiene las soluciones previstas ante cualquier inconveniencia a lo que podemos afirmar que la institución no prevé capacitaciones o charlas donde informen sobre los procedimientos ante cualquier inconveniencia. Tenemos también en la novena pregunta con el indicador **Habilidades Personales** que respondieron un 47% del personal que siente que desarrolla sus habilidades y conocimientos adquiridos a la Institución y con tan solo 20% siente que si desarrolla sus habilidades y conocimientos adquiridos ya que no la mayoría se capacita por el tema de tiempo que enseñan también en otros lugares. Finalmente tenemos la décima pregunta con el mismo indicador con un 73% del personal respondió que a veces realiza algún tipo de actividad para que le ayude a mejorar su desempeño y la de su alrededor, por otro lado un 10% de ellos casi siempre utiliza algún tipo de actividad para que le ayude a mejorar su desempeño.

Tabla 9 DIMENSIÓN: Cooperación Pre Test

COOPERACION	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
11. Diálogo e Interacción de Confianza con los demás	0%	0%	60%	23%	17%	100%
12. Adaptación ante los Cambios que se realicen	0%	0%	63%	23%	13%	100%
13. Promueve Relaciones Laborales favorables entre Compañeros	0%	0%	70%	17%	13%	100%
14. Toma en Cuenta las Opiniones de los demás	0%	0%	67%	23%	10%	100%
15. Importancia en los Aportes del Personal	0%	0%	63%	20%	17%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

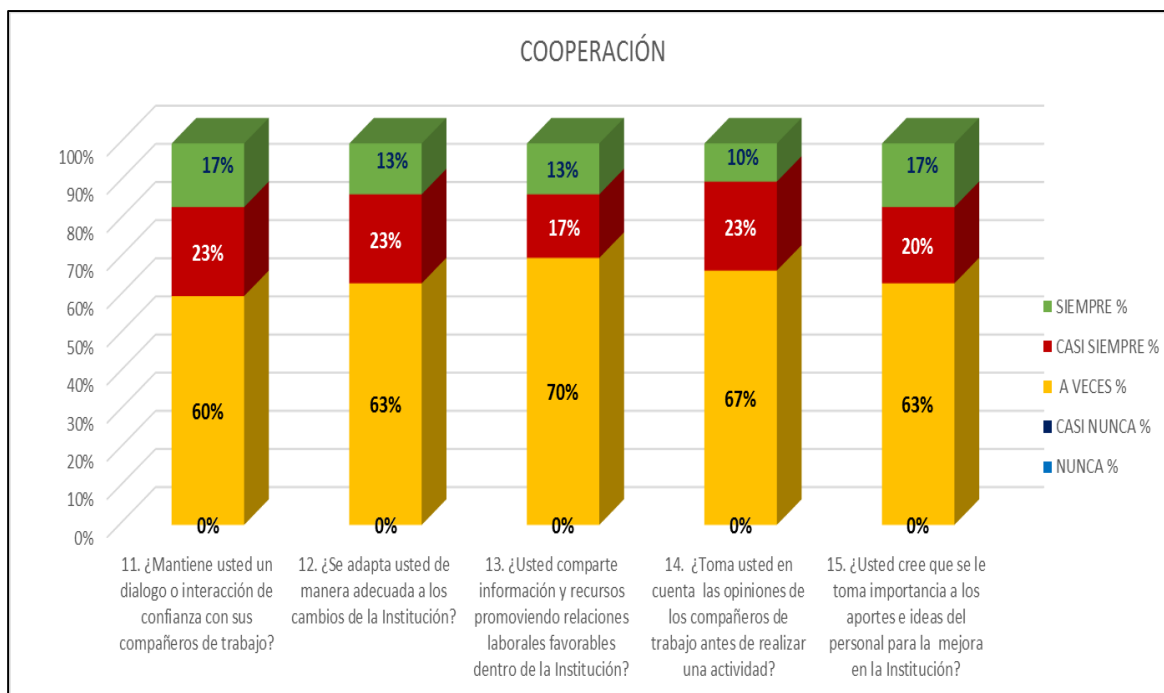


Figura 3 Cooperación Pre Test

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

Fecha: 04/05/2018

Interpretación:

En los gráficos que nos muestra anteriormente de la figura N° 10 nos detalla en la decimoprimer pregunta del indicador de **Comunicación Efectiva** demuestra que un 60% del personal a veces mantiene un diálogo o interacción con el resto del personal y tan solo un 17% de ellos siempre se denotan en crear un diálogo de confianza aclarando que existe personal nuevo y no hay cierta cercanía y confianza entre sus áreas, Tenemos también en la pregunta decimosegunda del indicador **Adaptación al Cambio** que un 63% de los encuestados respondieron que a veces aceptan el cambio, por otra parte el 13% si aclara que siempre se adaptan a cualquier cambio que se realice en la Institución en contraste con la entrevista sobre la adaptación del personal es algo lento a cambiar la manera en cómo se trabaja y tan solo se discute la función y se deja que siga provocando cierta descoordinación. Además en la pregunta decimotercera del indicador de **Solidaridad** observamos que un 70% respondieron que a veces comparte información y recursos con los demás ante esto recalcamos que hay una baja empatía y compromiso de ayuda ante los colegas para realizar cualquier actividad y tan solo un 13% del personal siempre brinda apoyo ante cualquier actividad que se realice. Otro punto importante también de la pregunta decimocuarta del indicador de **Opiniones de Equipo** muestra que un 67% del personal piensa que a veces se le toma en cuenta las opiniones de los demás y tan solo un 10% del personal siente que si se le toma en cuenta las opiniones de los colegas de tal forma argumentamos que en la Institución ya no se realiza desde tiempo ciertas charlas motivacionales acortando los costos. Ya terminando con la pregunta decimoquinta del indicador **Ideas** fundamentamos ante la figura mostrada que un 63% del personal cree que a veces se le toma importancia a sus ideas de mejora u opiniones y tan solo un 17% cree que siempre sus ideas se toman en cuenta a la hora de la reunión consolidando esta información que todo el personal a veces se reúne y otras no ya que por el problema del tiempo se ve muy descoordinado el personal en asuntos importantes.

Tabla 10 DIMENSIÓN: Compromiso Pre Test

COMPROMISO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
16. Responsabilidad de sus Funciones	0%	0%	50%	27%	23%	100%
17. Apoya en los Objetivos y Metas de la Institución	0%	0%	60%	30%	10%	100%
18. Supervisado y Cumplimiento de Horario	0%	0%	63%	17%	20%	100%
19. Se Capacita y Actualiza en sus Funciones	0%	0%	57%	33%	10%	100%
20. Puntualidad de Trabajos Asignados	0%	0%	50%	30%	20%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

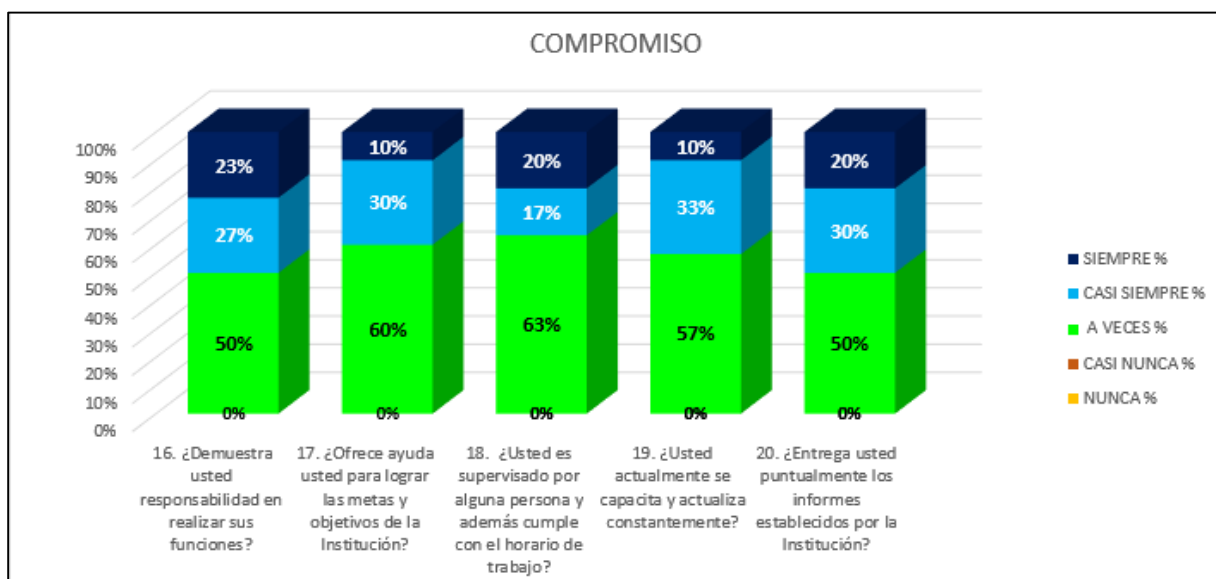


Figura 4 Compromiso Pre Test

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

Fecha: 04/05/2018

Interpretación:

En el resultado anterior del cuadro nos muestra la pregunta decimosexta del indicador **Iniciativa** que un 50% de los encuestados a veces demuestra responsabilidad en sus funciones y tan solo un 23% del personal siempre se responsabiliza de sus actividades por el cual esto demuestra una baja autonomía en realizar sus labores. En otro caso de la pregunta decimoséptima del indicador **Apoyo** nos detalla que un 60% del personal que en algunas ocasiones ayuda en lograr los objetivos de la Institución y un 10% de ellos se siempre prestan ayuda y apoyo en lograr los objetivos propuestos del plantel careciendo de dinamismo en relaciones labores entre los colaboradores. Ahora en el caso de la pregunta decimooctava del indicador **Tolerancia** nos demuestra un 63% del personal a veces es supervisado y que también a veces cumple con el horario de trabajo por otro lado un 17% de ellos afirma que casi siempre es supervisado y que cumple la mayoría de veces con lo dictaminado del horario de trabajo en la Institución, argumentando a este indicador podemos decir que no hay mucho control del desempeño del personal y que el horario de trabajo esta predominado de manera fija para todo el personal. Demostramos ahora la pregunta decimonovena del indicador **Capacitación** de parte del personal al que arrojo el resultado de que un 57% de ellos a veces se capacita o actualiza en tanto a las funciones que desempeña y con tan solo 10% se predispone que siempre lo hace, a lo que podemos deducir que ellos no se capacitan lo suficiente o no hay manera como ellos intenten potenciar más sus habilidades a lo cual la Institución debe prestar más atención en sus servidores tomando importancia. Ya finalizando esto con la pregunta veinte del indicador **puntualidad** se visualiza que un 50% de los encuestados a veces se preocupa en brindar sus informes en el tiempo establecido y un 20% del personal siempre entrega a la fecha sus informes que requiere la Institución lo cual con una buena gestión de comunicación mejoraría el compromiso del personal para que sea el idóneo.

Tabla 11 ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL

CUADRO DE ESTRATEGIAS DE COACHING EMPRESARIAL A LA I.E.P ALBERT EINSTEIN

Nº	ESTRATEGIAS	SESIONES Y TEMAS A TRATAR	PROPOSITO	SE BASA	MATERIALES O UTENSILIOS	LUGAR	FECHA DE APLICACIÓN	HORA
1	ESTRATEGIA DE ENTRADA	SESION I: CONVERSATORIO GRUPAL: REUNION DEL PERSONAL	MAYOR PARTICIPACION Y PROACTIVIDAD	Formulario de Actitudes, formación de Equipo de trabajo y direccionamiento de objetivos.	PIZARRA, PLUMON, PAPEL Y LAPICEROS	I.E.P ALBERT EINSTEIN	09/05/2018	2:00pm
2	ESTRATEGIA DE CHARLA	SESION II: CHARLA DE INTEGRACION DEMOSTRAMOS LO QUE HACEMOS	MEJOR DESEMPEÑO	Aplicar sesiones de comunicación interna y externa	PIZARRA, PLUMON, PAPEL Y LAPICEROS	I.E.P ALBERT EINSTEIN	12/05/2018	10:00am
3	ESTRATEGIA DE CAPACITACION	SESION III: CHARLA VIZUALISANDO NUESTRO ÉXITO	MEJOR DESEMBOLVIMIENTOS, MAYOR COMUNIACION, MEJOR DIALOGO Y COORDINACION	Aplicar sesiones de capacitación mediante dinámicas para fortalecer la comunicación interna del plantel	LIBRETA, LAPICERO, PAPELOTES, PELOTAS Y GLOBOS.	I.E.P ALBERT EINSTEIN	19/05/2018	10:00am
		SESION III: COLOCANDOME EN EL LUGAR DEL OTRO				I.E.P ALBERT EINSTEIN	19/06/2018	10:00am
		SESION IV: TOMANDO EL MANDO				I.E.P ALBERT EINSTEIN	26/06/2018	10:00am
		SESION IV: POTENCIANDO MIS HABILIDADES				I.E.P ALBERT EINSTEIN	26/06/2018	10:00am



Figura 5 Estrategia de Coaching Empresarial para la I.E.P Albert Einstein.

3.2. RESULTADOS POST TEST

Análisis Descriptivo de los resultados del cuestionario para evaluar el Desempeño del Personal de la I.E.P Albert Einstein del Post- Test.

Tabla 12 DIMENSIÓN: Conocimiento del Puesto Post Test

CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
1. Funciones del Área Establecida	0%	0%	0%	53%	47%	100%
2. Superación de Expectativas sobre sus Conocimientos	0%	0%	0%	43%	57%	100%
3. Objetivos y Políticas enlazado con su Trabajo	0%	0%	0%	60%	40%	100%
4. Confianza en sus Conocimientos de manera que sea entendible	0%	0%	0%	47%	53%	100%
5. Utilización de Otros Métodos para su efectividad	0%	0%	0%	63%	37%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

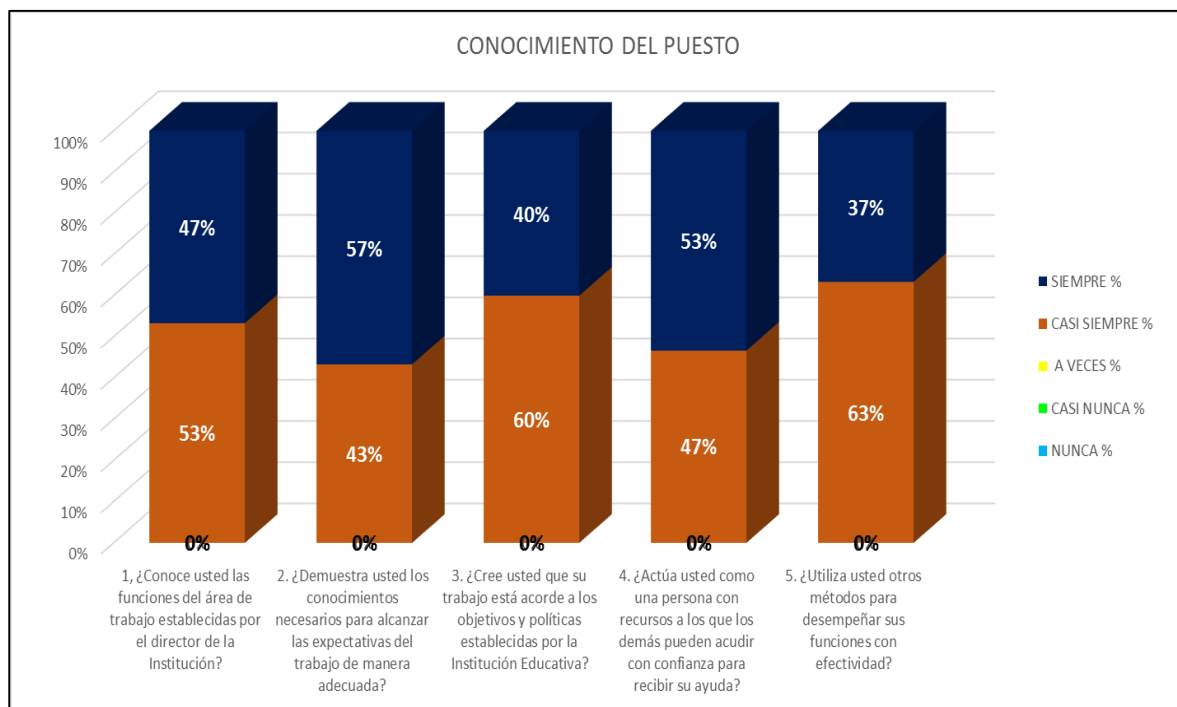


Figura 6 Conocimiento del Puesto Post Test

Fecha: 13/06/2018

Interpretación:

En el cuadro N° 12 que nos mostró en la página anterior podemos resaltar que la primera pregunta del indicador **descripción del Puesto** con un porcentaje de 53% del personal ya define del todo casi mejor sus funciones de su área establecidas por la misma Institución previsto desde un inicio de las estrategias que hemos realizado permitiendo aclarar los aspectos que debe tener en su desarrollo y con un porcentaje del 43% de ellos que siente que tiene previsto las funciones que ha de realizar mostrando interés en lo que hace. En tanto al otro indicador de las **expectativas** de la segunda pregunta se mostró un destacado porcentaje de 57% del personal que demuestra sus conocimientos de manera eficaz y eficiente mientras que un 43% de ellos casi siempre muestra todos sus conocimientos para destacar y sea de manera adecuada su labor a lo que se ha podido ver un cambio radical del compromiso y empeño que le toman a las funciones que desempeñan ante los talleres realizados, Ahora en el caso del indicador de **Políticas** de la tercera pregunta con un 60% de los encuestados está confiado que casi siempre su trabajo está acorde a los objetivos previsto de la Institución y con tan solo un 40% del personal piensa que su trabajo siempre está acorde a los objetivos y políticas del plantel. Además en la cuarta pregunta del indicador **Confianza** se aprecia que una gran mayoría del 53% de los encuestados siempre estará dispuestos a brindar su conocimiento a los demás de manera segura y de confianza como también el 47% de ellos plantea que casi siempre brindará su apoyo en horarios libres donde se tenga tiempo claro. Terminando con el último indicador de **Métodos** de la quinta pregunta nos detalla que un 63% del personal siempre utiliza otros métodos para realizar sus funciones haciéndolo efectiva y adecuada en ciertas circunstancias, por otro lado solo un 37% del personal siempre utiliza otros métodos ya que ellos por el profesionalismo y la experiencia hace que sea de forma estándar ya establecido por ellos mismo.

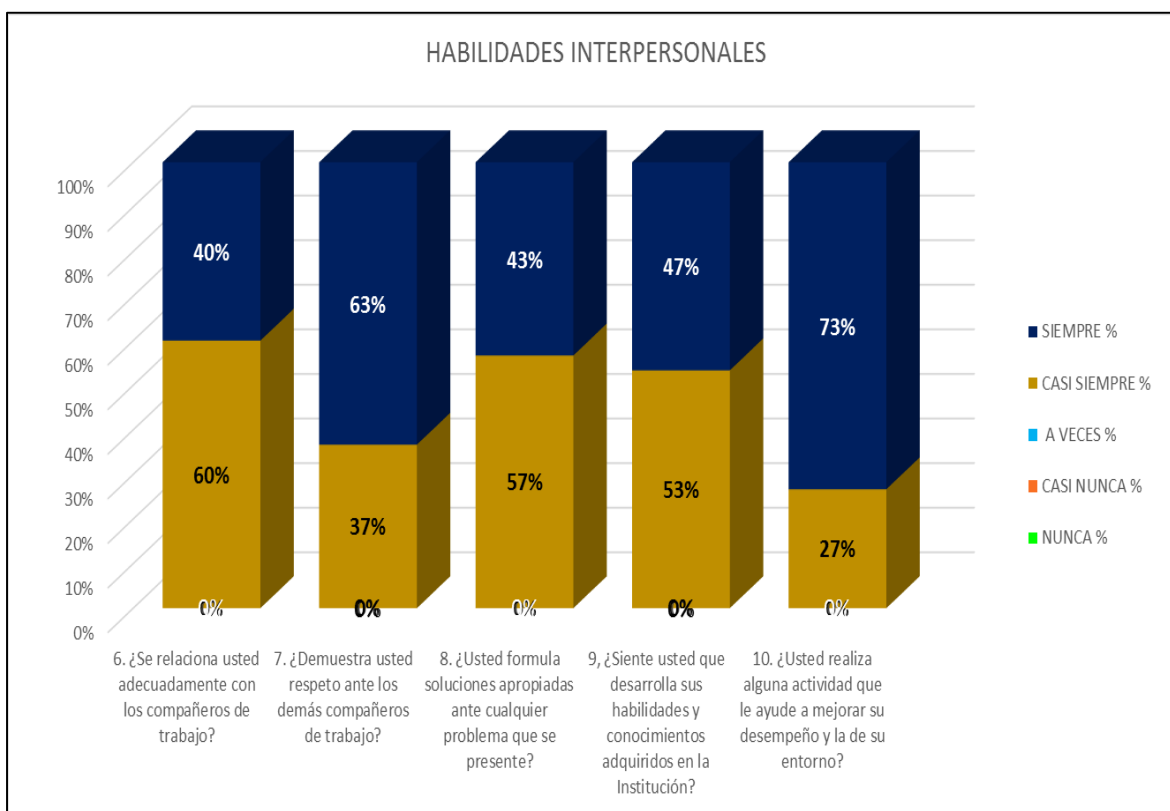
Tabla 13 DIMENSIÓN: Habilidades Interpersonales Post Test

HABILIDADES INTERPERSONALES	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
6. Relación con los Compañeros de Trabajo	0%	0%	0%	60%	40%	100%
7. Respeto entre Compañeros de Trabajo	0%	0%	0%	37%	63%	100%
8. Soluciona Problemas de manera eficiente	0%	0%	0%	57%	43%	100%
9. Desarrolla sus Conocimientos y Habilidades en su Trabajo	0%	0%	0%	53%	47%	100%
10. Actividad que mejore sus Funciones	0%	0%	0%	27%	73%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

Figura 7 Habilidades Interpersonales Post Test



Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein.

Fecha: 13/06/2018.

Interpretación:

En este cuadro mostrado en la página anterior podemos observar en el indicador de **relación con los demás** de la sexta pregunta que ahora después de haber realizado los talleres se distingue un 60% de ellos que existe y se complementan mejor de manera adecuada ante los demás y por otro lado un 40% del personal siempre se relaciona con los demás ya que en cierto modo el personal nuevo esta que se complementa, por el cual el cambio no es de un día para otro sino de manera constante para que no se pierda ese estilo de comunicación. Ahora en la séptima pregunta del indicador **Respeto Mutuo** observamos que al igual forma del anterior indicador se tiene un 63% del personal que demuestra respeto ante los demás colaboradores con las dinámicas que se realizó demostrando la satisfacción y rompiendo el hielo, por el mismo lado un 37% de ellos casi siempre demuestran respeto ante los demás. Tenemos también el indicador de **Solución de Problemas** de la octava pregunta que nos refleja un 57% de los encuestados que ya casi poseen soluciones apropiadas ante cualquier eventualidad que se presente ya que a través de talleres que se realizó en grupos y parejas se demostró que la persona es capaz de crear soluciones optimas antes los problemas que se les presento y que podrían generar a líderes y otro porcentaje del 43% de ellos cree que siempre podría brindar soluciones y cuando se les tome importancia sus aportaciones. En el siguiente indicador de **Habilidades Personales** de la novena pregunta contestaron con un 53% de los encuestados que ahora casi siente que siempre desarrolla sus habilidades y conocimientos adquiridos en sus funciones que desempeñan y también teniendo en cuenta el 47% de ellos que siempre piensa que desarrolla sus habilidades que posee al brindar sus servicios ante la Institución dándole otro énfasis de autonomía propia de cada uno del personal. Además de ello en la décima pregunta del mismo indicador observamos que en un 73% de ellos si realizan una actividad de mejora para desempeñarse con efectividad y en tanto un 27% del personal casi siempre realiza alguna actividad que le permita desenvolverse mejor en su función.

Tabla 14 DIMENSIÓN: Cooperación Post Test

COOPERACION	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
11. Diálogo e Interacción de Confianza con los demás.	0%	0%	0%	43%	57%	100%
12. Adaptación ante los Cambio que se realicen	0%	0%	0%	60%	40%	100%
13. Promueve Relaciones Laborales favorables entre Compañeros	0%	0%	0%	70%	30%	100%
14. Toma en Cuenta las Opiniones de los demás.	0%	0%	0%	73%	27%	100%
15. Importancia en los Aportes del Personal	0%	0%	0%	67%	33%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

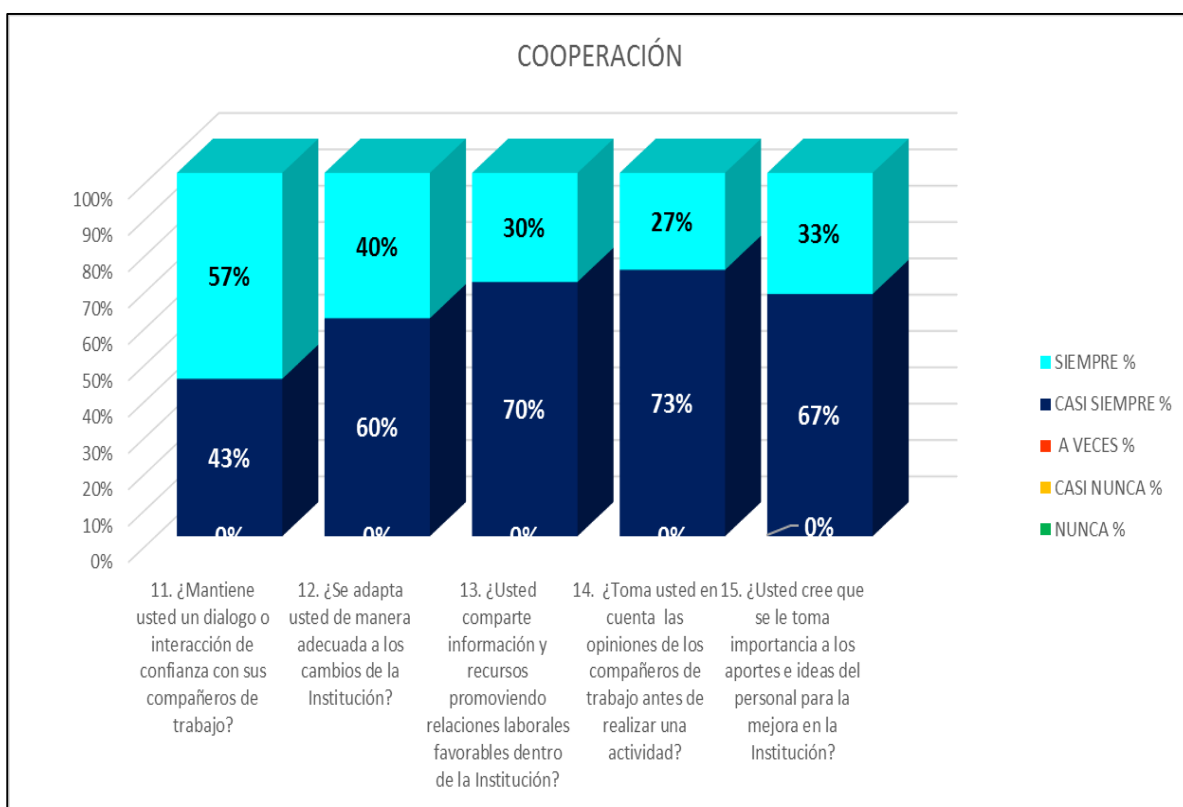


Figura 8 Cooperación Post Test

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

Fecha: 13/06/2018

Interpretación:

En la tabla N° 14 mostrada en la hoja anterior podemos denotar que en la decimoprimer pregunta del indicador **comunicación efectiva** que un 57% de los encuestados afirma que ahora si a menudo mantiene un dialogo fluido con los demás y un 43% de ellos casi siempre mantiene un dialogo cordial y de confianza. A la misma vez en la decimosegunda pregunta del indicador de la **adaptación al cambio** denotamos que un 60% del personal casi siempre se adapta a los cambios que la Institución realiza en ciertas actividades y otro 40% de ellos están de acuerdo que siempre están de acorde a los cambios que se realizan en dirección para mejora. Ahora en el indicador **Solidaridad** de la decimotercera pregunta denotamos un 70% del personal de la Institución que labora comparte información y utensilios promoviendo las relaciones laborales de manera agradable y mientras tanto un 30% de ellos siempre esta interrelacionándose con los demás para no perder la costumbre y mejore la comunicación. También tenemos en la decimocuarta pregunta del indicador **Opiniones de Equipo** que un porcentaje alto del 73% de los encuestados manifiestan que ahora sus opiniones se toman en cuenta ante los demás al realizar cualquier actividad o mejora dentro de la Institución tal cual se denota con un 27% de ellos que siempre están ajenos a respetar las ideas e innovar si es que se requiere las opiniones para el beneficio de todos. Terminando con el indicador de **Ideas** podemos decir después de ver el resultado de un 67% de los encuestados que ahora se le toma interés en los aportes e ideas permitiendo así el respeto de opiniones mientras que un 33% de ellos piensa que siempre se le da importancia a todos por igual sin inconveniencias.

Tabla 15 DIMENSIÓN: Compromiso Post Test

COMPROMISO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
	%	%	%	%	%	%
16. Responsabilidad en sus Funciones	0%	0%	0%	60%	40%	100%
17. Apoyo en los Objetivos y Metas de la Institución	0%	0%	0%	63%	37%	100%
18. Supervisado y Cumplimiento de Horario	0%	0%	0%	67%	33%	100%
19. Se Capacita y Actualiza en sus Funciones	0%	0%	0%	43%	57%	100%
20. Puntualidad de Trabajos Asignados	0%	0%	0%	23%	77%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la I.E.P. Albert Einstein, 2018.

Elaboración Propia.

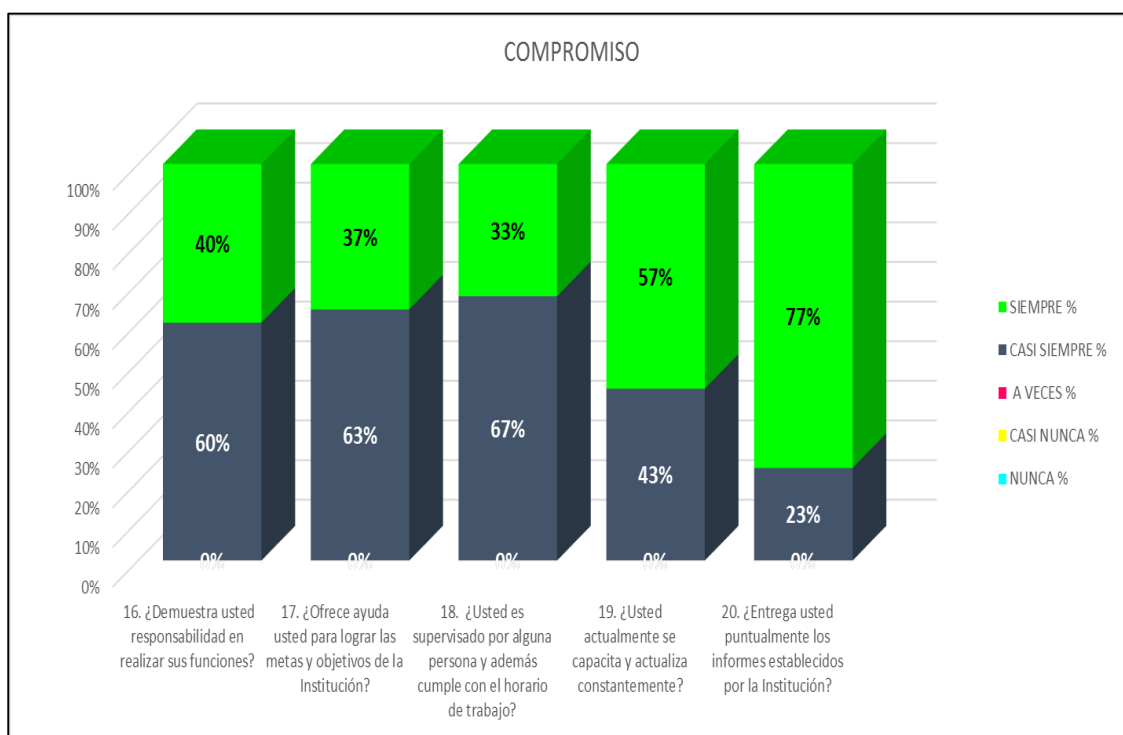


Figura 9 Compromiso Post Test

Fuente: Cuestionario Realizado al Personal de la I.E.P Albert Einstein

Fecha: 13/06/2018

Interpretación:

En el cuadro mostrado N° 15 podemos observar del indicador **Compromiso** de la pregunta decimosexta que un 60% del personal casi siempre ahora demuestra más énfasis en su responsabilidad de realizar sus funciones y de ante mano un 40% de ellos siempre está cumpliendo con sus funciones dentro del plantel. En la siguiente decimoséptima pregunta del indicador **Apoyo** nos muestra que un 63% de los encuestados ofrece ayuda para lograr los objetivos propuestos de la Institución y un casi siempre con un 37% de ellos también muestra empatía en lograr los objetivos definidos por el director del plantel. Mientras que en el indicador **Tolerancia** podemos definir tras lo mostrado que un 67% del personal es casi siempre ahora supervisado y que además casi siempre cumple con el horario de trabajo establecido, por esa misma efectividad de los talleres también se demuestra que un 33% de ellos siempre es supervisado y que además de ello está sujeto al horario de trabajo. Además también en el indicador **capacitación** podemos afirmar que un 57% del personal ahora está previsto siempre a una capacitación para mejorar su desempeño como también un 43% de ellos que casi siempre tendrá en cuenta las capacitaciones para enriquecer sus conocimientos y ser uso dentro del plantel. Ahora en tanto al indicador de **puntualidad** de la última veinteava pregunta nos muestra que un 77% de los encuestados ahora si tiene la responsabilidad de estar temprano en su centro de labor como también el 23% de ellos tienen noción de estar antes del horario para no perjudicar al estudiante.

3.3. RESULTADOS DEL PRE Y POST TESTS

Análisis Descriptivo Comparativo de los resultados entre el Pre y Post Test del cuestionario aplicado al Personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.

Tabla 16 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Conocimiento del Puesto

Conocimiento del Puesto	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Pre test	0%	0%	55%	26%	19%	100%
Post test	0%	0%	0%	53%	47%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

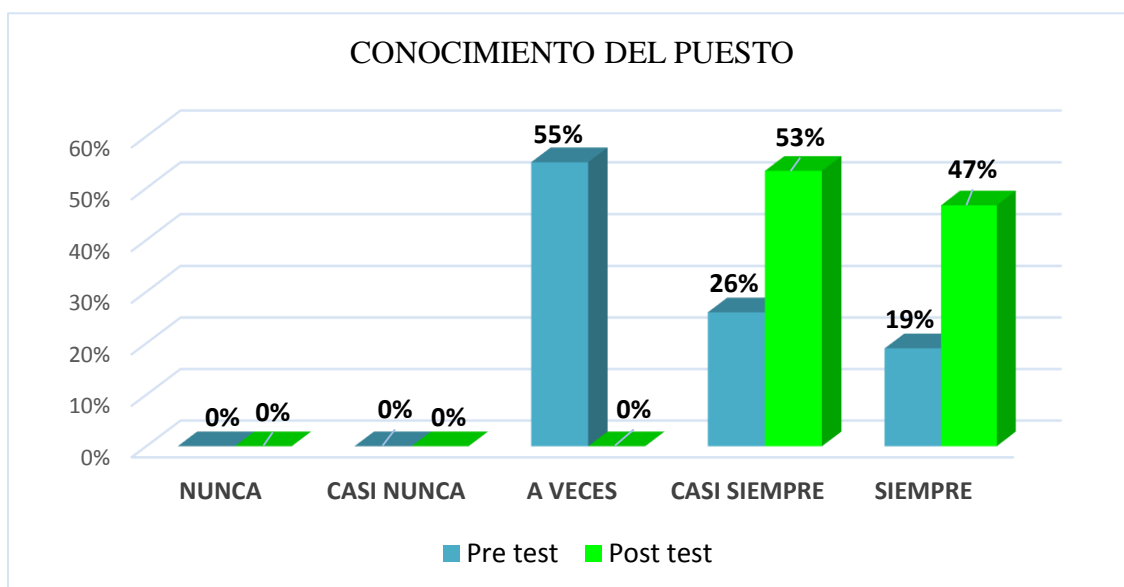


Figura 10 Análisis de la Dimensión Conocimiento del Puesto

Fuente: Encuesta realizada al personal de la I.E.P Albert Einstein.

Interpretación:

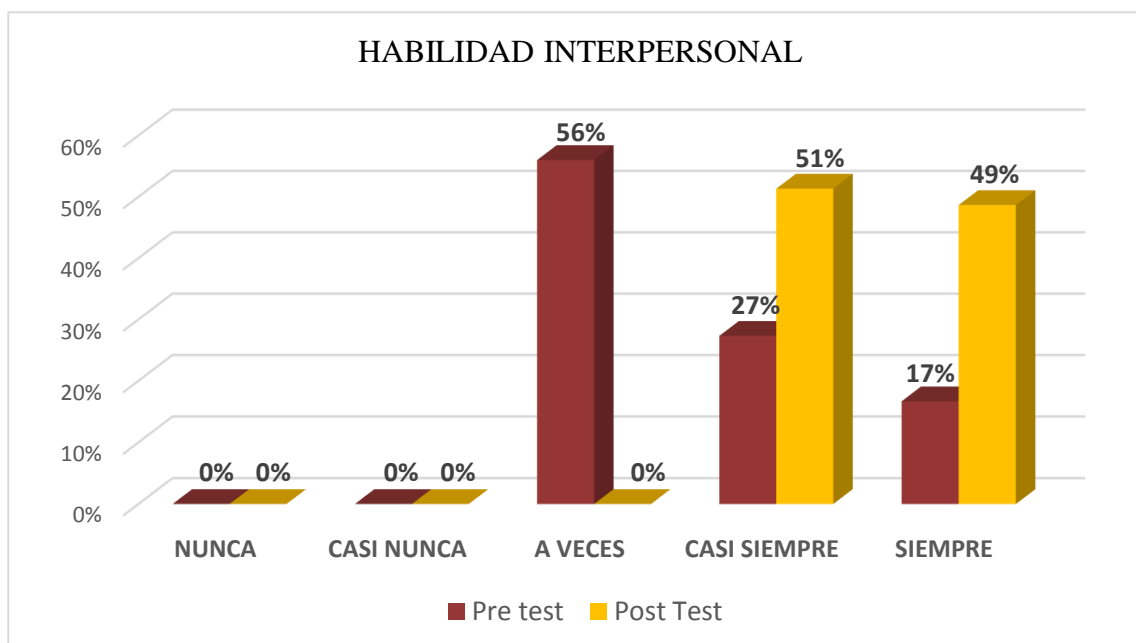
Podemos observar en el cuadro que tuvimos un mayor porcentaje del 55% de los encuestados que a veces sus funciones no estaban tan claras y precisas por ende que no se sujetaban mucho a los objetivos ni generaban tantas expectativas a lo que por resultado podemos definir después de haber realizado las estrategias ante esta problemática que ahora un 53% de ellos ya tienen casi establecido sus funciones y que además de ello pone en práctica su labor en base a lo que el colegio proporciona con métodos adecuados e innovadores.

**Tabla 17 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión
Habilidades Interpersonales**

Habilidad Interpersonal	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Pre test	0%	0%	56%	27%	17%	100%
Post Test	0%	0%	0%	51%	49%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 11 Análisis de la Dimensión Habilidades Interpersonales



Fuente: Encuesta realizada al personal de la I.E.P Albert Einstein.

Interpretación:

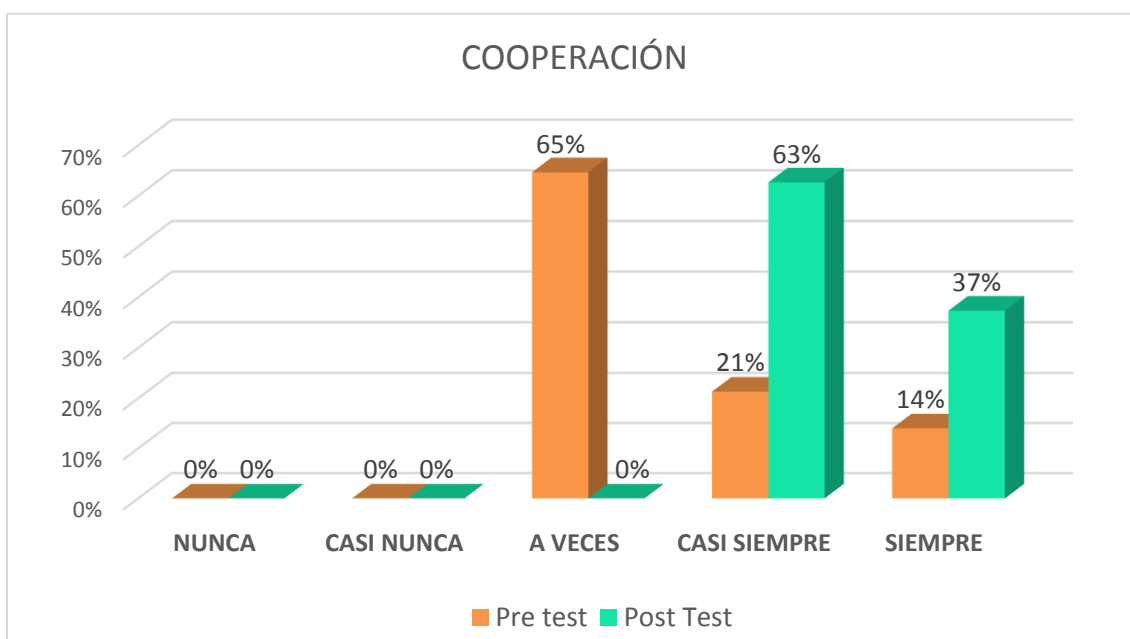
Deducimos a simple vista en el gráfico mostrado que un 56% del personal a veces aplicaba o demostraba sus conocimientos en sus funciones como también en los problemas que se les presentaba además de una casual interrelación con los demás, por otro lado después de haber realizado estas actividades denotamos que un 51% casi siempre brinda sus conocimientos de manera segura anticipándose a las actividades y problemas que se les presente como también una buena cordialidad de respeto ante los demás.

Tabla 18 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Cooperación

Cooperación	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Pre test	0%	0%	65%	21%	14%	100%
Post Test	0%	0%	0%	63%	37%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 12 Análisis de la Dimensión Cooperación



Fuente: Encuesta realizada al personal de la I.E.P Albert Einstein.

Interpretación:

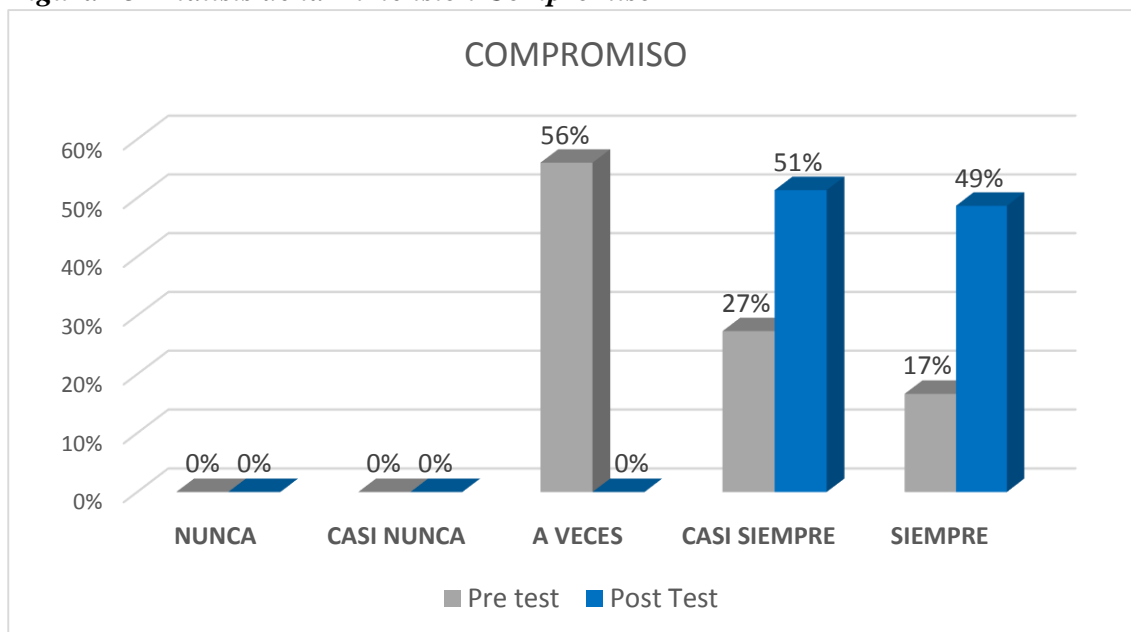
En este cuadro podemos verificar que anteriormente se obtuvo un 65% del pre test de los encuestados que a veces mantienen una comunicación fluida y de confianza optándose porque algunas veces no se pongan de acuerdo en las opiniones e ideas que plantean en las reuniones que se realizaban para mejora o alguna actividad. Ahora a través de estas sesiones se pudo obtener un 63% de ellos que realmente casi siempre se promueve una comunicación constante entre el personal y que además de ello se le toma en cuenta cada punto importante o idea ante las actividades que se realizaran posteriormente.

Tabla 19 Análisis Comparativo entre el Pre test y Post test de la Dimensión Compromiso

Compromiso	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Pre test	0%	0%	56%	27%	17%	100%
Post Test	0%	0%	0%	51%	49%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 13 Análisis de la Dimensión Compromiso



Fuente: Encuesta realizada al personal de la I.E.P Albert Einstein.

Interpretación:

Podemos decir después de haber observado el cuadro que un 56% del personal en algunas ocasiones cumplen con lo establecido y las entregas no son lo puntual al igual que sus horarios pero si se concretan posteriormente por otro lado después de haber realizado todas las actividades de coaching empresarial en la institución tenemos como relevancia en un 51% de los encuestados que casi siempre cumplen con las obligaciones en su determinado tiempo además de ello se capacita y apoya a la institución a los objetivos propuestos.

3.5 Análisis Comparativo de los Resultados entre el Pre y Post Test para la Contrastación de Hipótesis:

Tabla 20: Contrastación de Hipótesis

Estadísticos descriptivos								
	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Percentil 25	Percentil 50 (Mediana)	Percentil 75°
Total pretest	30	67,90	6,520	57	84	63,00	68,50	72,25
Total posttest	30	88,90	4,915	80	100	86,00	87,00	92,00

Fuente: SPSS vr. 22

Estadísticos de prueba

	totalpostest - totalpretest
Z	-4,784 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

Fuente: SPSS vr.22

Interpretación:

En la tabla mostrada N° 13 podemos observar que la aplicación del test no paramétrico con el nombre de Wilcoxon tuvo como resultado que el nivel de significancia corresponde a .000 (< 5%) que es el menor al 5% dentro de una distribución normal, en tanto a su resultado utilizando el programa de IBM SPSS vr.22; Podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis alternativa, donde se especifica que las estrategias de coaching empresarial mejoran el desempeño laboral del personal de la I.E.P Albert Einstein del Distrito de Pimentel.

IV. DISCUSIÓN:

En esta investigación se ha mostrado teniendo en cuenta diferentes perspectivas para las variables de Coaching Empresarial y Desempeño Laboral, al cual se complementa con lo que ocurre en el entorno y trabajos realizados previstos a lo cual se tendrá en cuenta lo ideal para este trabajo.

Como nos detalla Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) que el coaching al implementarlo genera un gran ayuda al potenciar sus capacidades obteniendo así mejores resultados como también tener en claro lo establecido por la organización, a lo que recalco también a mis resultados obtenidos que en parte al Conocimiento del Puesto con un 53% que ahora después de haber realizado las estrategias se tiene más en claro las funciones a desarrollar y de tal forma resulta su trabajo con efectividad.

Además de ello Farro y Toro (2014) da su conclusión que al aplicar el coaching a esta empresa de Motos al personal que labora tuvo como resultado que sus colaboradores desarrollaron mejor sus habilidades y expresarse de manera segura y coherente permitiendo el control de la timidez y la actitud positiva en el puesto. A lo que alego que a la Habilidad Interpersonal con los resultados mostrados del 51% de los encuestados ahora se relaciona y muestra respeto ante los demás resolviendo inconveniencias e ideando actividades asociados a sus funciones.

En tanto a Riveros (2016) manifiesta que la retroalimentación o feedback sirve de manera competitiva e incentivando a la participación comunicativa entre ellos con asertividad, con esta información denotamos que al mismo tiempo con el resultado obtenido de Cooperación tenemos al igual un 63% de mejora en dialogar e interactuar con los demás de manera que sus opiniones e ideas son tomadas en cuenta en las reuniones que se realizan semana tras semana contribuyendo así a la comunicación fluida y compañerismo.

Como nos argumenta este autor Mogollón y Sánchez (2014) al utilizar este coaching empresarial da la posibilidad de mejora en las actitudes y toma de decisiones poniéndolo como una pieza fiable dentro de la organización para la mejora de la organización. Ante esto podemos afirmar después de haber tenido el resultado del Compromiso con un 51% que el personal ahora si demuestra interés en sus funciones,

apoya en las actividades y además de ello cumple con los horarios como informes previstos a entregar.

Ya culminando con este trabajo, al aplicarse el Coaching Empresarial mediante la realización de la hipótesis con las estrategias de coaching empresarial mejorará el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018. En coordinación con Moreno, J. (2018) resalta que es determinante la influencia positiva que puede tener al implantarla a las personas obteniendo como resultado de más de un 65% de cambio en las actitudes e interacción del personal de la Institución Privada.

V. CONCLUSIONES:

1. Podemos afirmar que el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Albert Einstein previsto de un diagnostico se mostró una mediana baja participación, comunicación y compromiso de estos teniendo un ambiente no muy fluido, como resultado de esta dificultad tiene como resultado la falta de coordinación y apoyo, falta de compromiso, falta de motivación y reuniones periódicas no muy organizadas, ambiente con mediana fluidez comunicativa en el plantel.
2. La realización de estas estrategias de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral del personal de la I.E.P Albert Einstein fue imprescindible o factor clave para la problemática que pasaba dentro de esta organización ya que con ello se pudo determinar a qué base teórica se acomodaba para implantarlo y diseñarlo en consecuente aplicarlo con las sesiones correspondientes para mejorar el desempeño del personal de esta Institución.
3. Otro punto importante sobre los resultados finales de las comparaciones son el resultado que arroja al haberlo implementado, teniéndose en cuenta con el test previsto de cómo estaba la institución y ver los cambios que se obtuvo al aplicarlas al personal de dicho plantel en el post test de cómo esto tuvo percance en las actividades o funciones que realizan ahora después de haber aplicado estas estrategias se demuestra que si tuvo efecto y además de ello se beneficiaron en tanto el Colegio como el Personal Presente.

VI. RECOMENDACIONES:

1. A los directores que se coordinen mejor día a día sobre las actividades que se realizaran a corto plazo anticipándose a los problemas que sucedan en el transcurso evitando así problemas futuros o desinformación.
2. Estar en contacto previsto con los administrativos y todo el personal reuniones periódicas permitiendo así la interacción y dialogo de mejora para el beneficio de la Institución y los que requieren del servicio.
3. En particular al director de la Institución a generar charlas y sesiones motivacionales a mitades de semestre para su personal ya que esto permita la adecuación y satisfacción del personal de este plantel.

VII. PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA I.E.P. ALBERT EINSTEIN, PIMENTEL 2018.

7.1. PRESENTACIÓN

Esta investigación arrojó que las empresas han pasado de la administración tradicional y cotidiana al coaching gerencial, por lo que es oportuno instituir el fundamento del coaching gerencial como sistemática que no solo permite fortalecer las capacidades, habilidades y talentos de los individuos, sino también, mejorar el desarrollo organizacional de las empresas y la de sus trabajadores.

Así mismo, el coaching es el proceso de ayudar a personas o equipos de personas a rendir al máximo de sus capacidades. Esto implica extraer las mismas fuerzas de las personas, ayudarles a trascender sus barreras y limitaciones personales para alcanzar lo mejor de sí mismas y facilitarles a que estas puedan actuar eficazmente tanto en ámbitos individuales como grupales.

Generalidades:

El objetivo proyectado es básicamente aplicar las estrategias de Coaching Empresarial al personal que labora en la Institución Educativa Privada Albert Einstein, con el fin de que esto se convierta en un trabajo que sirva de ayuda para tanto las Instituciones Educativas como para otras entidades que pasen la misma problemática.

Este proceso fue dirigido de ambas formas ya sea individual y grupal llevándose a cabo en el mismo plantel de la Institución en cada sesión preparada teniendo como finalidad la mejora del desempeño del personal Institucional Albert Einstein, Pimentel 2018.

7.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

VALDERRAMA (2016), el coaching está relacionado con el cambio a distintos niveles, optimizando las competencias actuales, las técnicas de aprendizaje, los valores y los comportamientos tanto en el ámbito personal como organizativo. Por ende, la meta es que el gerente, una vez recibido el coaching pueda ofrecerlo tanto a sus colaboradores de forma personal, como a sus equipos.

7.3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar estrategias de Coaching Empresarial para generar un eficiente desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Plantear y desarrollar las estrategias de Coaching Empresarial teniendo en cuenta los problemas que se están desarrollando en la Institución.

Otorgar a la Institución Educativa una herramienta clara y precisa de ayuda que permita generar mejor sus actitudes del personal ante sus funciones a desarrollar.

Brindar información sobre el beneficio positivo que esto trae para el personal que labora al aplicar las estrategias de Coaching Empresarial en esta Institución Educativa Privada.

7.4. JUSTIFICACIÓN.

El trabajo investigativo se desarrolló por medio del método, al cual busca identificar elementos del coaching empresarial para explorar los temas a investigar en la búsqueda de información previa para la construcción de las preguntas que consolidara la entrevista.

7.5. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

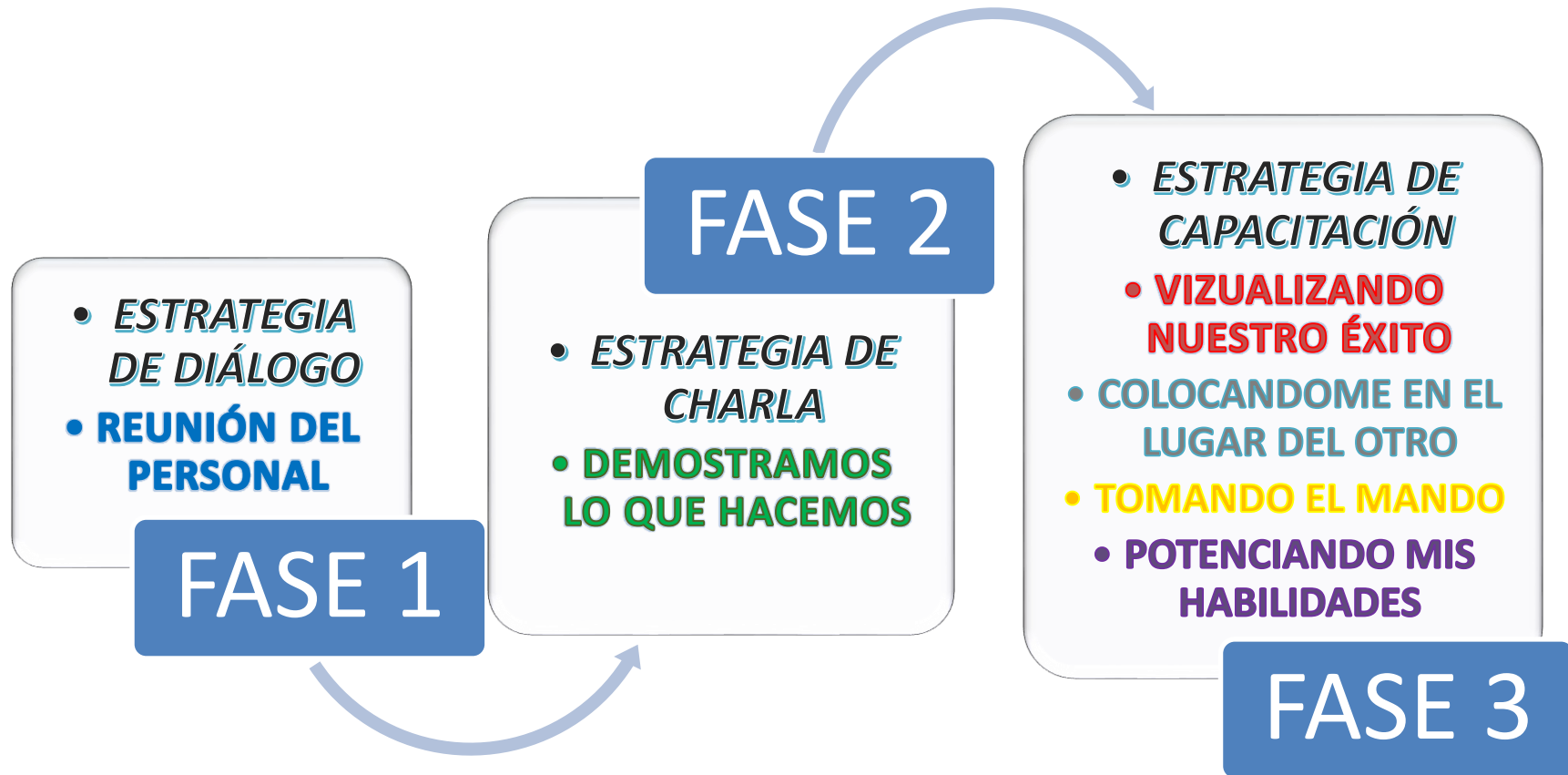
El trabajo en equipo permite que los nuevos trabajadores puedan aprender de sus integrantes de la empresa, creando espacios confortantes y un ambiente de trabajo confortable. La mejor forma de aprender es en la práctica, dentro cada plan de charlas conversatorios, capacitación y de integración motivacionales, donde deben perfeccionar nuevas estrategias.

ESTRUCTURA

Tabla 21 Estrategias a Implementar

Nº	ESTRATEGIAS	SESIONES Y TEMAS A TRATAR	PROPÓSITO	SE BASA	MATERIALES O UTENSILIOS	LUGAR	FECHA DE APLICACIÓN	HORA
1	ESTRATEGIA DE DIÁLOGO	SESION I: REUNION DEL PERSONAL	MAYOR PARTICIPACION Y PROACTIVIDAD	Conversaciones Efectivas, Denotación de Actitudes Personales y Grupal, Reiterar las metas y objetivos que se quiere alcanzar.	PIZARRA, PLUMONES, FICHAS Y LAPICEROS	I.E.P ALBERT EINSTEIN	09/05/2018	2:00pm
2	ESTRATEGIA DE CHARLA	SESION II: CHARLA DE INTEGRACION DEMOSTRAMOS LO QUE HACEMOS	MEJOR DESEMPEÑO	Aplicar esta sesión de comunicación interna y externa	PIZARRA, PLUMON, PAPEL Y LAPICEROS	I.E.P ALBERT EINSTEIN	12/05/2018	10:00am
3	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	SESION III: CHARLA VIZUALIZANDO NUESTRO EXITO	MEJOR DESEMBOLVIMIEN TOS, MAYOR COMUNIACION, MEJOR DIALOGO Y COORDINACION	Aplicar sesiones de capacitación mediante dinámicas para fortalecer la comunicación interna del plantel	PAPEL, CINTA, LAPICERO, CAÑITAS Y CONOS.	I.E.P ALBERT EINSTEIN	19/05/2018	10:00am
		SESION III: COLOCANDOME EN EL LUGAR DEL OTRO				I.E.P ALBERT EINSTEIN	19/06/2018	10:00am
		SESION IV: TOMANDO EL MANDO				I.E.P ALBERT EINSTEIN	26/06/2018	10:00am
		SESION IV: POTENCIAND O MIS HABILIDADES				I.E.P ALBERT EINSTEIN	26/06/2018	10:00am

7.6. PROCESO DE LAS ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL



7.6.1. Fase 1. Estrategia de Diálogo:

Esta estrategia se fundamenta más que todo en romper las barreras de comunicación que existe entre el personal que está en el plantel con la dirección poniendo en práctica el proceso del feedback eficiente para que tenga un buen desempeño propio.

Esta estrategia se fundamenta más que todo en romper las barreras de comunicación que existe entre el personal que está en el plantel con la dirección poniendo en práctica el proceso del feedback eficiente para que tenga un buen desempeño propio.

DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

Este desarrollo se especifica en relacionar y vincular al personal con los demás y con los directores de la misma institución de tal forma que se sientan a gusto con sus compañeros de trabajo y a la vez se comprenda la información de manera efectiva.

APLICACIÓN DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

Posteriormente a las acciones abordadas los directores harán reuniones semanales por cada nivel con la finalidad de dar a conocer los planes o actividades a realizar como también su desempeño en la actitud de sus funciones.

Tabla 22 SESION I: REUNION DEL PERSONAL:

Nombre de la Actividad		“REUNIÓN DEL PERSONAL”	
Objetivo	Asociar al personal con el director y el promotor.		
Fecha/ Duración	09 de Mayo / 30 minutos		
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de las actividades a realizarse. - Video: “AMA LO QUE HACES” Visitado en YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=AGDjd-FmWBo. - Dinámica Rompe Hielo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ El Reto de la Pelota Consiste en pasar la Pelota por todas las manos de los Participantes dándole tan solo de 10 a 5 segundos. (Lo que permitirá la cooperación en conjunto) ✓ Juego JOP! Consiste en decir JOP! Cuando por ejemplo se indica decir tan solo nombres y si el participante al frente nombra un apellido u otra cosa que no coordine en el transcurso y otro participante desatento nombra el JOP! Sale al frente a seguir la secuencia. - Instruir la Misión y Visión de la Institución. - Planificación de objetivos próximos. - Evaluación de los resultados. 		
Materiales a utilizar	Participantes	Experto y Colaborador	Lugar
	<i>Se le entregará:</i>	<i>Poseerá:</i>	<i>Se tendrá:</i>
	<i>Libreta y Lapicero</i>	<i>Una guía de Tareas Pelota pequeña Parlante y Micrófono</i>	<i>Plumón, mota y Pizarra.</i>

Luego de haber realizado el diálogo entre los distintos niveles y administrativos, los directores tomaran cartas en el asunto instruyendo a su personal a ser más eficiente y que además de ello se sientan parte de ella haciéndoles participar en juntas de mejora para la institución o como tal caso en actividades a corto plazo.

7.6.2. Fase 2. Estrategia de Charla:

Esta estrategia de charla pretende informar e incentivar a la innovación de laborar de manera adecuada y evitando problemas, en tanto a que este sea consiente de hacer las cosas de la mejor forma.

DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

En esta estrategia se realizó con la intención de fortalecer los conocimientos del personal de la Institución e inducir a experimentar cosas nuevas y afrontar los problemas que sucedan para mejorar sus funciones dentro de esta.

Tabla 23 SESION II: CHARLA DE INTEGRACION LABORANDO ANDO

<i>Nombre de la Actividad</i>	
“DEMOSTRAMOS LO QUE HACEMOS”	
<i>Objetivo</i>	Comprensión de las Funciones que Desempeñan
<i>Fecha / Duración</i>	12 de Mayo / 50 minutos
<i>Contenido</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Video: “ JUEGO DE HONOR TRABAJO EN EQUIPO” - Dinámica Rompe Hielo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ahí Viene El experto comienza explicando la dinámica de seguir sus indicaciones a lo cual hará movimientos con el cuerpo y de repetir las palabras que dice de manera entretenida para todos. ✓ 5 Saludos El experto comienza la explicación con un participante repitiendo 3 veces

la dinámica y así va poco a poco creando nuevo saludo con números a lo cual los participantes tendrán que acordarse del número del saludo correspondiente.

- Aprende a ver su Lado
- Actitudes
- Experiencias y Anécdotas
- Beneficios y Habilidades.

<i>Materiales a utilizar</i>	Participantes	Experto y Colaborador	Lugar
	<i>Se le entregará:</i>	<i>Poseerá:</i>	<i>Se tendrá:</i>
	<i>Libreta y Lapicero</i>	Una guía de Tareas Parlante y Usb Letras (Para Armar)	Pizarra, mota y plumón.

Esto se lleva a cabo a todo el personal para que sepan cómo actuar ante posibles problemas y que además de ello se conozcan más como compañeros de trabajo y tener en claro los beneficios que conllevan algunas veces a realizar las funciones de manera correcta y a tiempo.

7.6.3. Fase 3 Estrategia de Capacitación:

En esta fase la estrategia se basa específicamente en captar la atención y brindar información sobre el coaching empresarial para que el personal tenga fijo tener sus objetivos en base a sus funciones que posee.

DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

Esta estrategia se lleva a cabo para capacitar en cierto modo a todo el personal que labora en la Institución demostrándole y exponiéndole el tema del coaching empresarial sobre los beneficios y lo que conlleva al éxito con sus expectativas de personajes reconocidos que obtuvieron este tipo de entrenamiento.

Tabla 24 SESION III: CHARLA VIZUALISANDO NUESTRO ÉXITO

Nombre de la Actividad		“VIZUALISANDO NUESTRO ÉXITO ”	
Objetivo	Objetivos claros en la actitud frente a sus funciones		
Fecha / Duración	19 de Mayo / 50 minutos		
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Video: “ DESAFIO A LOS GIGANTES MOTIVACIONAL” - Ideas y Perspectivas de los Participantes. - Dinámica Rompe Hielo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Listones El experto crea grupos de 5 personas a más dándoles a la vez una cinta amarrada que tendrán que pasar por su cuerpo hasta que llegue al mismo lugar el equipo que lo hace en menos tiempo es el ganador. ✓ Pensamiento de Tres Este juego consiste permitiendo que se reúnan de 3 personas a lo cual se les llamara y el experto les hará algunas preguntas como por ejemplo: ¿A dónde se ira de vacaciones? ¿Cuántos hermanos son? Y tendrán que decir tan solo una palabra por persona completando la información - Objetivos y Metas de Vida Personal - Aptitud de Mejora 		
Materiales a utilizar	Participantes	Experto y Colaborador	Lugar
	<i>Se le entregará:</i>	<i>Poseerá:</i>	<i>Tendrá:</i>
	<i>Libreta y Lapicero.</i>	<i>Papelotes Imágenes Usb, Listones.</i>	<i>Pizarra, mota y plumón. Proyector</i>

Tabla 25 SESION III: COLOCANDOME EN EL LUGAR DEL OTRO

Nombre de la Actividad			
Objetivo		Integrar al Equipo de Trabajo	
Fecha / Duración		19 de Mayo / 45 minutos	
Contenido		<ul style="list-style-type: none"> - Video: “ LA CARRETA” Video visualizado en YouTube en: https://www.youtube.com/watch?v=-2OHKaT3MNU - Dinámica Rompe Hielo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Veo un Ovni El experto escogerá de manera aleatoria a los participantes de manera cómica que posteriormente formara una fila donde explicará que tiene que seguirle lo que él diga comenzando “VEO UN OVNI” y mirando al otro y así poco a poco agachados el experto empujara al terminar la trama permitiendo un ambiente de risas. ✓ Lo que digo Este es un juego muy agradable donde el experto reunirá a todos en el medio del salón agarrados de la mano dando las indicaciones de que realicen lo que haga pero que digan lo opuesto que al principio suele ser difícil pero poco a poco se entiende. - Interacción y Diálogo. - Coordinación del trabajo día a día - Trabajo en Equipo 	
Materiales a utilizar	Participantes	Experto y Colaborador	Lugar
	Se le entregara:	Poseerá:	Se Tendrá:
	Libreta, lapicero.	Guía de Tareas Parlante y USB Soga	Pizarra, mota y plumón

Tabla 26 SESION IV: TOMANDO EL MANDO

Nombre de la Actividad		“TOMANDO EL MANDO ”	
Objetivo	Creando líderes de Equipo		
Fecha / Duración	26 de Mayo / 55 minutos		
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Video: “EN BUSQUEDA DE LA FELICIDAD MOTIVACIONAL” - Dinámica Rompe Hielo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Batalla de Números El experto divide al grupo y entrega unas hojas bond con números inscritos en una cara del papel del 0 al 9 (2 Juegos de Números) en lo cual tendrán que saber que numero poseen para a la hora que el experto diga un numero deberá salir con ese número formando con otro compañero el numero mencionado y así ganar. ✓ El Espejo El experto realiza una fila columna con los participantes en donde comenzara con el ultimo al cual hará distintas posiciones por lo que este al terminar tendrá que seguir la consecución con los demás y al llegar al primero tendrá que ser como había empezado - Planificación y Dominio de control. - Adecuación de Objetivos de la Institución en el transcurso de sus actividades. - Habilidades en despertar interés en los demás 		
Materiales a utilizar	Participantes	Experto y Colaborador	Lugar
	Se entregará:	Poseerá:	Se tendrá:
	Libreta y lapicero.	Guía de Tareas Papelotes Hojas Bond	Pizarra, mota y plumón.

Tabla 27 SESION IV: POTENCIANDO MIS HABILIDADES

Nombre de la Actividad		“POTENCIANDO MIS HABILIDADES ”	
Objetivo	Motivación de Trabajar		
Fecha / Duración	26 de Mayo / 50 minutos		
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Video: “ JUEGO DE HONOR TRABAJO EN EQUIPO” - Dinámica Rompe Hielo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Correee Globo! El experto forma dos filas combinadas dándole a cada una un globo que tienen que pasarlo por arriba de sus cabezas hasta el último y así el último venga a la posición del primero y así sucesivamente hasta que el experto detenga y declare un ganador. ✓ A Moler el Café El experto da las pautas de la dinámica formando un gran grupo en el centro del salón, colocándose en el medio de este indica que todos se abracen por los hombros y que repita lo que él diga ¡A MOLER EL CAFÉ! Realizando movimientos y repitiendo lo indicado donde cada vez cambiara el lugar de abrazarse en la cadera y en las rodillas. - Reformulando mis Actitudes de manera positiva - Mejor Adecuación al Puesto denotando participación en todo momento - Desarrollo de la Creatividad 		
Materiales a utilizar	Participantes	Experto y Colaborador	Lugar
	Se entregara:	Poseerá:	Se tendrá:
	Libreta y lapicero	Guía de tareas. Globos, Conos Pito	Pizarra y plumón.

BIBLIOGRAFIA:

- Altamirano, M., Calvache, L. (2013). Coaching Empresarial enfocado en el mejoramiento, rendimiento, productividad y clima laboral dentro de la empresa la Fabril
Recuperado en: http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2921/1/1_10007.pdf
- Berckemeyer, F. (2014) ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?
Recuperado en <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-325817>
- Caicedo, L., Herrera, J., Quenguan, N. (2013). El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa. Recuperado en:<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4781/1075249712-2013.pdf>
- Coulter, R. y. (Enero de 2008).<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Coughlan, S. (2016) 9 Peculiaridades de los países con la mejor educación en el mundo
Recuperado el día 12/04/2018 en <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38213226>
- Cubeiro, J. (2016) Por que necesitas un coach: Verdades y Mentiras del Mundo del Coaching. Del epilogo Elena Gil , Barcelona. España.
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Da Silva O. Reinaldo. (2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Desíree, N.(18 de enero de 2017). *Aplicación de Coaching en el Ámbito Laboral, Insituto Superior de Coaching.* Barcelona. Recuperado de <http://www.motivatcoaching.com/noticias-coaching/blog/item/620-ambito-laboral>
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México. Recuperado de http://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler
- Dilts, R. (2004) Coaching Herramientas para el Cambio. Recuperado: https://drive.google.com/file/d/0Bw_RU_VsrEHudUhxanczVjJkWEE/view

- Fischman, D. (2016) Evaluaciones de Desempeño. Recuperado el día 20/04/2018 en: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888>
- Guerra, A., Gutiérrez, M. (2011) Efectividad Del Programa De Desarrollo De Liderazgo Coaching Individual Aplicado En Banesco En El Segundo Semestre Del 2010. Recuperado en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS 3004.pdf>
- Launer, V. (2014) *Coaching un camino hacia nuestros éxitos*. Madrid. España. Editorial Pirámide.
- León, M. (2016) Estrategia De Coaching Para La Mejora Del Liderazgo En La Formación De Instructores Y Miembros De Equipo Del Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo” – Región Norte 2016 Recuperado en <http://repositorio.us.edu.pe/xmlui/handle/uss/2408>.
- Lozano, L. (2008) El coaching como estrategia para la formación de competencias Profesionales Recopilado el día 24/04/2018 en <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/447/439>
- Linares, G., Arteaga, L. (2017). Influencia Del Programa De Coaching Linarte Sobre El Desempeño Docente En Los Educadores De Una Institución Educativa Privada. Recuperada en: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/114>
- Henric-Coll Michel. (2003). *Qué es coaching empresarial y cuáles son sus instrumentos*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/que-es-coaching-empresarial-y-cuales-son-sus-instrumentos/>
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. 5 Edición, Editorial Mc Graw- Hill. México.
- Morrisey, George. (1993) El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación./ Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España. 119 pp.
- Muradep, L. (2012). Coaching para la Transformacion Personal. México. Recuperado de <http://datelobueno.com/wp-content/uploads/2014/05/Coaching-para-la-transformaci%C3%B3n-personal.pdf>

- Paz, C., & Gonzales, D. (2018). Productividad y competitividad. Alfa & Omega, 1. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Ronda Pupo Guillermo Armando. (2002, Marzo). *Un concepto de estrategia*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/un-concepto-de-estrategia/>
- Ramírez, J. (2015) Impacto del Coaching en el desarrollo de Competencias para la vida. Recuperado en: <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riveros, B. (2016) Estrategia Y Programa De Coaching Para La Mejora De La Calidad Educativa En Una Institución Educativa De Arequipa 2015. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa. Recuperado en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:q6Nk8Os0u9cJ:repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2781/ADritae.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%amp;cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=opera>
- Sambra, B. (2016) Mi metro cuadrado, un límite que las empresas deben superar. Recuperado el día 20/04/2018 en: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-325817>
- Tamara, A. (2013) Programa De Coaching Interpersonal Y Su Influencia En El Desarrollo De La Autoestima En Los Estudiantes Del Segundo Grado De Educación Primaria De La Institución Educativa N°11011 “Señor De Los Milagros” Del Distrito De José Leonardo Ortiz - 2013. Recuperado en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11031>
- Wolk, L. (2007). Coaching: El Arte de Soplar Brasas. 2da ed. 5reimp.- Buenos Aires: Gran Aldea Editores - GAE.
- W. Timothy Galway. (1989) El juego interior del tenis Editorial Sirio S.A.
- Valderrama, A. (2016) recuperado el día (04/06/2018) <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3786/ValderramaMario2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ybirma, G. (2003) Lineamientos De Gestión Estratégica Basado En El Coaching Empresarial Para El Incremento Del Desempeño Gerencial En Educación Básica. Recuperado en: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11630/Gu>

tierrez%20Colmenares%20Jeferson%20Cristhian%20-
%20Gamboa%20Torres%20Ronald%20Edward%20-%20parcial.pdf?sequence=1

Zapata, M. (2012) ¿Qué es Coaching? Sus orígenes, Definición, Distintas Metodologías y Principios Básicos actualización de un Coach. Revista de Investigación.

ANEXOS:

ANEXO 01:

CUESTIONARIO

Encuesta Dirigida Al Personal del Colegio

<p><i>El objetivo de este cuestionario es para la aplicación de Estrategias de Coaching para mejorar el desempeño del personal de la Institución Educativa Privada Albert Einstein, Pimentel 2018. La información está escrita se manejará de forma confidencial.</i></p> <p><i>Del 1 al 5 marque las siguientes afirmaciones de acuerdo a la preferencia.</i></p> <p>Nombre:</p> <p>Ocupación o Cargo:</p>	NUNCA	MUY POCAS	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO DEL PUESTO					
1. ¿Conoce usted las funciones del área de trabajo establecidas por el director de la Institución?					
2. ¿Demuestra usted los conocimientos necesarios para alcanzar las expectativas del trabajo de manera adecuada?					
3. ¿Cree usted que su trabajo está acorde a los objetivos y políticas establecidas por la Institución Educativa?					
4. ¿Actúa usted como una persona con recursos a los que los demás pueden acudir con confianza para recibir su ayuda?					
5. ¿Utiliza usted otros métodos para desempeñar sus funciones?					
HABILIDADES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
6. ¿Se relaciona usted adecuadamente con los compañeros de trabajo?					
7. ¿Demuestra usted respeto ante los demás compañeros de trabajo?					
8. ¿Usted formula soluciones apropiadas ante cualquier problema que se presente?					
9. ¿Siente usted que desarrolla sus habilidades y conocimientos adquiridos en la Institución?					
10. ¿Usted realiza alguna actividad que le ayude a mejorar su desempeño y la de su entorno?					
COOPERACIÓN	1	2	3	4	5
11. ¿Mantiene usted un dialogo o interacción de confianza con sus compañeros de trabajo?					

12. ¿Se adapta usted de manera adecuada a los cambios de la Institución?					
13. ¿Usted comparte información y recursos promoviendo relaciones laborales favorables dentro de la Institución?					
14. ¿Toma usted en cuenta las opiniones de los compañeros de trabajo antes de realizar una actividad?					
15. ¿Usted cree que se le toma importancia a los aportes e ideas del personal para la mejora en la Institución?					
COMPROMISO	1	2	3	4	5
16. ¿Demuestra usted responsabilidad en realizar sus funciones?					
17. ¿Ofrece ayuda usted para lograr las metas y objetivos de la Institución?					
18. ¿Usted es supervisado por alguna persona y además cumple con el horario de trabajo?					
19. ¿Usted actualmente se capacita y actualiza constantemente?					
20. ¿Entrega usted puntualmente los informes establecidos por la Institución?					

Guía de Entrevista al Director del Colegio

OBJETIVO: Mejorar el desempeño laboral del personal mediante talleres y charlas permitiendo efectividad en sus actividades.

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: I.E.P Albert Einstein

REPRESENTANTE: ABEL ORELLANO VARGAS

1. ¿Se tiene claro y preciso los objetivos que se desean alcanzar a corto, mediano o largo plazo?

2. ¿Qué es lo que considera al plantear los objetivos en la Institución?

3. ¿Qué estrategias emplea para llegar a los objetivos propuestos?

4. ¿Quiénes son los beneficiarios al lograr los objetivos propuestos?

5. ¿Cómo evalúa a su personal a cargo para conocer su nivel de desempeño? ¿Y cada que tiempo lo realiza?

6. ¿Qué aspectos importantes toma en cuenta a la hora de realizar la evaluación de desempeño de su personal?

7. ¿Cómo mejora las deficiencias si es que encuentra al evaluar a su personal?

8. ¿En la Institución se han realizado distintos cambios con respecto al personal? ; y si hubo ¿Que inconvenientes han ocurrido? ¿Cuáles han sido las consecuencias? ¿A qué se debe?

9. ¿Cada que cierto tiempo tiene reuniones con su personal para lograr los objetivos propuestos y asegurar el éxito?

10. ¿Qué aspectos importantes se consideran para asignarle una persona una tarea o función dentro de la Institución? ¿Cuáles han sido los problemas que han tenido últimamente al desarrollarlas?

11. ¿Qué acciones toma la Institución para asegurar el compromiso de las funciones que realiza su personal en el plantel?

12. ¿Usted tiene conocimiento de las posibles dificultades que podrían ocurrir durante las actividades o eventos que desarrollaran? ¿Tiene planificado con anticipación cada detalle que falte para solucionarlo de inmediato?

13. ¿Usted ha realizado anteriormente charlas o talleres que incentiven al personal a tener compromiso dentro de la Institución Educativa?

ANEXO 03: ESTADISTICA DE CONFIABILIDAD

Se pudo realizar este trabajo mediante el Programa SPSS vs.22 donde obtuvo como resultado del instrumento realizado con una confiabilidad de:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	20

Alpha de Cronbach pre test.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	Pregunta01	Pregunta02	Pregunta03	Pregunta04	Pregunta05	Pregunta06	Pregunta07	Pregunta08	Pregunta09	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Preg
1	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3
2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5
4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3
6	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
7	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5
8	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
9	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	3
15	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4
16	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3
17	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
18	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3
19	3	5	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5
21	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4
22	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
23	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

Anexo 04: Validaciones de Expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Carlos Angulo Caravera
 1.2 Profesión : Administrador
 1.3 Grado académico : MBA
 1.4 Título Profesional : Licenciado en Administrador
 1.5 Institución donde trabaja : Incentiva Peú
 1.6 Cargo que desempeña : Gerente de Desarrollo
 1.7 Teléfono : 047555 845
 1.8 Correo Electrónico : c.angulo85@hotmail.com
 1.9 Nombre del Investigador : RONY ALEXIS CHAVEZ RAMOS

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

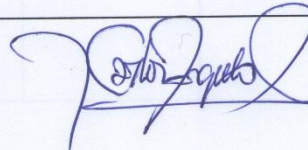
2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

4. Conclusiones



Pimentel, Junio 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.11 Nombre y Apellido : LILIAN ROXANA PAREDES LÓPEZ
- 1.12 Profesión : ESTADÍSTICA
- 1.13 Grado académico : MAGISTER
- 1.14 Título Profesional : LICENCIADA EN ESTADÍSTICA
- 1.15 Institución donde trabaja : UCV – CHICLAYO
- 1.16 Cargo que desempeña : DOCENTE
- 1.17 Teléfono : 988615005
- 1.18 Correo Electrónico : roxanaparedeslopez@hotmail.com
- 1.19 Nombre del Investigador : RONY ALEXIS CHAVEZ RAMOS

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

2.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	/			

CONCLUSIONES:

Pimentel, Junio 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : MARCELINO CALLAO ALARCÓN
- 1.2 Profesión : DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.3 Grado académico : MBA. MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.
- 1.4 Título Profesional : LICENCIADO EN EDUCACIÓN
- 1.5 Institución donde trabaja : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.6 Cargo que desempeña : DTC. COORDINADOR DE SEGUIMIENTO DEL GRADUADO.
- 1.7 Teléfono : 951551875.
- 1.8 Correo Electrónico : MCALLAO@UCV.EDU.PE.
- 1.9 Nombre del Investigador : RONY ALEXIS CHAVEZ RAMOS

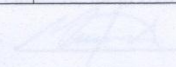
2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	X			—

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	X			—


 MBA. Marcelino Callao Alarcón
 DTC. 10726163

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	X			—

2.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	X			—

2.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	X			—

4. Conclusiones

TODO CONFORME.

Pimentel, Junjo 2018.

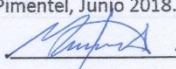

M.BA. MARCELINO CALLO ALARCÓN.
DNI. 40126163.

Tabla 28 Matriz de Contingencia:

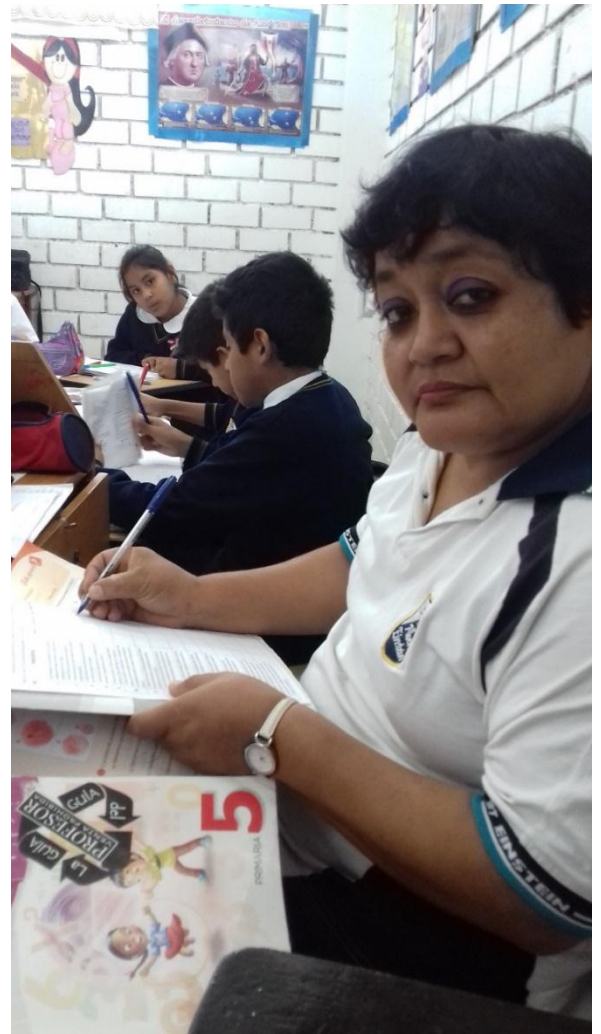
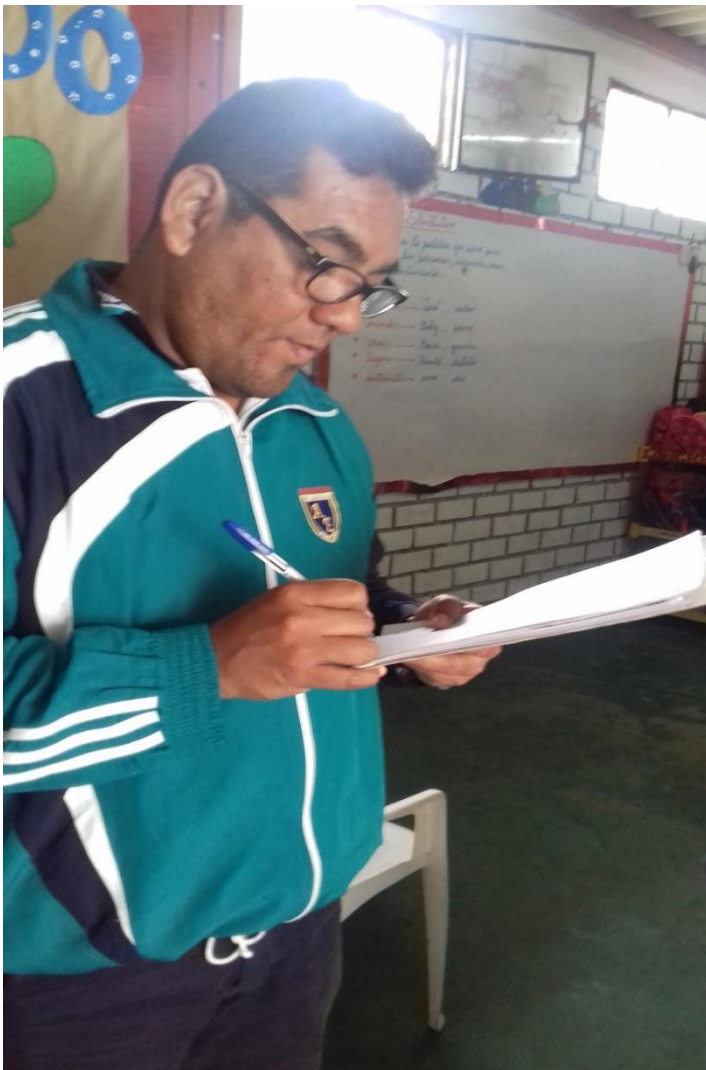
Problema General	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumento de Investigación
<p>Formulación del problema: ¿Cómo las estrategias de Coaching Empresarial permitirá mejorar el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018?</p>	<p>Objetivo General: Aplicar las Estrategias de Coaching Empresarial para mejorar el desempeño del personal de la institución Educativa Privada Albert Einstein, Pimentel 2018.</p>	<p>H0= Si se Aplica la Estrategia de Coaching Empresarial entonces no se mejorará de manera directa el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Estrategia de Coaching Empresarial.</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de la Investigación: Pre Experimental</p>	<p>Entrevista Guía de Entrevista</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnosticar la situación real que se vive en la Institución con respecto al desempeño dentro de la Institución Educativa Privada Albert Einstein. ✓ Diseñar las estrategias de Coaching Empresarial para mejorar el desempeño del personal de la institución Educativa Privada Albert Einstein. ✓ Evaluar si la aplicación de estas estrategias de Coaching Empresarial permitió mejorar el desempeño dentro de la institución Educativa Privada Albert Einstein. 	<p>H1= Si se Aplica la Estrategia de Coaching Empresarial entonces se mejorará de manera directa el desempeño del personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018.</p>			

Anexo 05: Fotografías









Resultados



ANEXO 6: PRESUPUESTO DE LOS RECURSOS UTILIZADOS PARA ESTA INVESTIGACIÓN

Para la realización de esta investigación y a la vez aplicarla se tuvo que contar con 4 sesiones para realizar la estrategia de Coaching Empresarial además contando con unas series de artículos y equipos para su visualización y audio para que los participantes tengan noción y estén atentos en la actividad a realizar.

En lo que respecta en primer punto a los especialistas se hace una revisión y verificación de análisis estadístico mediante la asesoría de un experto en estos temas identificando los procesos de manera correcta; en lo que respecta al especialista en tema de Coach contamos con el Lic. Juan Moreno Huatay quien procederá a impartir y tocar los temas previstos para las sesiones dándole dinámica y unión en el grupo a trabajar demostrando empeño y atención de los participantes.

Tabla 29 Personal Profesional

PERSONAL PROFESIONAL					
N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total
1	Asesor estadístico	Horas	3	80	240
2	Coach	Sesiones	4	280	1120
TOTAL					S/. 1360.00

Tabla 30 Artículos u Materiales

MATERIALES					
N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total
1	Fólder manila	Unidad	5	0.6	3.0
2	Sobre manila	Unidad	40	0.6	24
3	Globos	Unidad	5	0.5	2.5
4	Resaltador	Unidad	1	3	3
5	Papel bond	Millar	1	12	12
6	Lapiceros	Unidad	30	1	30
7	Libretas	Unidad	40	1	40
8	Listones	Unidad	4	2	8
9	Pelota	Unidad	3	5	15
10	Pito	Unidad	1	4	4
11	Conos	Unidad	5	3	15
TOTAL					S/. 156.50

Tabla 31 Lugar y Equipos

LUGAR Y EQUIPOS						
N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total	Aportado
1	Patio o Salón	Hora	5	50	250	I.E.P
2	Proyector	Unidad	1	250	50	I.E.P
3	Laptop	Unidad	1	1500	1500	PROPIO
4	USB	Unidad	1	50	50	PROPIO
5	Impresora	Unidad	1	120	120	PROPIO
6	Televisor	Unidad	1	240	240	PROPIO
7	Parlante	Unidad	1	150	150	I.E.P
8	Micrófono	Unidad	1	80	80	I.E.P
TOTAL					2070	S./ 0.00

Tabla 32 Servicios

SERVICIOS					
N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total
1	Internet	Horas	5	1	5
2	Costo de Energía	Horas	10	5	50
3	Movilidad	Tramos	8	5	40
4	Copias	Unidad	320	0.06	19.2
5	Impresiones	Unidad	32	0.4	12.8
6	Break	Porciones	20 x 4	2	160
TOTAL					S/. 287.00

Tabla 33 Total del Presupuesto

TOTAL DEL PRESUPUESTADO		
N°	Descripción	Sub total
1	Personal Profesional	S/. 1360.00
2	Materiales	S/. 156.00
3	Lugar y Equipos	S/. 0.00
4	Servicios	S/. 287.00
TOTAL		S/. 1803. 50

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Kelly Cristina Vásquez Huatay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, revisora de la tesis titulada "Estrategias de Coaching Empresarial para Mejorar el Desempeño del Personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018", del estudiante Rony Alexis Chávez Ramos, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Pimentel 12 de Julio del 2018



Firma

Kelly Cristina Vásquez Huatay

DNI: 16690083

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---	---

Yo Rony Alexis Chávez Ramos, identificado con DNI N° 76731696, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estrategias de Coaching Empresarial para Mejorar el Desempeño del Personal de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 76731696

FECHA: 12 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / <i>Vicerrectorado de Investigación</i>	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA I.E.P ALBERT EINSTEIN, PIMENTEL 2018.

Autor:

CHAVEZ RAMOS RONY ALEXIS

Asesor:

METODOLOGA: KELLY CRISTINA VASQUEZ HUATAY

ASESOR: PEDRO MANUEL SILVA

Línea de Investigación:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO - PERÚ

2018

ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA I.E.P ALBERT EINSTEIN, PIMENTEL 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	el tiempo.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	ilumina.fm Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

1

AUTORIZACION DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
E.P ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rony Alexis Chávez Ramos

INFORME TÍTULADO:

ESTRATEGIA DE COACHING EMPRESARIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA
I.E.P ALBERT EINSTEIN, PIMENTEL 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE FEBRERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Handwritten Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN