

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**



**APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE COACHING EDUCATIVO PARA  
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “PIE PEQUEÑO”,  
AREQUIPA – 2018**

Trabajo de investigación presentado por las  
profesoras:

**MARGARITA EULALIA HUARACA CCANSAYA  
DAMARIS BETZABE HUMASI APAZA**

para optar el Grado Académico de Bachiller en  
Educación

Asesor: Mg. Ángel Serruto Huanca

**AREQUIPA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

*A Dios por las bendiciones que derrama en mi vida, fortaleciéndome como persona, profesional, madre, amiga, a mi querido esposo por su apoyo incondicional en superación profesional, a mi hija fuente de mi inspiración personal y profesional.*

***Margarita***

*Especialmente a Dios por ser El, que siempre guía mis pasos de lucha en mis adversidades es quién me ilumina y siempre está cuando lo necesito nunca me abandona gracias padre mío por estar siempre conmigo. A mis hijos, esposo por la paciencia y perseverancia en la lucha de conseguir mis ideales profesionales, preparándome cada día más para ser mejor como profesora de Educación primaria siendo mi vocación que admiro, este esfuerzo consigo para mejorar mi práctica pedagógica.*

***Damaris***

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de San Agustín por habernos dado la coyuntura de proseguir desarrollándonos como personas y profesionales de bien.

A los catedráticos del Programa de Complementación Académica y Universitaria por el asesoramiento del presente trabajo, por su apoyo, paciencia y brindarnos las orientaciones necesarias para llegar a la cúspide del plan de acción para la mejora de los aprendizajes en nuestras aulas.

A los directivos y maestros de nuestras instituciones educativas porque sin su colaboración no hubiese sido posible culminar este trabajo de investigación.

Gracias a todos por su colaboración y apoyo.

*Las Autoras*

## RESUMEN

La presente investigación tiene la finalidad de determinar el efecto de la aplicación de las estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

Su metodología de investigación es cuantitativo, su nivel de investigación es aplicativa, el tipo de investigación es experimental, su diseño es pre experimental, la población está conformada por 16 docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa. Su instrumento es el inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981/1986), cuenta con una versión específica para la evaluación del Burnout en la profesión docente: el Educador Survey (ES) o MBI forma ED (Maslach, Jackson 1986).

Los resultados obtenidos del nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching educativo, se estima que hay 25% de docentes se ubican en el nivel medio y un 75 % de docentes en el nivel alto. En seguida, al aplicar el programa de coaching educativo para disminuir el estrés laboral, por su metodología basada en estrategias, se logró que un 88% de docentes lleguen a un nivel bajo. Finalmente, al comparar la verificación estadísticos obtenidos en el pre test y post test, se observó que en el pre test había un 75% de docentes con nivel alto de estrés laboral y al aplicar el programa la mayoría de docentes llegaron a nivel bajo con un puntaje de  $t=10.420$ .

**Palabras clave:** Estrategias, coaching educativo, estrés laboral.

## ABSTRACT

The present investigation has the purpose of determining the effect of the application of the strategies of educational coaching to diminish the labor stress in the teachers of the particular educative institution "Small Pie", Arequipa - 2018

Its research methodology is quantitative, its level of research is applied, the type of research is experimental, its design is pre-experimental, the population is made up of 16 teachers from the educational institution "Pie Pequeño", Arequipa. Its instrument is the inventory Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach and Jackson, 1981/1986), has a specific version for the evaluation of Burnout in the teaching profession: the Educator Survey (ES) or MBI ED form (Maslach, Jackson 1986).

The results obtained from the level of work stress before the application of educational coaching strategies, it is estimated that there are 25% of teachers are located in the middle level and 75% of teachers in the high level. Then, by applying the educational coaching program to reduce work stress, for its methodology based on strategies, 88% of teachers reached a low level. Finally, when comparing the statistical verification obtained in the pre-test and post-test, it was observed that in the pre-test there were 75% of teachers with high level of work stress and when applying the program the majority of teachers arrived at a low level with a score of  $t = 10,420$ .

**Keywords:** Strategies, educational coaching, work stress

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	ix

### CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación.....	11
1.2. Definición de términos básicos.....	15
1.3. Conceptos fundamentales.....	16
1.3.1. Estrategias de coaching educativo.....	16
1.3.1.1. Definición de estrategia.....	16
1.3.1.2. Definición de coaching.....	16
1.3.1.3. Definición de coaching educativo.....	17
1.3.1.4. Enfoque teórico de coaching educativo.....	17
1.3.1.5. Dimensiones del coaching educativo.....	19
1.3.1.6. Propósitos del coaching educativo.....	20
1.3.1.7. Fases del proceso de coaching educativo.....	21
1.3.1.8. Herramientas en coaching educativo.....	25
1.3.2. Estrés laboral.....	28
1.3.2.1. Definición del estrés.....	28
1.3.2.2. Definición del estrés laboral.....	28
1.3.2.3. Estresores laborales.....	28
1.3.2.4. Dimensiones del estrés laboral.....	29
1.3.2.5. Tipos de estrés laboral.....	31
1.3.2.6. Manifestaciones del estrés laboral.....	31
1.3.2.7. Consecuencias del estrés laboral.....	32
1.3.2.8. Síntomas del estrés laboral.....	33

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

2.1.	Determinación del problema de investigación .....	35
2.2.	Justificación de la investigación .....	36
2.3.	Formulación del problema de investigación.....	37
2.3.1.	Problema General .....	37
2.3.2.	Problema Específico.....	37
2.4.	Objetivos de la investigación.....	37
2.4.1.	General .....	37
2.4.2.	Específicos.....	38
2.5.	Sistema de hipótesis.....	38
2.5.1.	Hipótesis General .....	38
2.5.2.	Hipótesis nula.....	38
2.6.	Variables de investigación .....	38
2.6.1.	Variables Independientes .....	38
2.6.2.	Variables Dependientes .....	38
2.7.	Indicadores de investigación.....	38
2.8.	Metodología .....	39
2.8.1.	Enfoque de investigación .....	39
2.9.	Población y muestra.....	41
2.10.	Técnicas para el análisis de datos .....	42
2.11.	Presentación de los resultados de la investigación .....	43
2.11.1.	Resultados generales del pre test y post test.....	43
2.12.	Comprobación de la hipótesis.....	48

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1.	Denominación de la propuesta.....	50
3.2.	Descripción de las necesidades.....	50
3.3.	Justificación de la propuesta .....	51
3.4.	Público objetivo .....	51
3.5.	Objetivos de la propuesta.....	51

3.6.	Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta.....	52
3.7.	Planificación detallada de las actividades.....	53
3.8.	Cronograma de acciones.....	65
3.9.	Presupuesto que involucra la propuesta.....	65
3.10.	Recursos.....	66
3.11.	Evaluación de la propuesta .....	66

## **CONCLUSIONES**

## **SUGERENCIAS**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **ANEXOS**



## INTRODUCCIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNSA

Señor Director del Programa de Complementación Académica y Universitaria de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Señores Miembros del Jurado Examinador.

Pongo a consideración académica, la presente Tesis titulada: **APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE COACHING EDUCATIVO PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PIE PEQUEÑO”, AREQUIPA - 2018**, para optar el Grado de Académico de Bachiller.

El Coaching educativo, es una estrategia de administración moderna que presenta un enfoque especial sobre el recurso humano de las empresas, elemento de gran valía, al cual se busca promover y enriquecer mediante el desarrollo de habilidades, destrezas, capacidades y todos aquellos elementos que coadyuven y le permita obtener altos resultados en el que hacer de sus labores desde su puesto de trabajo, sin importar cuál sea el nivel jerárquico que ocupen en la organización.

Este estado del arte describe el Coaching Educacional como una estrategia de perfeccionamiento desde la práctica, cambiando el paradigma imperante, puesto que desde el ejercicio el docente puede incorporar nuevas conductas y modificar sus creencias. Si bien, aún no existe consenso y una certeza clara y precisa del impacto de su implementación en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, la literatura señala y destaca el efecto positivo sobre el desempeño del docente, puesto que es observable. A pesar de ello, esta herramienta en desarrollo en el ámbito escolar, no puede ser desestimada por ser una gran oportunidad para la adquisición de habilidades docentes.

El estrés laboral en el docente, a pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y el desempeño profesional, han sido poco estudiados. La presencia del estrés laboral se ubica en una elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro.

La presente tesis está dividida en 3 capítulos que se sustentan a continuación de manera descriptiva.

**En el capítulo I**, denominado **Marco Teórico**, encontramos los diferentes conceptos sobre el tema materia de investigación.

**En el capítulo II**, se trata del **Marco Operativo de la Investigación**, se presenta la Fundamentación, Justificación, Formulación, Antecedentes, Reseña Histórica, Objetivo, Hipótesis, Variables, Metodología, Técnica E Instrumentos, Población, Muestra, Procesamiento Estadístico.

**En el capítulo III**, se trata **Marco propósito de la investigación**, se observa el programa de capacitación a los docentes, además las alternativas de solución al problema.

Finalmente, sus conclusiones, sugerencias, anexos y bibliografía.

**Las Autoras**

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. Antecedentes de la investigación**

De acuerdo a diferentes autores he indicamos los antecedentes internacionales que a continuación son: **Monroy, A. (2015)** realizó una tesis denominada: *Coaching y Desempeño Laboral*” para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología industrial en la Universidad Rafael Landívar, tiene como objetivo general es determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango.

Su metodología de estudio se consideró cuarenta colaboradores y supervisores, de seis empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango, hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20-65 años de diversas religiones, casados y solteros algunos profesionales y otros no, se estableció la investigación de tipo descriptiva ya que examina y analiza sistemáticamente la conducta personal y social en ámbitos sociales, económicos, políticos, religiosos y de trabajo.

Se concluyó, que efectivamente el coaching es una herramienta administrativa que se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual fue establecido por los sujetos de investigación, quienes respondieron la escala de likert que se utilizó como

instrumento y lo interesante fue determinar que ya se manejan algunos procesos de coaching pero no por completo, por lo que se recomendó y propuso el establecimiento de un Programa de Coaching.

**Yáñez, C. (2016)** realizó una tesis denominada: “*Escalas de apreciación del estrés y su influencia en la sociabilidad del personal a cargo del banco de sangre en la cruz roja ecuatoriana sede Ambato*” para optar el Título de Psicólogo Clínico en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, tiene como objetivo general identificar los niveles de estrés que influyen en la sociabilidad del personal a cargo del Banco de Sangre de la Cruz Roja Ecuatoriana sede Ambato.

Su metodología de estudio es descriptiva y exploratoria, contando con una población de 50 personas que trabajan en el área mencionada, y con la utilización de instrumentos psicométricos apropiados para cada variable como son el test de EAE-G (Escala General de Apreciación del Estrés) el cual mide las situaciones estresantes, la incidencia e intensidad con que afectan la vida del individuo, y para la sociabilidad basándonos en que es una de las características de la personalidad se ha seleccionado el test 16 PF, tomando en cuenta el factor dirigido a la medición de sociabilidad.

El medio que rodea a la persona juega un papel importante para las variables planteadas ya que de acuerdo a las diferentes situaciones a las que se enfrenta el personal, se puede manejar un entorno con individuos saludables.

**Romero, L. (2017)** realizó una tesis denominada: “*El coaching educativo en el manejo del estrés cotidiano infantil en un grupo de estudiantes de educación primaria en el distrito de Carabayllo, 2016*”, para optar el Grado Académico de: Magister en educación en psicología educativa de la Universidad Cesar Vallejo. Lima, tiene como objetivo general de demostrar que el coaching educativo ayuda en el manejo del estrés cotidiano infantil en un grupo de estudiantes de educación primaria del distrito de Carabayllo, 2016.

Su metodología de investigación que se realizó es de tipo aplicada, de diseño pre experimental, dentro del enfoque cuantitativo. Cuya población estuvo conformado por 49 estudiantes de educación primaria, y la muestra fue no probabilística conformado por 15 estudiantes de un aula multigrado correspondientes al grupo experimental. El instrumento de evaluación que se utilizó en la investigación fue el Inventario de estrés cotidiano

infantil, IECI la cual consta de 22 ítems dicotómicos, cuyo objetivo fue evaluar los niveles de estrés que presentaron los estudiantes.

En conclusión, se recolectó en un tiempo determinado en la aplicación del coaching en el manejo del estrés cotidiano infantil, los estadísticos del grupo de estudio señalaron que en el caso del pretest, el 40,00% (6) de los estudiantes encuestados indicaron un nivel medio de estrés cotidiano infantil, mientras que el 60,00% (9) de ellos indicaron un nivel alto, mientras que en el caso del postest, el 73,33% (11) de los estudiantes encuestados indicaron un nivel bajo de estrés cotidiano infantil, mientras que el 26,67% (4) de ellos indicaron un nivel medio. Es decir; el coaching educativo ha logrado mejoras significativas en el manejo del estrés cotidiano infantil de los estudiantes con los que se realizó el trabajo de campo, mostrando una reducción de 9,26 puntos sobre el estrés mencionado.

**Ruiz, I. y Vega, K. (2016)** realizó una tesis denominada: *“Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales”*, para optar el Título Profesional de Licenciado en Gestión con mención en Gestión Empresarial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, tiene como objetivo general de analizar de la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores administrativos de rango medio de una empresa en concreto, grupo que está conformado básicamente por trabajadores entre 21 y 50 años. Para dicho fin, se considera al estrés laboral desagregado en siete factores y al desempeño laboral compuesto por dimensiones.

Su metodología de estudio de caso por tratarse de una población específica de una organización en particular. El enfoque utilizado es mixto; en este sentido, se utilizan herramientas que permitan medir y relacionar las variables estrés laboral y desempeño, para luego aplicar entrevistas que permitan interpretar los resultados numéricos. Además, se recolectan las apreciaciones de diferentes expertos en los temas en cuestión

En conclusión, se pudo llevar a cabo gracias a la estrecha colaboración de la empresa, la cual desde un inicio se mostró interesada en cooperar para, en último término, obtener un diagnóstico y conocer cómo se encuentra respecto a estrés laboral y desempeño. Es importante mencionar que estos aspectos no son medidos en la actualidad por la empresa, por lo cual le resulta de interés la presente investigación. Además, se puso

énfasis en ciertas variables demográficas como el género, la edad y el nivel de instrucción del trabajador, lo cual nos permitirá analizar los resultados con un mayor grado de profundidad. El principal resultado encontrado fue que el estrés laboral afecta negativamente al desempeño; sin embargo esta influencia no es relevante, lo cual hace suponer que el trabajador está realizando un adecuado manejo del estrés.

**Ochoa, V. (2017)** realizó una tesis denominada: *“El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017”*, para optar el grado académico en Doctor en Ciencias Educación en la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Su objetivo es determinar la relación que se da entre estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa.

Su metodología de investigación es cuantitativo no experimental, su tipo descriptivo correlativo, su población está conformada por 60 docentes de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi, los instrumentos aplicados es el test de estrés laboral IBM y ficha de observación de desempeño docente.

En conclusión, de acuerdo a los resultados obtenidos los docentes presentan un 68% estrés laboral en el nivel medio debido al agotamiento, despersonalización y realización personal. Por otro lado, los resultados obtenidos un 65% de los docentes presentan un nivel medio en el desempeño docente en lo que corresponde Involucra activamente estudiantes.

**Machaca, W. y Garambel, E. (2015)** realizó una tesis denominada: *“Los niveles de estrés y su relación con el rendimiento escolar del área de comunicación de los estudiantes del sexto grado de educación primaria en la i.e. Néstor Cáceres Velásquez, Arequipa-2014”*, para optar el Título Profesional en la Segunda Especialidad de Educación Primaria en la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Su objetivo es establecer la relación que existe entre los niveles de estrés y el rendimiento escolar del área de Comunicación de los estudiantes del nivel primario en la I.E. Néstor Cáceres Velásquez, Arequipa - 2014.

Su metodología de investigación es cuantitativa y descriptiva correlacional, la población está conformada por 70 estudiantes de la I.E. Néstor Cáceres Velásquez –

Socabaya. Su muestra es censal y su muestreo no probabilístico, su instrumento es el test de estrés de Holmes y Rahe para adolescentes.

En conclusión, con respecto a los resultados presentan niveles de estrés en la mayoría de estudiantes se encuentran con niveles de estrés moderado con un 51%, seguida con un 29% de estrés severo, finalmente tenemos con un 20 % estudiantes con niveles de estrés normal lo que significa la presencia preocupante de elevados niveles de estrés. La prueba estadística realizada con el programa SPSS con el estadístico chi cuadrado nos demuestra que existe una relación significativa entre los niveles de estrés con el rendimiento escolar. Por lo tanto podemos afirmar que a mayor estrés en los estudiantes del sexto grado de Educación Primaria, menor rendimiento escolar para el Área de Comunicación.

## **1.2. Definición de términos básicos**

**Coaching**, palabra coach significa literalmente carruaje y por asociación, transporte. Etimológicamente, el coach es quien conduce a alguien de un lugar a otro y, por extensión, el entrenador, especialmente en el ámbito deportivo, que conduce a un atleta o un equipo a desarrollar su potencial hasta su máximo rendimiento. Desde esa acepción original, su uso se amplió de tal manera, que no es posible encontrar un sinónimo en su lengua ni un equivalente suficientemente abarcador en otras, por eso el castellano la ha adoptado en préstamo.

**Estrés**: es una reacción fisiológica del organismo en el que entran diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante.

**Estresores**: Agentes internos o externos que producen estrés

**Estrés Laboral**: es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, donde la presión del entorno laboral, sus tareas y horarios pueden provocar la saturación física o mental del trabajador, desencadenando consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también al entorno.

**Ansiedad**: estado mental caracterizado por una gran inquietud, una intensa excitación a más de una extrema inseguridad que puede definirse como una anticipación de un daño o desgracia que se acompaña de un sentimiento de disforia y síntomas somáticos de tensión.

**Cansancio emocional:** valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo.

### **1.3. Conceptos fundamentales**

#### **1.3.1. Estrategias de coaching educativo**

##### **1.3.1.1. Definición de estrategia**

Según el Programa de Empleo y Juventud (2009); nos indica que las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, los objetivos que se buscan y la naturaleza de los conocimientos, con la finalidad de hacer efectivo el proceso de aprendizaje. (p. 58)

Definir las estrategias de aprendizaje implica tener claro: objetivos del curso, concepción de la enseñanza, concepción de aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje son las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia. Estos autores consideran a las estrategias como técnicas que pueden ser enseñadas para ser usadas durante el aprendizaje. De esta manera, la meta de cualquier estrategia particular de aprendizaje será la de afectar el estado motivacional y afectivo y la manera en la que el estudiante selecciona, adquiere, organiza o integra un nuevo conocimiento.

En cualquier caso la toma de decisiones frente a la escogencia de una estrategia de aprendizaje, partirá de entender ésta como un medio para la construcción del conocimiento, a partir del análisis, la evaluación, el pensamiento crítico, la reflexión y el debate.

##### **1.3.1.2. Definición de coaching**

La palabra “coaching”, es de origen húngaro derivado de “coche”, y aplicada al objeto que cumplía la función de transportar personas de un lugar a otro, y como el mejor medio de transporte, el más cómodo y el de mejor estatus. El coaching, visto ya de manera pedagógica, también transporta a las personas de un lugar a otro. Es decir, describiéndolo de forma analógica –transporta individuos del lugar donde están hasta donde quieren llegar-. (Ravier, 2010, p. 80)



La Universidad Internacional de Valencia (2015) desde una forma común de observar, especifica el coaching como un proceso de interacción con base en el diálogo entre dos o más personas: El coach o entrenador y el coachees o entrenados, con la finalidad de laborar unánimes en ideas similares que los ayude a alcanzar metas y objetivos predispuestos.

### **1.3.1.3. Definición de coaching educativo**

El coaching educativo es una metodología de aprendizaje interpersonal que ambiciona por medio del traslado-acompañamiento, construir una relación armónica con cada una, con el fin de producir en ellas una movilización. Ya en las aulas propende despertar en los estudiantes procesos de transformación, cambio y logro de metas de aprendizaje, que se inician con el ejercicio de los valores humanos.

Bou Pérez (2013) afirma, coaching educativo es una disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje. Esta apreciación queda sintetizada en el proverbio chino “Dale un pez a un hambriento y lo alimentarás durante un día, enseñarle a pescar y lo alimentarás durante toda su vida”.

De esta manera el autor mencionado, manifestó que el coaching educativo es un modelo de educación, cooperativo, no directivo, establecido en el proceso de aprender a aprender, es decir aprender haciendo en donde los niños no sólo recogen información, sino realizan cambios o transformaciones de mejora que influyan en sus prácticas emocionales y de pensamientos, así como la generación del deseo de seguir avanzando.

Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.

### **1.3.1.4. Enfoque teórico de coaching educativo**

Según el autor Ravier (2005) manifestó las líneas principales de la psicología humanista, las cuales tiene en común con el coaching educativo:

En su condición de ser humano, el individuo es más que la suma de sus partes, debiéndose subrayar la particularidad de cada uno puesto que, una de las singularidades del ser humano es su capacidad de ser consciente; Otra que la persona es y se desempeña en función de las relaciones psicosociales que determina; así como cada persona tiene capacidad de tomar decisiones con libertad, según su propia consciencia le guíe; y por último cada persona es intencionada, vive orientado hacia el logro de objetivos y metas, deseos, en relación a sus valores morales y sociales de razones, creencias, motivaciones.

Añadiendo a lo anterior Bayón (2010) escribió que los fundamentos psicológicos tienen un principio claro en las interacciones que se dan durante el proceso, manifestándose dos niveles de diferentes maneras:

En primer nivel como modelo y a las consecuencias psicológicas que el proceso comporta. Estos fundamentos psicológicos se precisan en: conocimiento de uno mismo; visión integral de la persona; esquema conceptual dirigido a los nuevos conceptos planteados y salvar las resistencias del desarrollo personal.

Un segundo nivel implica los elementos psicológicos en el proceso en sí y en la relación coach-coachee, tomando en cuenta la consideración que ello comprometa en la totalidad de los procesos. Los fundamentos psicológicos de esta relación son: los sentimientos; la sinceridad; la coherencia y el compromiso.

Filosófico: Bou (2013) narró haciendo referencia a la teoría de Sócrates, quien dejó como legado el coaching, en el uso de sus razonamientos mayeúticas, propuestos en conversaciones de Platón. Tomando consideración al potencial o capacidad que tienen todos los individuos de buscar y encontrar sus propias respuestas. El arte de la dialéctica está fundamentado en los diálogos como sistema para conseguir conocimientos, para lograr la verdad.

Mucha parte del coaching educativo trata acerca del párrafo anterior, de realizar un acompañamiento a las personas que formen parte de este proceso de aprendizaje, a través de entrevistas, preguntas e intervenciones, los cuales ayudarán a los integrantes del proceso a hallar sus respuestas más acertadas y lograr sus metas que en un inicio se propusieron. Este pensamiento primordial de la filosofía socrática se relaciona con la filosofía práctica para la vida cotidiana, asociada a su vez al coaching educativo por los conceptos y estrategias que propone.

Ravier (2005) explicó que la práctica y la filosofía son palabras claves que la mayor parte de las personas no suele relacionar, y continúa, la verdad es que la filosofía siempre ha proporcionado herramientas que las personas pueden usar en la vida cotidiana.

A principios la filosofía carecía de funciones prácticas para la vida cotidiana. Su crecimiento o evolución, la han transformado en una disciplina académica, sin aplicación a la práctica. El coaching más que implicar una filosofía teórica, dada en distintos lugares de aprendizaje, el coaching está sustentada por la filosofía práctica, el de poner en costumbre lo aprendido. Para entender más acerca de ello debemos acercarnos en los aportes de Sócrates, columna primordial para entender los pilares del coaching educativo. En el siguiente apartado escrito por Ravier, se comparte algunos aportes de Sócrates.

#### **1.3.1.5. Dimensiones del coaching educativo**

Bou Pérez (2013) declara, el coaching educativo aborda tres grandes áreas de interés: Establecer una nueva metodología en el aula que fortalezca contextos de aprendizaje más asociativos y colaborativos entre alumnos; capacitar a las personas que intervienen en el sistema educativo para que puedan obtener lo mejor de sí mismos y alcancen las metas académicas, personales o profesionales que se han propuesto; mediar en los conflictos entre distintos actores del sistema educativo, ya sean profesores, alumnos, padres o Fase.

**Modelo cooperativo:** no directivo, basado en los procesos de aprender a aprender, en el que los estudiantes hacen algo más que acumular información, llevan a cabo cambios en profundidad, transformaciones que afectan tanto a las costumbres emocionales y a los hábitos del pensamiento, como a la capacidad para continuar creciendo. Ante todo, queremos resaltar que el aprendizaje se realiza no sólo para obtener resultados académicos sino también para formar personas maduras.

**Participación en el sistema educativo:** Desarrollo de las personas que participan en el sistema educativo, sobre todo profesores, alumnos, padres y directivos, facilitándoles unos recursos y herramientas de trabajo específicas que les permitieran mejorar el desempeño en aquellas áreas que demanden.

**Mediar en situaciones de conflicto:** El coaching educativo ayuda a mediar en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando

herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. Una parcela que ocupa los orientadores, los psicólogos educativos, los directores, los jefes de estudio, los jefes de departamento, los inspectores e incluso, la mayoría de profesores.

#### **1.3.1.6. Propósitos del coaching educativo**

El propósito u objetivo que pretende alcanzar esta nueva herramienta se describen a continuación a través de algunos autores:

Según Bou (2013) la función primordial del coaching educativo es ayudar a todos los que participamos en un proceso de aprendizaje para que ampliemos nuestra visión del mundo y seamos capaces de observar las situaciones que vivimos y los acontecimientos que experimentamos de diferentes formas.

El autor Sánchez (2013) dio a conocer que uno de los propósitos de coaching en los espacios educativos, constituye el establecimiento y desarrollo del proceso de coaching en tres ambientes primordiales, con la familia, donde se aplica el coaching educativo el cual trata de brindar a los tutores o padres de familia instrumentos que necesiten para ayudar en la formación escolar a sus niños; con la escuela, donde se aplica el coaching en el aula donde el maestro ofrece a los alumnos instrumentos o herramientas que puedan permitir a los estudiantes llegar a concretar sus metas o proyectos, además el maestro quién tiene el rol de coach ayuda en el entrenamiento de habilidades de comunicación, resolución de conflictos, liderazgo y gestión de emociones. De igual modo, corresponde un desarrollo de coaching administrativo o corporativo y esto compete a los directivos, administrativos y todas aquellas personas encargadas de la organización general.

En términos resumidos, los propósitos del coaching educativo es hacer que:

El coachee, alcance la meta trazada; ayudar al coachee a analizar y reconocer el presente y que esto le permita diseñar su futuro; acompañar al coachee desde la realidad actual donde se encuentra, hasta una realidad deseada brindándole las herramientas necesarias para poder alcanzarlas.

### **1.3.1.7. Fases del proceso de coaching educativo**

A continuación se describirán las fases del proceso de Coaching educativo, teniendo en cuenta al autor Bou (2013) pues se consideró relevante su aporte en el ámbito del coaching educativo para la investigación:

Primero se deberá analizar de la situación (contexto), luego comprender los motivos por el cual el entrenado o coachee no puede lograr cumplir con sus objetivos anhelados (situación actual), después se identifica las metas que el entrenado o coachee, quiere conseguir (situación ideal), para aplicar la metodología del aprender a aprender, la motivación y el feedback (proceso de aprendizaje), determinar un plan de acción, así como definir las obligaciones o compromisos (plan de acción) y por último ejecutar un rastreo del plan de acción evaluando las conclusiones de las labores realizadas (seguimiento).

#### **Fase 1. Contexto**

Esta fase es el preámbulo, pero es una de las más relevantes en el proceso, porque es donde el maestro genera la confianza suficiente con los estudiantes para que se puedan establecer compromisos posteriores. Para que se pueda ejecutar esta primera fase, es necesario conocer el contexto del aula, sin ello no se puede construir un aprendizaje. Esto nos permitirá elegir estrategias más convenientes y poder crear un clima de complicidad.

Objetivos a conseguir: Crear confianza, crear un ambiente agradable y buena comunicación, pues ambos son necesarios para poder conseguir que el coachee sienta seguridad frente al coach y pueda confiar sus deseos, sus expectativas, sus ilusiones, sus debilidades, etc.

Acciones a realizar: Durante los primeros días de sesión, especialmente el primero, realizar juegos, dinámicas o actividades que tengan como objetivo cohesionar la clase, olvidándose del contenido, del programa o asignatura.

#### **Fase 2. Situación actual: análisis de la clase y del nivel de desempeño individual.**

Esta frase plantea comprender el cómo se desarrollan los estudiantes y las características del género que integran, como: clima del grupo, tipo de liderazgo, modelos de comportamientos, estilos de aprendizaje, normas de convivencia, valores, etc. También

se analizará el nivel de conocimientos y capacidades de cada uno de los alumnos para determinar el nivel general de la clase.

Objetivos a conseguir: Conocer la realidad del aula y de cada uno de los alumnos de la clase; sus necesidades, expectativas, miedos, problemas de aprendizaje, sus fortalezas, su nivel de conocimiento, su actitud, etc.

Acciones a realizar: Estar muy atento a las señales de la clase y de cada uno de los alumnos y si como maestro necesita algún apoyo externo, echar mano a las herramientas que nos puedan producir mucha información acerca de los niños.

### **Fase 3. Situación ideal: planificar conjuntamente metas y logros.**

En esta fase se establecerán las normas de funcionamiento de la clase, los contenidos y la materia a desarrollar, la forma de evaluación, se gestionarán las expectativas del maestro y alumnos (lo que esperan unos de los otros), los objetivos individuales y colectivos y las correcciones en la situación de falta de cumplimiento de las obligaciones y compromisos por ambas partes: maestro y niños.

Objetivos a conseguir: Situar el trabajo realizado con esfuerzo de cada estudiante o el equipo hacia la aclaración de logros y metas de acuerdo a las competencias y habilidades que posee. Ayudarles a diferenciar entre sueño y visión: sueño algo irrealizable, en cambio visión algo realizable, es decir un sueño puesto en acción. Esto no quiere decir que soñar no sea malo, todo lo contrario, ya que los sueños son necesarios para alimentar la visión. Hacer reflexionar a los alumnos: para llegar a cumplimiento de sus metas es necesario reflexionar acerca de las actitudes que le ayudarán a conseguirlas. Reconocer: las barreras u obstáculos que no posibiliten llegar a un mejor desempeño.

Acciones a realizar: Preguntar al estudiante acerca de los objetivos que ha determinado durante el proceso, sobre los cursos o situaciones. Que recuerde las vías por donde caminar al determinar cualquier meta: saber si está claro, que se pueda medir y evaluar, si está situado en el tiempo, etc. Los objetivos establecidos por el maestro deben ser comunicadas ante los entrenado sea de manera individual o con todo el equipo, para que así puedan ser estudiadas en conjunto. Promover la comunicación asertiva y continua.

#### **Fase 4. Proceso de aprendizaje**

Esta fase junto a la del contexto son las más importantes. Aquí se produce el verdadero aprendizaje. Consta de los siguientes elementos: la enseñanza bajo la metodología del aprender a aprender, la motivación y el feedback.

Objetivos a conseguir: Fomentar; la innovación, la creatividad; impulsar, la capacidad de deducir los resultados positivos o negativos acerca de sus expectativas; motivar, al estudiante o grupo a desarrollar el proceso y en la persecución de los objetivos; indagar, las oportunidades que permitan analizar y observar, los actos de los estudiantes o del equipo de clase, donde puedan manifestar sus actitudes, competencias y habilidades; mostrar, al estudiante y grupo de clase la meta de observación dentro del desarrollo del coaching educativo, que trata de brindarle un punto de vista constructivo al otro sobre su propia actuación, de modo que se pueda gestionar el cambio y la mejora de sus habilidades; proporcionar feedback a los alumnos cuando se desvíen de sus objetivos y metas y casi más importante, estar atento al feedback que proporcionan los alumnos y la clase.

Acciones a realizar: Se debe incrementar y optimizar las expectativas expuestas en el proceso de coaching educativo, promoviendo la escucha activa por los maestros y los alumnos.

Lo primero que debemos hacer es escuchar al estudiante y al equipo, luego sugerimos hacemos preguntas. Difundir ánimos para que estén motivados al logro de sus objetivos para conocer las pautas que deseamos ver y expresarlos a los alumnos, con esto proporcionar al estudiante y al equipo un margen de error controlable que le facilite aprender sin estigmatizar los errores. Los errores son oportunidades para el aprendizaje. Contagiar a los estudiantes y al equipo de confianza y seguridad ante el proceso añadiendo algunas pautas fáciles y flexibles a realizar en los planes de acción dentro del proceso. Especialmente en esta fase, el maestro debe cultivar las próximas cualidades:

Ser paciente; permite un margen de error al colaborado; ser perceptivo e imparcial: tiene capacidad de observación, análisis y objetividad; practicar la escucha activa; claridad al exponer sus ideas; investigar acerca de las necesidades, interés de los estudiantes entendiendo su manera de ver los problemas o alguna tarea dentro o fuera del aula; solicitar y ofrecer retroalimentación acerca del propio actuar del maestro con los estudiantes como también del desarrollo del equipo; ser ejemplar: tener credibilidad, ser juicioso y

responsable, además inspirar confianza; proponer trabajos en equipo que permitan el aprendizaje entre pares; transmitir interés, ánimos y entusiasmo a los integrantes del equipo para su superación personal.

### **Fase 5. Plan de acción**

En esta fase el plan de acción es un resumen de todos los hechos que se llevarán a cabo dentro del coaching educativo además del tiempo que tomará su ejecución, en nuestro caso, prevenir y/o manejar el estrés cotidiano de nuestros alumnos.

Objetivos a conseguir: establecer los objetivos a conseguir ayudar al alumno a que se establezca de una manera autónoma sus objetivos académicos. Desarrollar un procedimiento de actuación. Analizar qué obstáculos y barreras pueden encontrar en el camino a la meta. Establecer criterios de evaluación que permita al docente y a su clase de manera objetiva, saber si han podido alcanzar los objetivos perseguidos y si no, analizar qué ha sucedido.

Esta fase se puede dar de la siguiente manera: él o la maestra podrá utilizar un modelo de plantillas o cualquier diseño adaptado a su realidad, que le posibilite desempeñar su rol como coach usando una metodología determinada. Las plantillas sugeridas por el autor Bou (2013) están anexadas al final del trabajo.

Acciones a realizar: poner en primer lugar una o más de dos objetivos de enseñanza, priorizando el planificar definiendo actividades y acciones concretas, sea de manera individual o grupal. Establecer indicadores que nos faciliten saber si lo que está haciendo va por buen camino. Practicar: con el alumno las acciones previstas conjuntamente, de modo que pueda incorporar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para realizarlas de una forma más óptima.

### **Fase 6. Seguimiento**

Esta fase consta de dos elementos: una evaluación de la eficacia del plan de acción para ver si es necesario replantear nuevas metas o acciones y una serie de pasos que conduzcan al alumno y a la clase hacia la autonomía del aprendizaje, desarrollo de habilidades sociales, entre otros.



Objetivos a conseguir: elegir frente a las distintas actuaciones, las soluciones más convenientes. Determinar: un sistema de evaluación y consulta, pues el maestro y el alumno, deben conocer sus avances y reajustar algún aspecto, realizando una acción futura. Tomar decisiones introduciendo algunas acciones alternativas de superación, teniendo en cuenta las habilidades más acertadas para ponerlas en acción. Realizar nuevas metas, basándose en su propio desempeño personal y capacidad. Crear algunas situaciones de desempeño que faciliten a los estudiantes a realizar sus actividades con autonomía.

Acciones a realizar: hacer un estudio de las actividades logradas, felicitando el éxito de los estudiantes. Crear un clima favorable. Dar cada vez más autonomía a los estudiantes en el desarrollo de toma de decisiones.

#### **1.3.1.8. Herramientas en coaching educativo**

La palabra herramienta proviene del latín *ferramentum*, está compuesta por las palabras *ferrum*, «hierro», y *mentum*, «instrumento». Remite a los inicios de las herramientas cuando eran usadas de forma mecánica y en su mayoría estaban hechas de hierro. Así, de forma analógica el «hierro» como aquellas mentes de los estudiantes serán moldeadas a modo de «instrumento» de aprendizaje, por los docentes quienes establecen el compromiso de construir cambios y sueños. (Etimologías)

La labor docente involucra una gran variedad de contextos y situaciones que suponen ser abordadas de diferentes maneras, entonces, el maestro necesita identificar cuáles han de ser los recursos ideales, para facilitar la realización de una actividad que movilice acciones y reacciones en sus estudiantes.

Todo ejercicio ya sea académico, formativo, comprensivo o analítico, que involucre un juego o un entrenamiento, que represente o repercuta el mejoramiento del conocimiento, de la intención por desarrollar un saber o simplemente las ganas por el aprender, lleva detrás una ardua labor investigativa, una selección precisa de actividades que de acuerdo con el público objetivo se reformulan y rediseñan de manera permanente. Cada herramienta aplicada determina un momento único con los estudiantes y en consecuencia, deben ser aplicadas con precisión.

## A. Herramientas internas

Bou (2013) señala que las herramientas internas, son aquellas que se basan en la propia capacidad del docente, es en este punto en donde cada profesor debe analizar las circunstancias o condiciones, medir las cualidades o las aptitudes con las que cuenta que le permitirán desde su auto-observación establecer acciones comunicativas e enriquecidas que orientarán el cumplimiento de su función académica y establecer ejercicios puntuales, entre éstas se destacan:

- **Calibración:** El concepto conlleva una estrategia básica, calcular y valorar las cualidades y relevancia del auditorio de intervención, esto con el fin de lograr ajustar, con la mayor exactitud posible el debido proceso de participación que se ajuste al grupo y que permita conseguir el mejor resultado.

- **Escucha empática;** La estrategia primigenia de este término compuesto parte de la interiorización del significado del siguiente concepto: “las personas escuchan desde sí, las personas no escuchan lo que el otro les dice, las personas escuchan lo que les pasa con lo que el otro les dice”. Ahora bien, lo anterior exige el compromiso de cambiar el chip y con honestidad ponernos en los zapatos del otro, así definir lo que representa en el mundo de la comunicación el realizar una escucha empática requiere decir que para escuchar debo hacerlo con la intención de comprender.

- **Comunicación;** Al ver de manera estratégica la comunicación se puede complementar y enriquecer el término con un apellido evolutivo, es así como el proceso de sinergia acompaña de manera adecuada los procesos de la comunicación y la convierte en una comunicación sinérgica.

- **Intuición;** La estrategia de la intuición se ahonda en su definición etimológica «mirar hacia dentro» aplicar la percepción sensible que ofrezca un conocimiento intuitivo de la realidad. Con la capacidad de conocer la esencia de las cosas y sus diversas formas mediante los conceptos. Así, desde el campo filosófico de la ciencia positiva, es considerado un tema de investigación psicológica y neurológica.

## **B. Herramientas externas**

Son aquellas que se basan en los recursos externos del docente. Bou (2013). Han sido creadas para cumplir funciones diversas, que pueden revestir un fin ya sea académico, personal o profesional. Estas comprometen la participación de las poblaciones involucradas sobre la construcción de un producto. Para los ejercicios de coaching educativo se destacan: (p. 73)

**Técnica de respiración diafragmática o abdominal;** para practicarla debemos colocarnos una postura cómoda, por ejemplo, sentado en un sillón o tumbados, con los ojos cerrados, y en un lugar y momento en el que no tengamos estímulos que puedan distraernos. Lleva gran cantidad de aire a la parte más baja y amplia de los pulmones. Promueve la oxigenación de la sangre, y por lo tanto, la purificación del organismo. Elimina la tensión y calma la ansiedad (y ese “nudo en el estómago”). Estimula el movimiento del corazón y mejora la circulación.

**Técnica de relajación;** se trata de una técnica de relajación que incluye control de la respiración y la tensión de los músculos. Con los ojos cerrados y una postura cómoda se procede a mantener una respiración profunda y regular

**Técnica de meditación;** meditar no es otra cosa que un ejercicio intelectual. Si nos atenemos al significado etimológico de la palabra, meditación se refiere a una práctica de naturaleza intelectual a través de la cual se potencia la atención y la consciencia en el momento presente. La práctica de la meditación tiene unos efectos fisiológicos muy concretos en el organismo. Cada vez existen más estudios clínicos y científicos que demuestran su efecto en distintas áreas del cerebro:

Potencia la salud mental y física.

Desarrolla la inteligencia emocional y la empatía.

Contribuye a aliviar el estrés, la ansiedad y la depresión.

Mejora la memoria.

Aumenta la felicidad.

## **1.3.2. Estrés laboral**

### **1.3.2.1. Definición del estrés**

Según Sahili, L. (2015) “El estrés son aspectos comportamentales frente a las presiones relacionadas con el trabajo, las cuales permanecen activas por periodos cortos” (p. 19)

Es decir, el estrés es un conjunto de manifestaciones psicológicas y fisiológicas que se presentan cuando el sujeto está sometido a un esfuerzo físico, mental o emocional, que excede nuestro desempeño normal o sobrepasa nuestro nivel de resistencia.

Lazarus y Folkman (1986) citado por Oblitas (2010) presentaron una teoría que define el desarrollo del estrés como un proceso de interacción dinámica, en los términos de un paradigma que se puede denominar "modelo transaccional", porque su punto central lo constituye la naturaleza de los intercambios, o transacciones entre la persona, su entorno y los procesos cognitivos que intervienen en la relación persona - entorno.

### **1.3.2.2. Definición del estrés laboral**

Según Gálvez, M. (2012) “El concepto de desgaste profesional procede del anglicismo Burnout que se traduce literalmente por apagarse, fundirse, o agotarse, surge como metáfora para describir una situación de agotamiento tras un periodo de esfuerzo y dedicación con altas demandas emocionales”. (p. 5).

Podemos decir, que el estrés laboral se refiere a la reacción que tienen las personas ante exigencias o presiones laborales que se manifiesta cuando éstas exceden sus capacidades poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación.

### **1.3.2.3. Estresores laborales**

a) **Estresores del ambiente físico.** Son múltiples los aspectos físicos que pueden desencadenar situaciones de estrés como: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.

b) **Demandas del propio trabajo.** La propia actividad laboral puede originar estrés como: el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos entre otros. En este aspecto se puede notar la muestra de fragilidad por parte de las personas que laboran en el ámbito sanitario.

c) **Los contenidos del trabajo:** este aspecto se refiere a las características de las tareas que hay que realizar que de la misma manera son potenciales desencadenantes del estrés laboral. Se puede mencionar entre ellos la oportunidad de control, el uso de habilidades, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea, la complejidad del propio trabajo, el tiempo o el no reconocimiento del mismo.

d) **El desempeño de roles:** donde se plantea también potenciales factores del estrés laboral como el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.

e) **Las relaciones interpersonales y grupales:** las fuentes de estrés pueden deslindarse de relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, clientes, etc.

f) **El desarrollo de la carrera,** en sus múltiples aspectos, es una fuente potencial de estrés, teniendo como estresores: la inseguridad laboral, las transiciones de rol, las etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado lentas y demás.

g) **Componentes de la estructura o del clima organizacional:** este componente puede resultar estresante envolviendo situaciones como una excesiva centralización, un clima muy burocratizado o de poco apoyo social, donde la persona no es capaz de adaptarse llegando a suprimir sus capacidades. (Peiró, 2011)

Es importante conocer que el estrés laboral es considerado como parte indispensable de la organización de cualquier tipo pues de las condiciones laborales y la satisfacción del trabajador dependerá el futuro de cualquier Institución.

#### **1.3.2.4. Dimensiones del estrés laboral**

a. **Agotamiento emocional;** Maslach y Jackson (1986) Definido con la disminución y pérdida de recursos emocionales, el sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza junto a la sensación de que no tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás.(p.26)

Gil-Monte (2005) sostiene que el agotamiento emocional es la incapacidad de los trabajadores de ofrecer más de sí mismos a nivel afectivo, sintiéndose al límite de sus facultades (p .24)

Sarria, C. Llaja, V., García, P. Salazar, M.(2011). Las personas se sienten emocionalmente sobrecargados y agotados a consecuencia del contacto continuo de las personas que atienden; sus recursos emocionales y capacidad de servicio a los demás se ven disminuidos.

El agotamiento emocional se puede observar que abarca síntomas como pérdida de energía, debilidad, fatiga y agotamiento físico a causa de las actividades que se realizaran se entiende la situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las hay que entender como objeto de trabajo.

**b. Despersonalización;** Gil Monte (2005). Despersonalización refiere a una respuesta negativa hacia los beneficiarios del servicio dado por los profesionales, Involucra respuestas impersonales y frías, usos de etiquetas despectivas, sentimientos así como actitudes negativas hacia el sujeto atendido. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. (p .28)

Llaja, V. Sarria, C., García, P. (2007). La despersonalización, además, incluye sentimientos de irritabilidad y pérdida de idealismo. (p.32).

Maslach, C. Bakker, A. Leiter, M. (2014). Se refiere a la “deshumanización del individuo”, este se torna cínico referente a sus sentimientos con los clientes, compañeros de trabajo y la organización. Además se comienza a tratar a las personas como objetos, comportándose de manera distante e impersonal. (p .32).

La despersonalización se concluye el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias de trabajo Es decir que como consecuencia del endurecimiento emocional, los docentes se sentirán insensibilizados afectivamente y las culparan por los problemas que presenten, teniendo en cuenta que lo merecen.

**c. Realización personal;** Maslach, C. Bakker, A. Leiter, M. (2014).La dimensión de falta de realización personal se refiere a la sensación de carencia de logros de su trabajo, autocalificándose negativamente. (p.64)

Gil-Monte, (2005) La ausencia de realización personal hace referencia a la autoevaluación negativa de los trabajadores relacionándolo a su competencia laboral, la cual tiene efectos en la capacidad para desarrollar sus actividades laborales y en la manera de relacionarse con las personas que atiende. (p.36).

Es decir que la ausencia de realización personal en los profesionales ocasiona que se sientan descontentos consigo mismos y con su trabajo y poco contentos de sus productos en el área laboral.

Al existir un decremento en los sentimientos de competencia, se ve reducida la productividad e incapacidad para enfrentar las demandas laborales y para relacionarse con las personas a las que atiende.

#### **1.3.2.5. Tipos de estrés laboral**

Según Slipack (1996) citado en Campos (2006), el estrés laboral se divide en dos tipos:

##### **a. Estrés episódico**

Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecerán todos los síntomas que lo originaron; tal es el caso que presenta un trabajador cuando es despedido de su empleo.

##### **b. Estrés crónico**

Es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

Este tipo de estrés puede presentarse cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

Ambiente laboral inadecuado

Sobrecarga de trabajo

Alteración de ritmos biológicos

Responsabilidades y decisiones muy importantes.

#### **1.3.2.6. Manifestaciones del estrés laboral**

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado de salud actual e historia clínica de

las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentara de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otros. Al respecto Peiro, J. (1993), dice que "Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas"

#### **a. Manifestaciones cognitivas**

El estrés puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales. Produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

#### **b. Manifestaciones motoras**

Son un conjunto de respuestas o alteraciones relacionados con el área motora donde se evidencian cambios en la motricidad fina, en la motricidad gruesa y en la coordinación. Existe una alteración de la coordinación llamada ataxia que suele acompañarse de alteraciones del equilibrio y de la marcha, en la cual se ven afectadas solamente aquellas regiones dedicadas concretamente a funciones del equilibrio. Se puede evidenciar el hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.

#### **c. Manifestaciones fisiológicas**

Estas comprenden un conjunto de respuestas o alteraciones orgánicas que implica a diversos sistemas del cuerpo, como el sistema cardiaco, el sistema gastrointestinal, el sistema glandular y principalmente el sistema nervioso autónomo. Se manifiesta mediante la presencia de taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

### **1.3.2.7. Consecuencias del estrés laboral**

#### **a. Consecuencias sociales**



La imposibilidad de modificar el factor estresor, y a veces a enorme presión psicológica a la que se ve sometida la persona, lleva a menudo a salidas como, por ejemplo, incremento en el consumo de cigarrillo, alcohol, psicofármacos, drogas (Raphael, 1981 citado por Lagun, 2014), alteraciones de humor, de sueño, relaciones alteradas y conflictivas a nivel conyugal, familiar y con los amigos (Jagarant, 1986, citado por Laguna, 2014 ), y la obesidad entre otros, que terminan agravando el estrés y sumando factores de riesgo.

#### **b. Consecuencias económicas**

Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro incesante y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, etcétera, son en realidad invaluableles, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener índices La Organización Internacional del Trabajo (1993) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores".

#### **1.3.2.8. Síntomas del estrés laboral**

Otero, J. (2015) "Los profesores con estrés informan de síntomas de distinta naturaleza física y psicológica. En este sentido se constata la existencia de diferencias significativas entre los profesores que informan de bajo a alto estrés en todos los síntomas analizados". (p. 143)

Analizando tenemos lo siguiente:

- Apatía y desmotivación hacia las tareas diarias y la profesión en general.
- Cambios repentinos en el estado de ánimo.
- Conducta que presenta una cierta tendencia a la irascibilidad, tanto con el alumnado como con los compañeros.
- Trastornos físicos como dificultades para conciliar el sueño, jaquecas, dolencias estomacales, problemas de espalda, cervicales, sensación de malestar general.
- Trastornos a nivel psicológico como estados de ansiedad recurrentes, fobias, ataques de pánico, insatisfacción, baja autoestima.

Existe consenso sobre el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico que tiene una alta incidencia en los profesionales del sector servicios.

Pero el consenso desaparece cuando se intenta delimitar los síntomas del síndrome Gil Monte (2005), expone que la literatura presenta más de 100 síntomas asociados al síndrome.

Teniendo en cuenta esto se puede afirmar una acercamiento holístico al síndrome debe considerar la evaluación de todos estos componentes.

Benites Enriqueta (2014) Algunos síntomas psicósomáticos relacionados con el estrés.

Fatiga, cansancio o agotamiento emocional e incluso algunos síntomas que aparecen también en la depresión.

Aparición de conductas y actitudes negativas, con el consecuente deterioro del desempeño y disminución de la eficacia laboral del trabajador.

Los síntomas deben estar asociados al desempeño de la actividad laboral.

No hay presencia de antecedentes psicopatológicos en el individuo que lo justifiquen. (p.52)

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Determinación del problema de investigación**

Investigaciones recientes señalan que con relación al estrés laboral en los docentes, la prevalencia es alta en este grupo de profesionales. (Román, 2006). A nivel mundial se reconocen a los estresores laborales como un problema importante, especialmente en los trabajos asistenciales como es el caso de Enfermería. La Health Education Authority (1999) la clasificó como la cuarta profesión más estresante resultante de presiones internas y externas generada por diversos factores.

El estrés es un síndrome que ha sido considerado como la enfermedad del siglo XXI, pues todos comentan haberlo padecido alguna vez. Por ello este tema se ha hecho acreedor de diversas investigaciones, dado que el estrés cada vez más, acecha diariamente en nuestras vidas y su crecimiento es cada vez mayor. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere al estrés como al conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

En Perú, pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. El estado está precisando políticas y estrategias para garantizar el derecho a una educación de calidad para todos.

En nuestra institución educativa Pie Pequeño, se presencia un estrés laboral que estrechamente ligada a las condiciones laborales en que se desarrolla en el docente, lo

cual, se sienten presionados, existe el agotamiento mental y físico y frustración al fracaso en la enseñanza – aprendizaje de los niños y niñas. Por otro lado, algunas docentes manifiestan el apareamiento de alteraciones del sueño, dolores musculares, lo que ocasiona las relaciones laborales deficientes o ciertos distanciamientos ocasionando la pérdida progresiva de la confianza en sí mismo, un quebranto en la competitividad y el autoestima, una disminución del rendimiento y de la productividad que se acompaña de apatía y depresión, a su vez la irritabilidad, dentro de ello existe los conflictos conyugales, pérdida del interés sexual o cualquier relación de pareja, angustia, falta de compromiso para el trabajo y más factores que afectan la integridad del personal médico que perturban tanto la vida diaria como laboral.

Es por ello, nuestro interés y necesario la aplicación de las estrategias del coaching educativo, como una posible solución concreta para disminuir el estrés laboral por parte del coachee que busca los logros futuros, teniendo por su puesto algún coach apropiado y pertinente que brinde esa confianza y libertad en el actuar.

## **2.2. Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación, tiene la originalidad porque se aplicó estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa Pie Pequeño, nos permitirá expandir los conocimientos lo cual ayudará a otros investigadores como fundamento teórico para próximas investigaciones.

En cuanto al aspecto social, los beneficiados son la institución educativa, docentes, ya que se les propuso estrategias o programas, que permitirá conocer el proceso del coaching educativo aplicado en el manejo del estrés laboral, con el fin de tomar nuevas acciones para afrontar los obstáculos que se presenta en la presente investigación.

En cuanto al aspecto teórico; se tomara como base los estudios realizado por Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.

Según Gálvez, M. (2012) “El concepto de desgaste profesional procede del anglicismo Burnout que se traduce literalmente por apagarse, fundirse, o agotarse, surge como metáfora para describir una situación de agotamiento tras un periodo de esfuerzo y dedicación con altas demandas emocionales”.

En cuanto a lo pedagógico, la investigación se tiene como finalidad establecer el valor educativo donde los docentes de la Institución Educativa Pie Pequeño, tendrán que trabajar más sobre las estrategias del coaching educativo, que servirá como herramienta para disminuir el estrés laboral. La meta principal del coach en el desarrollo de las sesiones, es incrementar la autoconfianza y elevar la autoestima.

Finalmente decir que este es un problema de actualidad, que viene desde tiempos relativamente cortos, pero que está adquiriendo dimensiones cada vez mayores. Se obtendrá mayores resultados en los distintos ámbitos como el académico y personal, a su vez potenciar y hacer evidentes las capacidades individuales.

### **2.3. Formulación del problema de investigación**

#### **2.3.1. Problema General**

¿Qué efecto tendrá la aplicación de las estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?

#### **2.3.2. Problema Específico**

a. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?

b. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?

c. ¿Cuál es la variación antes y después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?

### **2.4. Objetivos de la investigación**

#### **2.4.1. General**

Determinar el efecto de la aplicación de las estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

## 2.4.2. Específicos

a. Precisar el nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

b. Establecer el nivel de estrés laboral después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

c. Evaluar la variación el nivel de estrés laboral antes y después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

## 2.5. Sistema de hipótesis

### 2.5.1. Hipótesis General

La aplicación de estrategias de coaching educativo disminuye significativamente el estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

### 2.5.2. Hipótesis nula

La aplicación de estrategias de coaching educativo no disminuye el estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

## 2.6. Variables de investigación

### 2.6.1. Variables Independientes

Estrategias de coaching educativo

### 2.6.2. Variables Dependientes

Estrés laboral

## 2.7. Indicadores de investigación

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Estrategias de coaching educativo</b>	Técnicas de prevención e intervención	Respiración, Relajación Meditación
<b>Estrés laboral</b>	Agotamiento emocional	Cansancio Fatiga Desgaste
	Despersonalización	Frustración Indiferencia Sensación de culpabilidad

	Realización personal	Autoestima Rendimiento laboral
--	----------------------	-----------------------------------

## 2.8. Metodología

### 2.8.1. Enfoque de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p. 236)

### 2.8.2. Nivel de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según el enfoque propuesto por Hernández, Fernández, Baptista & Batista (2010), porque explica el comportamiento de una variable en función de otras, por ser estudios de causa – efecto requieren control y debe cumplir otros criterios de causalidad.

### 2.8.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es experimental, según el enfoque propuesto por Hernández, Fernández, Baptista & Batista (2010), porque va responder a las causas y los efectos. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno va a determinar el efecto de estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral.

### 2.8.4. Diseño de investigación

El diseño es una investigación pre experimental, según Hernández & otros (2010), porque es un estudio en el que al menos una variable es manipulada usando el pre test la aplicación de estrategias de coaching educativo y luego el pos test con un solo grupo. La investigadora debe provocar cambios en la variable dependiente.

<b>GE</b>	<b>= O1</b>	<b>-----</b>	<b>X</b>	<b>-----</b>	<b>O2</b>
-----------	-------------	--------------	----------	--------------	-----------

GE = Grupo experimental  
O1 = Pre test  
X = Estrategias de coaching educativo  
O2 = Post test

### **2.8.5. Técnicas de investigación**

Técnicas: son un conjunto de reglas o procedimientos para obtener datos o información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada en la investigación es la encuesta

### **2.8.6. Instrumentos de investigación**

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

El instrumento que ha definido una línea clara de investigación, de afianzamiento y verificación empírica del constructo de Burnout. Es el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981/1986), cuenta con una versión específica para la evaluación del Burnout en la profesión docente: el Educador Survey (ES) o MBI forma ED (Maslach, Jackson 1986). Esta escala constituye una forma paralela del MBI diseñada para la evaluación del síndrome en el profesorado, y la única diferencia con el MBI general radica en la sustitución de la palabra paciente por estudiante.

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986). Este cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del trabajador.

#### **A. Ficha Técnica**

**Autor:** Cristina Maslach y Susan Jackson 1986

**Forma de administración:** Individual y grupal

**Tiempo de administración:** 15 a 20 minutos aprox.

**Niveles de aplicación:** Personas se encuentran laborando en una organización. De 18 años a más

**Finalidad:** Explorar el grado de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo de sujetos evaluados.

**Variables que evalúa:** Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.



## **B. Indicadores y subindicadores**

**El agotamiento emocional;** Consta de 9 ítems lo conforman los ítems 1,2,3,4,6,8,13,14,16,20

La puntuación máxima es 54 puntos y cuanto mayor es la puntuación en agotamiento emocional , mayor es el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

**Despersonalización;** Consta de 5 ítems lo conforman los ítems 5,10,11,15,22, la puntuación máxima es de 30 puntos. Cuanto mayor es la puntuación en despersonalización mayor es el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

**Realización personal,** Consta de 8 ítems lo conforman los ítems 4,7,9,12,17,18,19,21 la puntuación máxima es de 48 puntos .En esta dimensión la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout.

Es decir a menor puntuación Realización personal más afectado esta la persona el nivel de Burnout

### **2.9. Población y muestra**

Según el enfoque de Hernández & otros (2010), "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones".

La población y muestra está conformado por 16 docentes de la Institución Educativa Particular "Pie Pequeño", Arequipa – 2019, Según el enfoque de Hernández & otros (1999), indica que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La muestra, se consideró a toda la población, siendo esta censal. Según Hernández & otros (2010), compuesta por un número de sujetos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características de la población.

El muestreo, no probabilístico, intencional, por conveniencia del investigado. Según Vara (2008). Indica que son razones que el investigador considera de acuerdo a su conocimiento la muestra es obtenida y representa lo posible.

## **2.10. Técnicas para el análisis de datos**

El análisis de datos se presenta a través de tablas y gráficos. Primero se procedió a procesar la información de acuerdo a la tabulación que se obtuvo, así mismo se elaboró las tablas mediante la distribución de frecuencia, porcentaje y gráficos estadísticos, datos que se han analizado e interpretado como se observa en páginas siguientes.

Para la elaboración de las tablas estadísticas se han tomado en cuenta los resultados de la evaluación de pre test y la evaluación del post test considerando una para cada dimensión en los que se da a conocer los resultados extraídos del cuestionario. Finalmente se realizó la variación y la T de Student con el programa estadístico SPSS versión 23.

## 2.11. Presentación de los resultados de la investigación

### 2.11.1. Resultados generales del pre test y post test

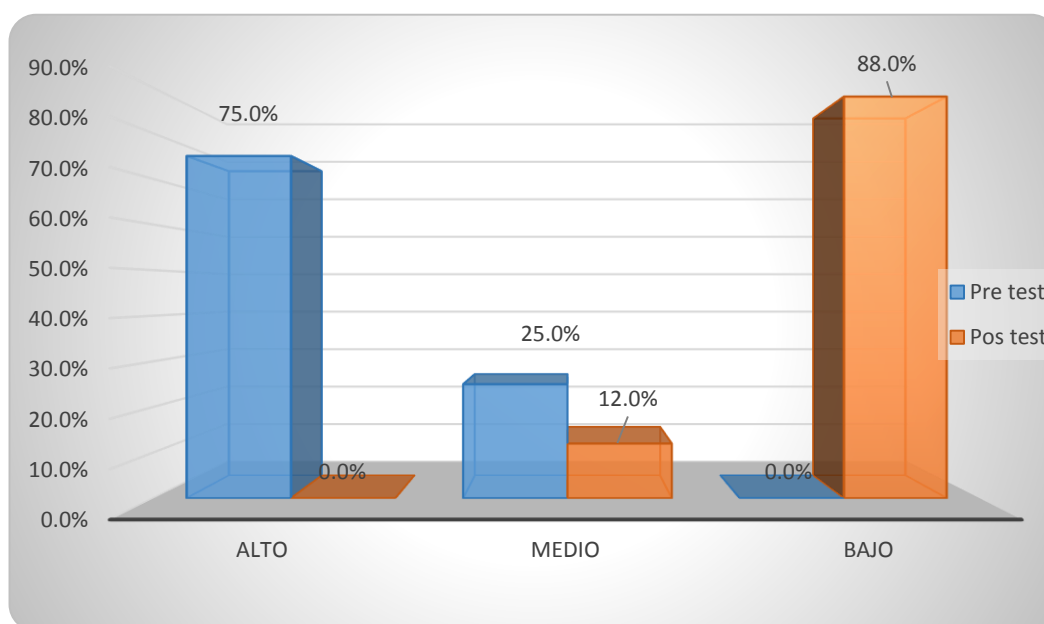
Los resultados del pre test y post test aplicados se resumen de la manera siguiente:

**Tabla 1: Pre test y post test para la variable dependiente: estrés laboral**

Niveles	Pre test		Post test	
	f	%	f	%
Alto	12	75,00	0	0,00
Medio	4	25,00	2	12,00
Bajo	0	0,00	14	88,00
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos

**Figura 1: Pre test y post test para la variable dependiente: estrés laboral**



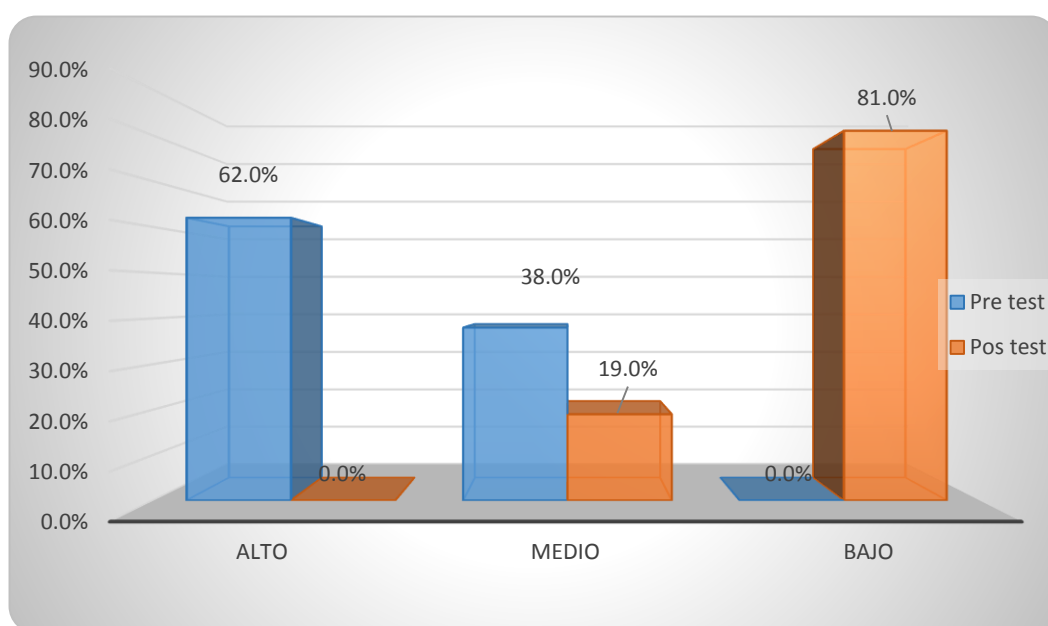
La tabla 1 y figura 1, muestra en la evaluación pre test del estrés laboral, el 75% de los docentes encuestados indicaron un nivel alto, mientras que el 25% de ellos indicaron un nivel medio. Por otro lado, la evaluación post test, el 88% de los docentes encuestados indicaron un nivel bajo, mientras que el 12% indican un nivel medio.

**Tabla 2: Pre test y Post test de la dimensión: agotamiento emocional**

Niveles	Pre test		Post test	
	f	%	f	%
Alto	10	62,00	0	0,00
Medio	6	38,00	3	19,00
Bajo	0	0,00	13	81,00
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos

**Figura 2: Pre test y Post test de la dimensión: agotamiento emocional**



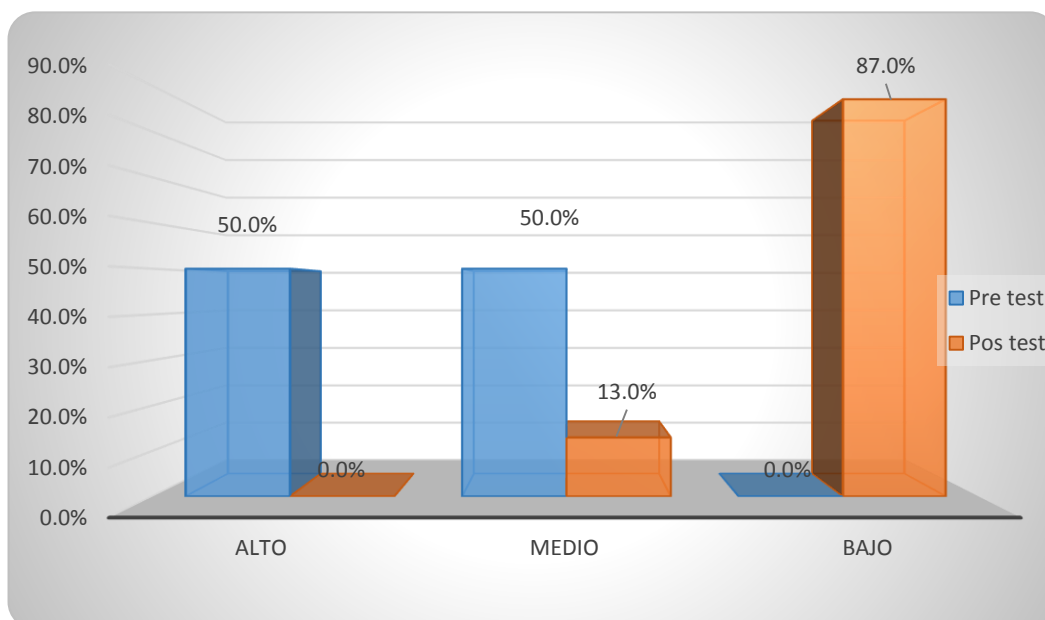
La tabla 2 y figura 2, muestra en la evaluación pre test de la variable: estrés laboral de la dimensión agotamiento emocional, el 62% de los docentes encuestados indicaron un nivel alto, mientras que el 38% de ellos indicaron un nivel medio. Por otro lado, la evaluación post test, el 81% de los docentes encuestados indicaron un nivel bajo, mientras que el 19% indican un nivel medio.

**Tabla 3: Pre test y Post test de la dimensión: Despersonalización**

Niveles	Pre test		Post test	
	f	%	f	%
Alto	8	50,00	0	0,00
Medio	8	50,00	2	13,00
Bajo	0	0,00	14	87,00
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos

**Figura 3: Pre test y Post test de la dimensión: Despersonalización**



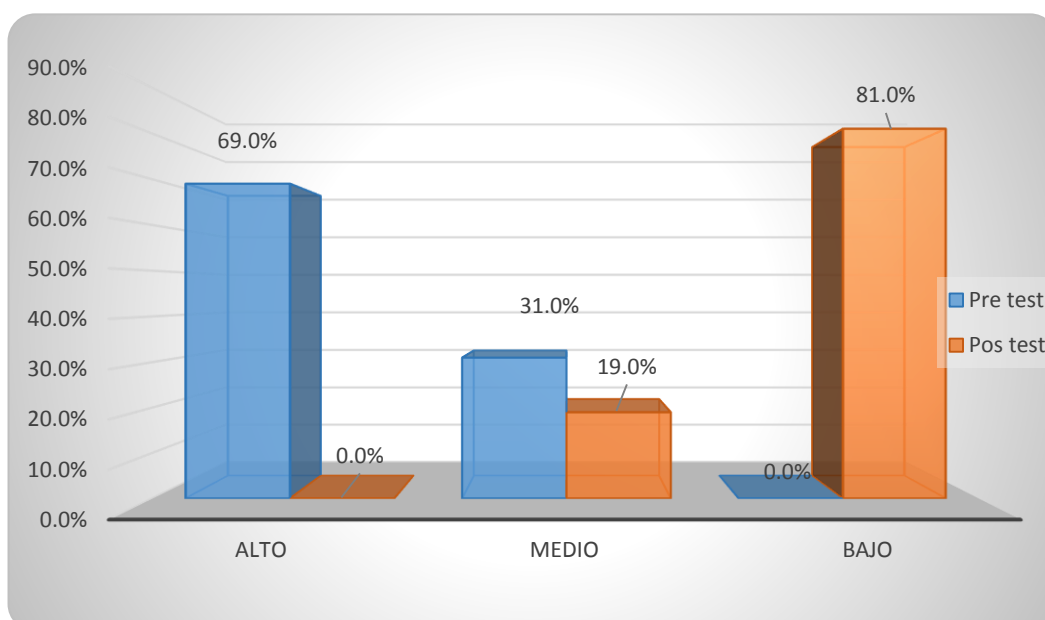
La tabla 3 y figura 3, muestra en la evaluación pre test de la variable: estrés laboral de la dimensión despersonalización, el 50% de los docentes encuestados indicaron un nivel alto, mientras que el 50% de ellos indicaron un nivel medio. Por otro lado, la evaluación post test, el 87% de los docentes encuestados indicaron un nivel bajo, mientras que el 13% indican un nivel medio.

**Tabla 4: Pre test y Post test de la dimensión: Realización personal**

Niveles	Pre test		Post test	
	f	%	f	%
Alto	11	69,00	0	0,00
Medio	5	31,00	3	19,00
Bajo	0	0,00	13	81,00
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos

**Figura 4: Pre test y Post test de la dimensión: Realización personal**

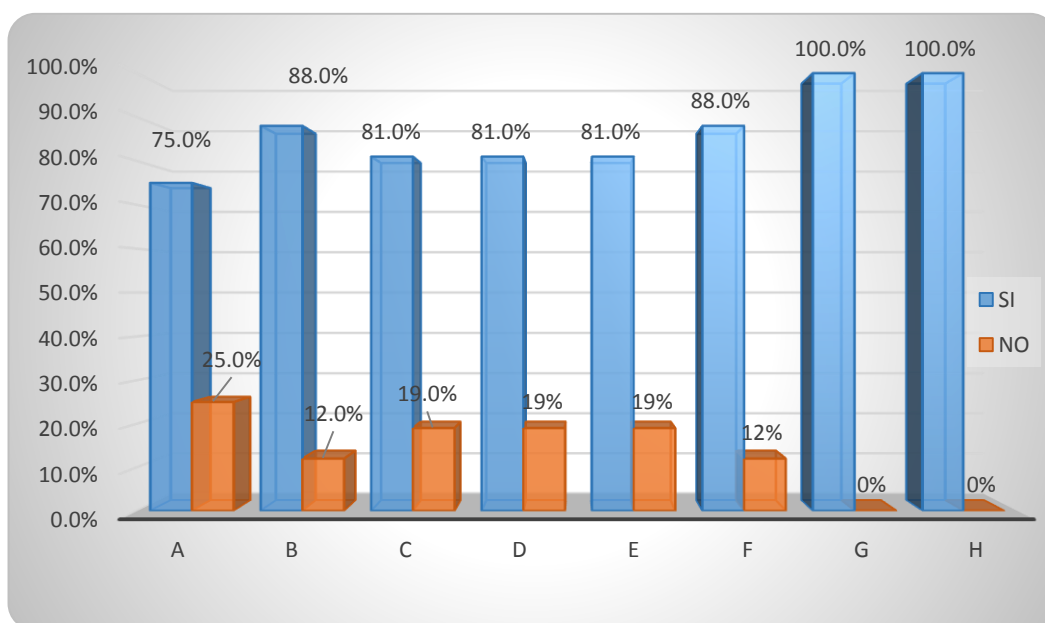


La tabla 4 y figura 4, muestra en la evaluación pre test de la variable: estrés laboral de la dimensión realización personal, el 69% de los docentes encuestados indicaron un nivel alto, mientras que el 31% de ellos indicaron un nivel medio. Por otro lado, la evaluación post test, el 81% de los docentes encuestados indicaron un nivel bajo, mientras que el 19% indican un nivel medio.

**Tabla 5: Resultados de la ficha de observación de la variable de estrategias de coaching educativo**

Indicadores a observar	SI	NO
A. El docente reconoce y relaja los distintos segmentos corporales que se van indicando.	12	4
B. El docente mantiene un estado de relajación corporal total acompañado de una respiración pausada y profunda.	14	2
C. El docente es capaz de realizar respiraciones atendiendo a sus fases y a los tiempos señalados.	13	3
D. El docente corrige la posición de su columna vertebral en las posiciones de tumbado, sentado y de pie.	13	3
E. El docente conoce su lateralidad dominante y compensa adecuadamente las posturas hacia el otro lado.	13	3
F. El docente mantiene el equilibrio y adecua su cuerpo para conseguirlo.	14	2
G. El docente manifiesta una actitud de aceptación hacia su cuerpo y capacidades físicas.	16	0
H. El docente mantiene atento en las sesiones y participa respetuosamente en ellas.	16	0

**Figura 5: Resultados de la ficha de observación de la variable de estrategias de coaching educativo**



## 2.12. Comprobación de la hipótesis

Se aplicó la prueba T de Student para muestras relacionadas, en razón a que las mediciones son cuantitativas con variables continuas y una escala de intervalo, con 16 docentes, una variable dependiente numérica, con dos muestras relacionadas, donde los mismos niños y niñas son evaluados en el desarrollo psicomotor grueso en dos momentos diferentes.

### 1. Hipótesis estadísticas

H1: La aplicación de estrategias de coaching educativo disminuye significativamente el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

Ho: La aplicación de estrategias de coaching educativo no disminuye el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

**Tabla 6: T de Student en Pre Prueba y Post Prueba**

Estadísticos de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. De la media
Par 1	POST	15,73	16	2,900	,529
	PRE	8,27	16	2,212	,404

La tabla 9, según la prueba de T student para muestras relacionadas ( $t=10.420$ ) se muestra que el puntaje de la motricidad gruesa en los niños antes y después de la aplicación de estrategias de coaching educativo presento diferencias estadísticas significativas ( $p<0.05$ ).

Asimismo se observa que el puntaje es 8.27 puntos antes de aplicar el programa a 15.73 puntos.

**Prueba de muestras relacionadas**

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig.
		Media	Desviación típ.	Error típ. De la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				(bilatera l)
					Inferior	Superior			
Par 1	POST – PRET	8,467	3,646	,666	7,105	9,828	10,420	29	,000

Fuente: Base de datos



Según la tabla 9 de valores de “t” el grado de libertad (29) se encuentra al 95% de confiabilidad, se deduce que el valor “t” = 10,420, con  $p < 0,05$  significancia, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, se acepta la aplicación de estrategias de coaching educativo disminuye significativamente el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Denominación de la propuesta**

PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE COACHING EDUCATIVO PARA  
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL

#### **3.2. Descripción de las necesidades**

El programa de estrategias de coaching educativo es dirigido a los docentes de la institución educativa Pie Pequeño, está orientada para aprender a cómo disminuir el estrés laboral de los docentes. Con ello aprendieron qué es el coaching educativo está orientado a la formación y cómo aplicarlo al entorno de las aulas y cómo te puede ayudar a afrontar los retos del siglo XXI.

Entonces, el coach educativo, que se aplica ayuda a la práctica docente en general, no sólo a la formal, sino también la no formal. Siendo una herramienta de cambio que permitió orientar a la persona hacia el éxito, facilitando la consecución de sus objetivos, metas o retos.

Es un programa más innovador, que enriquece la práctica didáctica, o también es una estrategia que es usada hoy en día, para contribuir al desempeño docente en el aula en diferentes aspectos que son importantes para poder guiar a un grupo de estudiantes.

La práctica del coaching en cualquier ámbito de nuestra vida es necesaria dado que nos guía aun cuando pensamos que estamos haciendo lo correcto, nos ubica en un plano más real en la vida y nos direcciona con el fin de despertar en nosotros la habilidad para ser más creativos e innovadores con cada obstáculo que se nos presente, es por ello, que decidimos en realizar el programa de estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral.

### **3.3. Justificación de la propuesta**

Las razones que motivaron la realización de este programa de estrategias de coaching educativo, nos centramos en la problemática que se presentó que existe docentes presionados por el trabajo, existe el agotamiento mental y físico y frustración al fracaso en la enseñanza – aprendizaje de los niños y niñas. Por otro lado, algunas docentes manifiestan el apareamiento de alteraciones del sueño, dolores musculares, lo que ocasiona las relaciones laborales deficientes o ciertos distanciamientos ocasionando la pérdida progresivo de la confianza en sí mismo, un quebranto en la competitividad y el autoestima, una disminución del rendimiento de la productividad.

Por ello cada actividad que se realiza tiene como objetivo, aplicar y diseñar el programa de estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa pie pequeño.

Se desarrolló 6 talleres para disminuir el estrés laboral de acuerdo a las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

### **3.4. Público objetivo**

Está conformada por 16 docentes de la institución educativa “Pie Pequeño” del distrito de Arequipa.

### **3.5. Objetivos de la propuesta**

#### **Objetivo general**

Aplicar el programa de estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en la institución educativa Pie Pequeño del distrito de Arequipa.

## **Objetivos específicos**

1. Diseñar técnicas de respiración para disminuir la tensión y la ansiedad
2. Desarrollar técnicas de relajación para disminuir la tensión de los músculos
3. Aplicar técnicas de meditación para disminuir el estrés y a la vez potencia la atención y la salud mental.

### **3.6. Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta**

#### **Técnicas de respiración:**

Son técnicas de respiración que fisiológicamente se acercan más a la captación del prana (energía). PARA “muy bien “. Y AN “ir o viajar“, por lo tanto prana es “lo que viaja bien”, por otro lado AYAMA significa controlar, expandir, o alagar. Por lo tanto desde este concepto nace un conjunto de técnicas para controlar la respiración.

Los ejercicios de pranayama son técnicas respiración que se practican para controlar el proceso pánico (energía vital). Respiración y mente tienen directa relación, pues las fluctuaciones de una afectan en la otra. Los procesos respiratorios están conectados directamente con el cerebro, con el hipotálamo, y el centro que controla las emociones.

#### **Técnicas de relajación**

Son Posturas o actitudes corporales que ayudan a conservar el Bienestar físico. Favorecen a mantener el equilibrio tanto corporal como mental, se Trabaja la resistencia física, fortaleciendo de esta manera la musculatura, estableciendo una buena forma de educar nuestro cuerpo y prepararlo hacia el paso de la meditación.

#### **Técnica de Meditación.**

Es la etapa final de la práctica, en donde se enfoca la atención de tal manera que la mente se tranquiliza, la intuición se despierta, y aparece la habilidad de relajarse a

voluntad. La meditación ayuda a cultivar la mente, cambiar la actitud y la forma en cómo piensan las personas; aleja el miedo y los pensamientos negativos que causan ansiedad; desarrolla la fe y la comprensión hacia los demás; trae paz mental, desarrolla la armonía interna; desarrolla la auto respiración y la paciencia: y aumenta la tolerancia.

### **3.7. Planificación detallada de las actividades**

## **SESIÓN I**

### *MUEVA SU CUERPO Y LIBERE SU MENTE DEL ESTRÉS*

#### **OBJETIVO.**

Conocer y ejecutar correctamente la postura para desarrollar internamente nuestra confianza, firmeza, confianza y consistencia con respecto a la asana Triángulo extendido.

#### **1. EJERCICIOS BÁSICOS DE INICIO Y SALIDA.**

##### **A. RESPIRACIÓN.**

**DESCRIPCIÓN:** Aprender a respirar adecuadamente; en la inhalación y exhalación permanentemente.

##### **A1. BÁSICA**

**DESCRIPCIÓN:** Se propone al grupo cerrar los ojos e intentar concentrarse en la propia respiración, observando el ritmo y forma en que se respira. El facilitador verbalizará lo siguiente:

- ¿Es más fácil inspirar o expirar?
- ¿Cuál es más lenta, la expiración o la inspiración?
- ¿En qué parte de cuerpo recibimos más aire cuando inspiramos?
- Sintamos la pausa que hay entre la inspiración y la expiración.

##### **A2. CON TIEMPO.**

**DESCRIPCIÓN:** Se invita a los participantes que inspiren profundamente inhalando el aire por la nariz, contando mentalmente 1,2, 3 y 4; luego debe retener el aire en su abdomen, repitiendo otra vez 1, 2,3 y 4; pasando a exhalar lentamente el aire por la boca contando también 1, 2,3 y 4 y así sucesivamente durante 5 minutos.

### **A 3. INTEGRADA.**

**DESCRIPCIÓN:** Se le pide a los estudiantes que realicen paso a paso las siguientes indicaciones:

➤ Colócate de pie, separas las piernas y pones los brazos en cruz con las palmas de las manos hacia abajo.

➤ Gira los dedos del pie derecho hacia adentro y los del izquierdo hacia afuera 90°. Alinea los talones. Pon firmes los muslos y gíralos hacia dentro llevando después el que está delante hacia afuera, llevando el cóxis hacia el pubis.

➤ Sitúa todo el cuerpo en el mismo plano. Flexiona el tronco, desde la ingle, no desde la cintura, hacia la pierna adelantada. Presiona la parte externa del pie de la pierna trasera con fuerza hacia el suelo y mantén este muslo firme hacia el techo.

➤ Deja la mano sobre la pierna o en el suelo y lleva el cóxis hacia el talón de la pierna trasera.

Mantén estirados los brazos y gira la cabeza para mirar al techo. Junta los omóplatos y aleja el hombro del cuello para mantener la columna y las cervicales en una línea natural.

**Tiempo:** de 50 segundos a 1 minuto a cada lado tres secuencias repetidas

Música: instrumental

#### **Beneficios:**

- Fortalece y flexibiliza la musculatura de las extremidades inferiores, la columna vertebral, los hombros, del pecho y del cuello, caderas, piernas y pies.
- Mejora el equilibrio y la digestión.
- Alivia dolor de espalda, cuello y ciática.
- Reduce los síntomas de la menopausia y el estrés.

**Contraindicaciones:**

No realizar esta asana si se tienen las siguientes lesiones o dolencias;

- Dolor de cabeza, diarrea
- Presión arterial baja
- Condición cardíaca: apoyarse en la pared sin subir el brazo, dejándolo en la pelvis
- Presión arterial alta: girar la cabeza para mirar abajo al final
- Lesiones de cuello: no girarlo, mirar al frente

**SALIDA**

Se le pide a los estudiantes que se sienten flexionando sus pies y aprendemos a tener calma con la meditación durante 20 minutos; a través de la meditación se puede cultivar una maravillosa tranquilidad interior que desaparecerá el estrés y el nerviosismo.

## **SESIÓN II**

MEDITAR PARA DISFRUTAR EL REGALO DE UNA MENTE RELAJADA

### **OBJETIVO.**

Conocer, vivenciar y ejecutar correctamente la postura para el fortalecimiento físico y mental dándonos equilibrio y fuerza que emana de nuestras convicciones más profundas.

### **EJERCICIOS BÁSICOS DE INICIO Y SALIDA.**

#### **a) ENTRADA:**

**Saludamos cordialmente Empezamos describiendo el árbol diciendo:**

- Aprendemos del árbol una de las posturas de yoga más practicadas y, porqué no decirlo, una de las más estéticas.
- Si observamos a los árboles podemos ver que son muy inteligentes. Tan inteligentes que pueden vivir miles de años.
- Su poder radica en su arraigo a la tierra y la apertura hacia el espacio y la luz.
- Una base firme, unas raíces poderosas. Sus ramas son fuertes y, a la vez, flexibles.
- Sus hojas se rinden ante las gotas de lluvia.
- Cuando se llena de nieve, el árbol espera a que el viento lo mueva y le quite un poco de carga. Y, si el viento no llega, entonces pacientemente esperará la llegada de la primavera.
- El árbol permite a otros seres habitarlo. Nuevas vidas dependen de él. Los pájaros, las ardillas se acogen a su protección.
- El árbol y su sabiduría les da cobijo.
- Los árboles nos procuran una parte muy importante del oxígeno que necesitamos para vivir,... y es por eso que hoy día trabajaremos la postura del Árbol.

#### **B) DESARROLLO:**

**Se le pide a los estudiantes las siguientes indicaciones paso a paso:**



- Partiendo de Tadasana (postura de pie), dóblese la pierna y póngase el talón derecho en contacto con la raíz del muslo izquierdo, cerca de la ingle, con los dedos para abajo.
  - Tu rodilla flexionada debe quedar alineada hacia el costado.
  - Siendo el apoyo del pie, por encima de la rodilla, si no pudieras subir tu pie hasta el muslo, entonces ponlo al lado de tu pantorrilla, nunca al lado de la rodilla.
  - Mantén el equilibrio sobre la pierna izquierda, estírate hacia arriba y levanta enérgicamente los brazos por encima de la cabeza, hasta juntar las manos.
  - Sostén esta posición durante unos pocos segundos, respirando profundamente.
  - Baja luego los brazos separando las palmas de las manos, desdobla la pierna derecha y vuelve a la posición Tadasana.
  - Repite el ejercicio descansando sobre la pierna derecha y mantén la postura el mismo tiempo que la otra pierna.

#### **Variantes y puntos a tener en cuenta**

- Las manos también se pueden situar sobre la cabeza con los codos flexionados y bien abiertos hacia atrás.
- Hacer los movimientos sin brusquedad ni esfuerzos innecesarios, aflojando los músculos que no intervienen en la asana.
- No contraigas los dedos del pie de apoyo: relájalos.
- No saques el coxis ni arquees demasiado la zona lumbar.
- La postura tiene que irradiar armonía, equilibrio y firmeza.

#### **C) SALIDA**

Para finalizar cada estudiante estira sus extremidades en seguida se sentarán , pero no habrá ruido , tendrán que sentir paz, sientan su respiración, piensen solo en ustedes para lograr la paz interior, tengan armonía, belleza en su interior... NAMASTE

## SESIÓN III

### *RESPIRE BIEN CON LAS POSICIONES*

#### **OBJETIVO.**

Conocer, vivenciar y ejecutar correctamente la postura para ayudar a liberar la mente de la invasión de pensamientos que causan ansiedad

Desarrollar el equilibrio, la concentración y la confianza, pero va un poco más allá, al actuar sobre la espalda, omóplatos y hombros con mayor vigor que El Árbol – Vriksasana.

#### **EJERCICIOS BÁSICOS DE INICIO Y SALIDA.**

##### **a) INICIO:**

Saludo cordial empezaremos para calentar mover nuestros cuellos ligeramente el lado derecho e izquierdo.

Jóvenes estudiantes, esta postura nos ayudará para la concentración y equilibrio y eliminar esos pensamientos negativos que provoquen la ansiedad.

##### **b) DESARROLLO:**

##### **Ejecución de la postura:**

1. Colócate de pie, dobla la pierna izquierda hacia atrás y acerca el talón hacia el glúteo. Con la mano del mismo lado coges la parte exterior del tobillo. Enraízate, relaja el pecho, atrae la energía muscular al centro y contrae la parte anterior del muslo de la pierna enraizada. Junta omóplatos llevando codos al centro.

2. Levanta esa pierna hacia atrás llevando el muslo paralelo al suelo y la planta del pie mirando al techo. Contrae la parte interna del círculo creado y alarga la externa.

3. Empuja con el pie hacia atrás y hacia arriba y forma el mayor arco posible con la espalda. Extiende el otro brazo hacia adelante. Mantén contraídos los abdominales, lleva el coxis a los talones, el pubis al ombligo y extiende el esternón.

4. Mantén tu postura unos instantes hasta que te sientas estable, y quédate en esa

posición el tiempo que te resulte satisfactorio. Deshaz la postura invirtiendo los movimientos y repítela sobre la pierna derecha.

Nota: Es posible que tengas dificultades para mantener el equilibrio, por ello marcar y deshacer la postura es suficiente al principio, y desde ahí: constancia y paciencia.

**c) SALIDA:**

Luego se hecharàn en la alfombra y percibiràn la música instrumental respiraràn profundamente para centrar su mente, para que no estès distraído, luego inhala, contando cuatro y exhala contando cuatro, mientras mantienes la posición.

Al culminar se sentirán relajados... NAMASTE :D

## SESIÓN IV

### *MEJORAR LA IRRIGACIÓN SANGUÍNEA EN LA CABEZA CON LAS POSICIONES*

#### **OBJETIVO.**

Favorece la resistencia y la fuerza de voluntad. Y lo más importante la flexibilidad en grado suficiente en nuestras articulaciones para que no existan tensiones en el alineamiento postural. Las posturas de yoga contribuyen a enderezar la pelvis y a eliminar el dolor lumbar.

#### **EJERCICIOS BÁSICOS DE INICIO Y SALIDA.**

##### **a) INICIO:**

Saludo cordial empezaremos para calentar mover nuestros cuellos ligeramente el lado derecho e izquierdo.

Jóvenes estudiantes, esta postura nos ayudará a ser más flexibles que ayudara a nuestras articulaciones para que no existan tensiones en las posturas que realizaremos.

##### **b) DESARROLLO:**

##### **Ejecución de la postura:**

El compañero Nº1 tomó la pose del perro bozal abajo y Nº2 pareja está en el lado derecho de la Nº1 compañero.

El compañero Nº2 pone sus manos a una distancia de unos 21 cm - 31 cm Delante de sus manos compañero Nº1..

El compañero Nº2 levanta su pie derecho y pone el pie directamente en el socio Nº1 en la zona del fémur derecho. Entonces, él hace lo mismo con la otra pierna. Compañero Nº2, en general, hace un perro en la parte superior de su pareja. De ahí el nombre - el doble de perro.

Luego cambiar de roles.

Nota: Comunícate claramente con el compañero 1 para conseguir gracias a la postura adecuada de los pies, estiramiento optimo y mas beneficio de la zona de las lumbares

**c) SALIDA:**

Luego de estar en la alfombra el alumno se sentirá un cambio tras una corta relajación en sus muslos y con mayor fuerza y flexibilidad en su mente.

## SESIÓN V

### *REALIZAR UN MASAJE EN LA ZONA LUMBAR Y ENSANCHAN LA CAJA TORÁXICA*

#### **OBJETIVO.**

Ayuda a aliviar la depresión leve y la fatiga, como también la favorece positivamente la concentración, da fuerza y vitalidad al cerebro, ayuda a centrar tu mente.

#### **EJERCICIOS BÁSICOS DE INICIO Y SALIDA.**

##### **a) INICIO:**

Ingresamos al aula y colocamos una canción clásica para poder calentar mover nuestros cuerpo ligeramente.

Jóvenes estudiantes, esta postura nos favorece positivamente la concentración, da fuerza y vitalidad al cerebro, ayuda a centrar tu mente.

##### **b) DESARROLLO:**

##### **Ejecución de la postura:**

Acuéstate boca abajo en el suelo, con las piernas unidas y estiradas. Pon las manos en el suelo debajo de los hombros y mantén los codos cerca de tu cuerpo.

Presiona la parte superior de los pies, los muslos y el pubis firmemente en el suelo.

Inhalando lentamente, estira los brazos para levantar el pecho y el estómago, dejando el bajo vientre en el suelo. Continúa respirando lenta y profundamente.

Mantén las piernas firmes, y si te es posible, mantén las nalgas relajadas. Los brazos mantenlos flexionados y la cabeza puedes dejarla recta o inclinarla hacia atrás.

Mantén la postura el tiempo adecuado, y luego deshazla lentamente con una exhalación.

Nota: Tener en cuenta si existen alguna contraindicaciones y precauciones como: lesión en la espalda, síndrome de túnel carpiano, dolor de cabeza y embarazo.

**c) SALIDA:**

Luego de estar en la alfombra el alumno se sentirá aliviado, además de ello estará concentrado con una mente despejada que ayudara a retener mayor información.

## SESIÓN VI

### *MOVIMIENTOS QUE ALIVIA LA MENTE Y EL ESTRÉS*

#### **OBJETIVO.**

Relaja la mente y alivia el estrés, además de aportar mucha energía al cuerpo.

#### **EJERCICIOS BÁSICOS DE INICIO Y SALIDA.**

##### **a) INICIO:**

Ingresamos al aula y colocamos un video alusivo al ejercicio y luego realizamos unos ejercicios de calentamiento para estar ligeros.

Jóvenes estudiantes, esta postura nos favorece positivamente la concentración, da fuerza y vitalidad al cerebro, ayuda a centrar tu mente.

##### **b) DESARROLLO:**

###### **Ejecución de la postura:**

Ponte de rodillas, con las manos firmes en el suelo, un poco más abiertas que la línea de los hombros. Separa bien los dedos de las manos. Las rodillas deben estar en línea debajo de las caderas. Deja caer la cabeza hacia abajo y siente estos cuatro pilares bien firmes en el suelo.

Inhala, apuntala los dedos de los pies y apoyándote en ellos, exhala y levanta las rodillas del suelo, apoyando todo tu peso en las manos y la parte delantera de los pies. Los talones buscan tocar el suelo, aunque queden un poco separados. Eleva las caderas, haciendo que el coxis se proyecte hacia el cielo.

Exhalando, presiona la parte alta de tus muslos hacia atrás, estirando bien las piernas. Lleva los talones hacia el suelo.

Estira los brazos desde las muñecas hasta los hombros. Mantén la cabeza en línea con la columna y empuja los hombros hacia atrás, de manera que la parte superior de la espalda y los brazos creen una línea recta.

Mantén la postura entre 1 y 3 minutos, respirando profunda y suavemente.



Al salir, exhala, dobla tus rodillas llevándolas al suelo y quédate en la ásana del bebé (Balasana) para relajarte.

Nota: Tener en cuenta si existen alguna contraindicaciones y precauciones como: dolor de cabeza, presión alta y dislocación de hombros.

**c) SALIDA:**

Luego de estar en la alfombra el alumno se sentirá aliviado de la mente y el estrés y así desarrollara mejor sus exámenes.

**3.8. Cronograma de acciones**

Nº	SESIONES	MESES		
		N	D	E
1	MUEVA SU CUERPO Y LIBERE SU MENTE DEL ESTRÉS	X		
2	MEDITAR PARA DISFRUTAR EL REGALO DE UNA MENTE RELAJADA	X		
3	<i>RESPIRE BIEN CON LAS POSICIONES</i>		X	
4	<i>MEJORAR LA IRRIGACIÓN SANGUÍNEA EN LA CABEZA CON LAS POSICIONES</i>		X	
5	<i>REALIZAR UN MASAJE EN LA ZONA LUMBAR Y ENSANCHAN LA CAJA TORÁXICA</i>			X
6	<i>MOVIMIENTOS QUE ALIVIA LA MENTE Y EL ESTRÉS</i>			X

**3.9. Presupuesto que involucra la propuesta**

Autofinanciado por las investigadoras

### **3.10. Recursos**

Los recursos que se necesitarán son:

- **Talento Humanos**
  - Especialista: Cristina Yañez
  - Docente: Octavio Solís Narváez
  - Directora:
  - Estudiantes: Pahola Ayamamani Condori

Milca Roque Pacha

- **Recursos materiales**
  - Alfombras
  - Mantas (16)
  - Equipo de sonido
  - Ambientadores
  - Aula

### **3.11. Evaluación de la propuesta**

La evaluación se realiza mediante la observación, se realiza un cuestionario comprendiendo 22 ítems, antes de la intervención, y otro final como método de seguimiento.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se determinó el efecto de la aplicación de las estrategias de coaching educativo disminuye el estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular “Pie Pequeño”, esta afirmación se apoya en los resultados de la prueba T de Student, aplicada para la constatación de la hipótesis de investigación, con un nivel de significación del 95% y un 0.05% de error.
- SEGUNDA:** El nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching educativo, se estima que hay 25% de docentes se ubican en el nivel medio y un 75 % de docentes en el nivel alto.
- TERCERA:** Al aplicar el programa de coaching educativo para disminuir el estrés laboral, por su metodología basada en estrategias, se logró que un 88% de docentes lleguen a un nivel bajo.
- CUARTA:** Al comparar la verificación estadísticos obtenidos en el pre test y post test, se observó que en el pre test había un 75% de docentes con nivel alto de estrés laboral y al aplicar el programa la mayoría de docentes llegaron a nivel bajo con un puntaje de  $t=10.420$ .

## SUGERENCIAS

- PRIMERA:** Se sugiere a los docentes de la I.E. Pie Pequeño, participar en los talleres, programas para disminuir el estrés laboral, que es de suma importancia para el desempeño laboral.
- SEGUNDA:** Se sugiere a la Directora de la Institución ejecutar los talleres de pausas activas y técnicas de relajación para aplicar dentro del aula, estos espacios pueden ser bimestral o trimestralmente; atendido por los psicólogos educativos y docentes tutores. Se permite la expresión de las situaciones específicas que los estresan, así se les encaminaría a identificar sus problemas, a considerarlos como meras experiencias para luego encontrar una o más soluciones posibles; una vez identificado la problemática de manera individual, podría canalizárseles a otros talleres, por ejemplo, estrategias de aprendizaje, asertividad, inteligencia emocional, organización y planeación.
- TERCERA:** Se sugiere a los tutores de aula elaborar programas de estudio que permitan disminuir los niveles de estrés en los docentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arce, A. (2004) *En su texto diccionario pedagógico*. Lima
- Aucouturier, B. (2004) *Los fantasmas de acción y la práctica psicomotriz*, Barcelona, España. Ed. Grao.
- Camisan, E y Morocho, M (2013) realizó una tesis denominada: “*La expresión corporal y su influencia en el desarrollo de la motricidad gruesa de las niñas y niño de primer año de educación básica del centro educativo “José Alejo palacios” Loja –Ecuador.*”
- Castañer, M. y Camerino, O. (1991): *La E. F. en la enseñanza primaria*. Ed. Inde. Barcelona.
- Chancusig, D. (2012) realizó una tesis denominada: “*Rescate de los juegos tradicionales como apoyo al desarrollo de la motricidad gruesa en niños niñas de 5 a 6 años de edad, en el Centro Educativo CEC, de la Ciudad de Latacunga Provincia de Cotopaxi*” en la Universidad Tecnológica Equinocial, UTE, Ecuador
- Conde, J. (2007). *Fundamentos para el desarrollo de la motricidad en edades tempranas*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Contreras, O. 1998. *Didáctica de la Educación Física: Un enfoque constructivista*. Barcelona: INDE
- Copyright (2008-2012) ABB. Reservados todos los derechos.
- Cousinet, R. (1962). *El nuevo método de trabajo libre por equipos. Reglas prácticas para explicar el método Cousinet*, Buenos Aires. Losada.
- Ellianna. María H. (2012), realizó una tesis denominada: “*La Influencia de la psicomotricidad global en el aprendizaje de conceptos básicos matemáticos en los niños de cuatro años de una Institución Educativa Privada del Distrito de San Borja, Lima*”. Para optar el grado de Magíster en Dificultades de Aprendizaje de la Pontificia Universidad Católica del Perú de la Escuela de Posgrado
- Ernest, P (2000) *Principios del Constructivismo Social*. Barcelona Editorial Oikos
- Escobar, R. (2004): *Taller de Psicomotricidad. Guía práctica para docentes*. Ed. Ideas propias. Vigo.
- Garaigordobil, M. (1999). *Un instrumento para la evaluación-intervención en el desarrollo psicomotriz*. Vitoria. Agruparte.

- García A. & Llull J.(p.p. 11 2007), *El Juego Infantil y su Metodología*. España. Editorial EDITEX.
- García, J. A. y Fernández, F. (2002): *Juego y Psicomotricidad*. Ed. CEPE. Madrid.
- García, M. y Ruiz, F. (2001). *Motricidad gruesa*. Madrid.
- Garza F. *Aptitudes pertenecientes al campo de la motricidad*. , Revista Digital.redescolar.ilce, (1978) [2003]. Disponible en: <http://www.redescolar.ilce.edu.mx>
- Gil, P (2008): *Diseño y desarrollo curricular en Educación Física y Educación Infantil*. Sevilla: Wanceulen.
- Gomendio, M. y Maganto, C. (2000). *Eficacia y mejora del desarrollo psicomotor, el autoconcepto y la socialización a través de un programa de actividades físicas*. *Apunts*. Educación Física y Deportes, 61, 24-30.
- Gutiérrez, A y –Luna (2011) realizó una tesis denominada: “*Estrategias Metodológicas y Desarrollo De La Psicomotricidad en los niños y niñas de 3 a 5 años del nivel jardín del CDSP - 451. “La Bendición De Dios” en el Distrito de Barranca*.”
- Gutiérrez, M. (1991): *La Educación Psicomotriz y el Juego en la Edad Escolar*. Ed. Wanceulen. Sevilla.
- Haeussler, M. & Marchant, T. (2009). *Test de desarrollo psicomotor 2-5 años (TEPSI) Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile*. (Libro original publicado, 1985).
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010), *Metodología de la investigación*, Interamericana editores S.A. de C.V. Quinta Edición, México
- Huizinga, J (1987) *Homo Ludens*., Madrid: Alianza Editorial.
- Isaac, M. (2001). Desarrollo psicomotor. Recuperado el día 05 de abril del 2017, en [http://cerilcl/p36\\_D\\_psicomotor.htm](http://cerilcl/p36_D_psicomotor.htm)
- Jiménez, E. (2006). *El desarrollo psicomotor en el proceso de lecto-escritura en los niños de primer grado de educación primaria del centro de experimentación pedagógica de la Universidad Nacional de Educación*. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Unión. Ñaña, Perú.
- Jiménez, J. (2000). *Neurofisiología psicológica fundamental*. España: Ed. Científico médica
- Jiménez, J. Y Jiménez, I. (2002): *Psicomotricidad. Teoría y programación*. Ed. Escuela Española. Barcelona.

- LE Boulch, J. (1997): *La Educación Psicomotriz en la Escuela Primaria*. Ed. Paidós. Barcelona.
- López, F., Fuentes, J., Itziar, M. & Ortiz, M. (2001). *Desarrollo afectivo y social*. Barcelona: Pirámide
- Luján, M y Mujica, S. (2011), realizó una tesis denominada: “*Programa de psimotricidad fina para el desarrollo de la grafomotricidad en niños y niñas de las sesiones de 4 años de la Institución Educativa Inicial N.- 253 Isabel Honorio de Lazarte – La Noria Trujillo 2011*”. Para optar el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad Cesar Vallejo del programa especial de Postgrado sector educación
- Maganto, C. (1998). *Evaluación del desarrollo sensoriomotor*. En: G. BuelaCasal y J.C. Sierra (Ed.): *Manual de Evaluación Psicológica*. Madrid. Siglo XXI Editores.
- Mayorca, P. & Lino, A. (2002). *Pedagogía de la Motricidad*. Lima: Perú. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Facultad de Educación.
- Ministerio de Educación. República Del Perú (2012) Inicial. *Guía de Orientación del Uso del Módulo de Materiales de Psicomotricidad para Niños y Niñas de 3 a 5 Años* Lima.
- Piaget, J. (2008). *La psicología de la inteligencia*. Barcelona: Crítica.
- Picq, L. y Vayer, P. (1977): *Educación Psicomotriz*. Ed. Científico Médica. Barcelona.
- Pinto, G. y Zea, S (2013) realizó una tesis denominada: *Aplicación del programa “jugando con mi cuerpo” para el desarrollo de las relaciones espaciales en niños y niñas de 3 años de la I.E.I. Learning kids Cayma-Arequipa*, para obtener el grado de magister con mención en psicología educativa
- Tinajero, A. (2006). *Estimulación temprana*. Quito –Ecuador.
- Tineo, L. (2006). *Eduque con juegos*. Lima-Perú: Ediciones y representaciones Honorio J.
- Trigueros, C. y Rivera, E. (1991): *Educación Física de Base*. Ed. Gioconda. Granada.
- Yataco, L & Fuentes, S. (2008). *Base teóricas contemporáneas del aprendizaje*. Lima: JC Distribuidora.

# **ANEXOS**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE – DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué efecto tendrá las estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?</li> <li>• b. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?</li> <li>• c. ¿Cuál es la variación antes y después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el efecto de estrategias de coaching educativo para disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a. Precisar el nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018</li> <li>• b. Establecer el nivel de estrés laboral antes de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018</li> <li>• c. Evaluar la variación el nivel de estrés laboral antes y después de la aplicación de estrategias de coaching en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018</li> </ul>	<p>Hi= La aplicación de estrategias de coaching educativo disminuye significativamente el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018</p> <p>Ho= La aplicación de estrategias de coaching educativo no disminuye el estrés laboral en los docentes de la institución educativa “Pie Pequeño”, Arequipa – 2018</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Estrategias de coaching educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de Prevención e intervención</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b> <b>Estrés laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Experimental aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Pre – experimental</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b> Está conformada por 16 docentes de la Institución Educativa Particular “Pie Pequeño”, Arequipa, muestra censal y el muestreo no probabilístico.</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario <b>INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH</b></p>

**ANEXO 2: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN  
FICHA DE OBSERVACIÓN**

**Nombre de docente:**

**Fecha.....**

<b>Objetivos previstos</b>	<b>Indicadores a observar</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>A</b>	El docente reconoce y relaja los distintos segmentos corporales que se van indicando.		
<b>B</b>	El docente mantiene un estado de relajación corporal total acompañado de una respiración pausada y profunda.		
<b>C</b>	El docente es capaz de realizar respiraciones atendiendo a sus fases y a los tiempos señalados.		
<b>D</b>	El docente corrige la posición de su columna vertebral en las posiciones de tumbado, sentado y de pie.		
<b>E</b>	El docente conoce su lateralidad dominante y compensa adecuadamente las posturas hacia el otro lado.		
<b>F</b>	El docente mantiene el equilibrio y adecua su cuerpo para conseguirlo.		
<b>G</b>	El docente manifiesta una actitud de aceptación hacia su cuerpo y capacidades físicas.		
<b>H</b>	El docente mantiene atento en las sesiones y participa respetuosamente en ellas.		

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca:..... 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes:..... 3	Algunas veces a la semana:..... 4
Diariamente:..... 5	

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>					
1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4. AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
5. AE Siento que mi trabajo me está desgastando.					
6. AE Me siento frustrado por el trabajo.					
7. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8. AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
9. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>					
10. D Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.					
11. D Siento que me he hecho más duro con la gente.					
12. D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13. D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
14. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					
<b>REALIZACIÓN PERSONAL.</b>					
15. RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
16. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
17. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
18. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
19. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
20. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
21. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					