

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
SISTEMAS**



TESIS

Título:

**COACHING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO Y EL NIVEL DE SATISFACCION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL I.E.S.P.P.
TEODORO PEÑALOZA-CHUPACA**

Para Optar: Título Profesional de Licenciado en Administración.

Autor: Bach. Jesús Enrique Medina Salazar.

Asesor: Dr. Máximo Edgar Oseda Lazo.

Área de Investigación: Dirección

Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional

Resolución de Expedito N °

Fecha de Inicio y Culminación: 01 de Mayo al 20 de Octubre del 2017

Huancayo – Perú

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

COACHING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL I.E.S.P.P. TEODORO PEÑALOZA-CHUPACA

PRESENTADO POR:

Bach. JESÚS ENRIQUE MEDINA SALAZAR

PARA OPTAR EL TÍTULO DE

Lic. EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

.....
Dr. Fredi, GUTIERREZ MARTINEZ

PRIMER
MIEMBRO

.....
Mg. Luis Antonio, VIZURRAGA CAMARGO

SEGUNDO
MIEMBRO

.....
Mg. Kiko Richard, LOPEZ COZ

TERCER
MIEMBRO

.....
Lic. Norma, FLORES BUENDIA

Huancayo,.....de.....del 2018

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
SISTEMAS



TESIS

Título:

COACHING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL I.E.S.P. TEODORO PEÑALOZA-CHUPACA

Para Optar: Título Profesional de Licenciado en Administración.

Autor (es): Bach. Jesús Enrique Medina Salazar.

Asesor: Dr. Máximo Edgar Oseda Lazo.

Línea de Investigación: Dirección

Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional

Resolución de Expedito N °

Fecha de Inicio y Culminación: 01 de Mayo al 20 de Octubre del 2017

Huancayo – Perú

ASESOR:
DR. MAX EDGAR OSEDA LAZO

DEDICATORIA:

A Liz Travezaño, mi esposa, Josué, Brizio y Stefano mis hijos adorados hoy son mi fuerza y motivación para el logro de las metas.

Jesús Enrique

AGRADECIMIENTO

Al Dr. José Manuel castillo custodio, Rector de nuestra alma mater.

Al Dr. Fredy Gutiérrez Martínez, Decano de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana los Andes, por haber viabilizado la realización del trabajo de investigación.

Al Mg. Fredy López Quilca, Director de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas.

Al Dr. Máximo Oседа Lazo Asesor de tesis, por su apoyo en la culminación del trabajo de investigación.

Al Dr. Efraín Vera Samaniego, Director del Instituto Superior de Educación Pedagógica "Teodoro Peñaloza" de Chupaca, por su autorización para la realización del trabajo de investigación. A los trabajadores de la institución superior por su apoyo en el desarrollo de los cuestionarios y gracias a ellos se obtuvo resultados fiables

El autor

INDICE

CARATULA.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
DEDICATORIA:.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA...	15
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
FORMULACION DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. OBJETIVOS DE LA VESTIGACION.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA NVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación práctica.....	18
1.4.3. Justificación social	19
1.4.4. Justificación de convivencia.....	19
1.5. DELIMITACIÓN DE LA NVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1. Delimitación espacial.....	19
1.5.2. Delimitación temporal	19
1.5.3. Delimitación Conceptual o Teórica.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	21
2.1.1. Internacional.....	21
2.1.2. Nacionales.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	25
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	37
2.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	39

2.4.1. Hipótesis específicas	39
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	40
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA	41
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	42
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	44
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	44
3.6.2. Instrumento de recolección de datos	44
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	45
CAPÍTULO IV.....	47
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
4.1. RESULTADOS DE LA PRIMERA VARIABLE: COACHING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	47
4.1.1. Resultado general de la variable: Coaching como herramienta de gestión.	47
4.1.2. Resultados de las dimensiones de la variable: Coaching como herramienta de gestión del talento humano.	48
4.2. RESULTADOS DE LA SEGUNDA VARIABLE: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	52
4.2.1. Resultado general de la variable: Satisfacción Laboral	52
4.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	57
4.3.1. Hipótesis General	57
4.3.2. Hipótesis específica 1.....	59
4.3.3. Hipótesis específica 2.....	60
4.3.4. Hipótesis específica 3.....	62
4.3.5. Hipótesis específica 4.....	63
4.4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	65
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72

ANEXOS N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA – OPERACIONALIZACION DE VARIABLES
ANEXO N° 02
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
ANEXO N° 03
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
ANEXO N° 04
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS
ANEXO N° 05
FOTOS
CONSIDERACIONES ÉTICAS

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Coaching como herramientas de gestion	47
Tabla 2 Dimensión remuneración	48
Tabla 3 Entorno laboral	49
Tabla 4 Supervisión.....	50
Tabla 5 Seguridad Laboral	51
Tabla 6 Satisfacción Laboral	52
Tabla 7 Jornada Laboral.....	53
Tabla 8 Rotación de Personal	54
Tabla 9 Relaciones Sociales	55
Tabla 10 Desarrollo Profesional	56
Tabla 11 Correlación entre variables	58
Tabla 12 Correlación entre numeración y jornada laboral.....	59
Tabla 13 Correlación entre entorno laboral y rotación de personal.....	61
Tabla 14 Correlación entre supervisión y relaciones sociales.....	62
Tabla 15 Correlación entre seguridad laboral y desarrollo profesional.....	64

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico. 1 Porcentaje de gestión del talento humano	47
Gráfico. 2 Resultados Porcentuales	48
Gráfico. 3 Resultados porcentuales	49
Gráfico. 4 Resultados Porcentuales	50
Gráfico. 5 Resultado porcentual	51
Gráfico. 6 Resultado porcentual	52
Gráfico. 7 Resultado porcentual	53
Gráfico. 8 Resultado porcentual	54
Gráfico. 9 Resultado porcentual	55
Gráfico. 10 Resultado porcentual	56

RESUMEN

El presente trabajo, titulado: “coaching como herramienta de gestión del talento humano, con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca” tuvo como problema principal: ¿Cómo se relaciona el coaching como herramienta de gestión del talento humano, con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca?, su objetivo fue: Determinar la relación entre el Coaching como herramienta de gestión con la satisfacción laboral del personal del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza-Chupaca y como hipótesis principal se formuló: El Coaching como herramienta de gestión del talento humano se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca.

Como método principal se trabajó con el método científico, los métodos específicos fueron el descriptivo, estadístico y bibliográfico. El tipo de investigación fue no experimental, el nivel es correlacional, con diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 30 colaboradores, se aplicó los instrumentos cuestionario de encuesta para cada variable y los resultados se procesaron en la hoja de cálculo Excel y SPSS versión 24.

Los resultados de la primera variable, indican que el 73,3% de encuestados consideran muy bueno al coaching como herramienta de gestión; para la segunda variable, el 100% de encuestados señalan que se sienten satisfechos laboralmente. La conclusión principal de la investigación es: Se determinó que existe un coeficiente de correlación positiva muy alta equivalente a $r_s = 0,891$ entre el Coaching como herramienta de gestión y la satisfacción laboral de los trabajadores del IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, lo que se contrastó con los niveles de significancia $\alpha_t = 0,05 > \alpha_c = 0,000$, con lo que rechazamos la H_0 .

Palabras claves: Coaching como herramienta de gestión. Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present work, entitled: "coaching as a human talent management tool, with the level of job satisfaction of the I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza - Chupaca "had as its main problem: How does coaching relate to the management of human talent, with the level of job satisfaction of the I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza - Chupaca ?, its objective was: To determine the relationship between Coaching as a management tool with the job satisfaction of I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza-Chupaca and as a main hypothesis was formulated: Coaching as a tool for managing human talent is positively related to the job satisfaction of workers of the I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca.

As the main method was worked with the scientific method, the specific methods were the descriptive, statistical and bibliographic. The type of research was non-experimental, the level is correlational, with descriptive correlational design. We worked with a sample of 30 collaborators, we applied the questionnaire survey instruments for each variable and the results were processed in the Excel spreadsheet and SPSS version 24.

The results of the first variable indicate that 73.3% of respondents consider coaching to be a good management tool; for the second variable, 100% of respondents indicate that they feel satisfied with their work.

The main conclusion of the investigation is: It was determined that there is a very high positive correlation coefficient equivalent to $r_s = 0.881$ between Coaching as a management tool and the job satisfaction of the workers of the IESPP "Teodoro Peñaloza" of Chupaca, which is He contrasted with the levels of significance at $= 0.05 > \alpha = 0.000$, with which we reject the H_0 .

Keywords: Coaching as a management tool. Work satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El tema de esta investigación es asignar variables de coaching como herramienta de gestión y satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro de Peñalosa Chupaca.

Para entender claramente que el contenido de este estudio aplica un cuestionario para cada variable y determinar los resultados con sus respectivas actuaciones.

Entender y conocer el contenido de los estudios fue organizado como sigue:

Capítulo I describe el estudio del problema del

Capítulo II menciona una descripción de un marco teórico.

El capítulo III contiene la metodología actualmente utilizada en la investigación El capítulo IV de los resultados del presente estudio.

Esperamos que con este estudio, se atribuye a la comunidad académica local, regional, nacional y se invita a llevar a cabo investigaciones relacionadas con el tema, coaching como herramienta de gestión y satisfacción laboral.

El Autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación surge a raíz de la observación directa vivenciada en el Instituto Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de la provincia de Chupaca, donde se pudo evidenciar la falta de habilidades comunicativas y sociales. Es decir, la comunicación entre los trabajadores no es al cien por ciento, se nota con claridad lo grupos que no interactúan con otros grupos, posiblemente existen conflictos de intereses por motivos personales y profesionales.

Por otro lado, también se pudo evidenciar que no todos los trabajadores están satisfechos con el ámbito laboral, por motivos descritos anteriormente, por la posible falta de liderazgo de los directivos, por falta de gestión para la mejora institucional, disconformidad con la jornada, con la asignación de los cargos y los estímulos laborales que no alcanza de manera democrática a todos los trabajadores.

Lo expuesto en los párrafos anteriores ha motivado indagar información sobre las variables de estudio, además se convirtió en una necesidad de conocer posibles relaciones entre el Coaching y la Satisfacción laboral.

Para ello se elaboró los instrumentos de investigación que permitieron obtener información de los mismos trabajadores de la institución y podemos afirmar que, los resultados obtenidos guardan relación con lo observado, con los postulados teóricos y con los resultados de los antecedentes de la investigación.

El coaching es que una técnica de gerencia moderna en el elemento de presentación representa un gran valor, que busca promover y enriquecer el desarrollo de habilidades, capacidades y todos los elementos, centrándose en los recursos humanos de las empresas, permiten obtener altos resultados que hacen su trabajo con sus estaciones de trabajo, independientemente del nivel de la jerarquía, que ocupa en la organización. Las causas del cambio, que eran organizaciones de la década actual, coaching ha convertido en una necesidad más de lo exigido por los líderes de cada organización, cumpliendo con un paradigma que facilita cambios personales, y que se centra en el desarrollo del Comité de dirección. Este período es un problema para estas nuevas organizaciones y sus líderes deben desarrollar líderes emergentes, como se indica.

(Casado, 2003) Que deben ser una persona capaz de discurrir y modificar contextos organizacionales. Líderes de hoy deben ser capaces de crear ventaja competitiva y valor agregado de la organización, deben ser conscientes de los cambios y tendrá que adaptarse tan bien como posible, cambiando la manera de trabajar para mejorar su eficiencia, productividad y competitividad, se dio cuenta de que para alcanzar esta meta, el mejor recurso de capital humano, es decir, sus empleados (los que sufren todos los problemas y son las principales víctimas del cambio).

(Galimberti, 2014), El entrenador intenta intervenir en este punto de vista, primero debe identificar que el tema no se anima o está afectado en cierta medida. Un síntoma de falta de motivación puede ser deficiencia en el trabajo, que puede ir desde la calidad de la obra, que desarrolla un tema y un sentimiento, y si el tema reporta ausentismo, estos conflictos con los líderes o en el nivel de línea cuando la atención al público puede ser afectado a nivel de trabajo con personas.

(Piqueras, 2014), El entrenador basa su método en un ciclo de dos competencias clave: preguntar y escuchar. Es demasiado simplista ya que todavía realmente existe mucho juego, pero será principalmente

dos competencias clave, entre otras cosas, problemas en coaching el tema central (entrenamiento individual y coaching de grupos).

(Pinto, 2014), En las organizaciones debe existir un ambiente organizacional, permitiendo actividades de buen desarrollo que funcionan que el buen gestor allí común intenta asegurar esto. Lograr una gestión eficaz y eficiente a través de una buena preparación y las herramientas de conocimiento que permiten para optimizar los resultados en el logro de los objetivos dentro de la organización. Una de estas estrategias o herramientas que facilitan este proceso, podemos mencionar el coaching.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el coaching como herramienta de gestión del talento humano, con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca?

1.2.2. Problemas específicos

- 1.- ¿Cómo se relaciona la remuneración con la jornada laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca?
- 2.- ¿Cómo se relaciona el entorno laboral con la rotación de personal de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca?
- 3.- ¿Cómo se relaciona la supervisión con las relaciones sociales de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca?
- 4.- ¿Cómo se relaciona la seguridad laboral con el desarrollo profesional de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Coaching como herramienta de gestión con la

satisfacción laboral del personal del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza-Chupaca

1.3.2. Objetivos específicos

- 1.- Determinar la relación entre la remuneración con la jornada laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca.
- 2.- Determinar la relación entre entorno laboral con la rotación de personal de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca.
- 3.- Determinar la relación entre supervisión con las relaciones sociales de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca.
- 4.- Determinar la seguridad laboral con el desarrollo profesional de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza – Chupaca.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación es la justificación teórica, porque pretende demostrar que la información bibliográfica existente es el resultado de estudios científicos que demuestran en la administración, particularmente en gestión de talento su contribución a la solución de problemas en esta área; en relación con la investigación que estamos preocupados, tenemos la intención de utilizar la teoría para profundizar en el tema de la satisfacción en el trabajo y el entrenamiento de esta

1.4.2. Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico, este trabajo representa una contribución en el sentido de evaluar el impacto del coaching en la metodología en el nivel de satisfacción en el trabajo; Así sería perfeccionar sus procedimientos y apoyará. Teniendo en cuenta que tomamos como punto de investigación al Instituto Pedagógico, Teodoro Peñaloza-Chupaca, que debe estar justificada en la correspondiente descripción, que nos permitirá obtener

resultados en la práctica misma.

1.4.3. Justificación social

Desde el punto de vista social se justifica por la contribución de la investigación a otras empresas relacionadas que representan apoyo para ayudar a resolver problemas relacionados con la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

1.4.4. Justificación de convivencia

Justificación de convivencia tiene su valor la importancia en el elemento humano, que se considera clave para el triunfo de la empresa y coaching de gestión se concibe como la esencia de la gestión empresarial. Por lo tanto una organización eficaz ayuda a crear una mejor calidad de vida del empleado, en el que los trabajadores son motivados a realizar sus funciones, reducir el ausentismo y la rotación de personal. Gestión de recursos humanos, por lo tanto es un factor, por lo que la empresa puede obtener un alto nivel de productividad, calidad y competitividad. Este estudio va a determinar el efecto del coaching como una herramienta para la gestión de talento humano en el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados, teniendo en cuenta las necesidades de los organismos públicos y privado por el logro de una mayor motivación de recursos humanos y por lo tanto mejorar el rendimiento laboral.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en el I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza, Ubicado en Av. Los Héroes N° 450 – Distrito de Chupaca, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín

1.5.2. Delimitación temporal

La Presente Investigación se llevó a cabo durante los meses de Mayo – Octubre del 2017

1.5.3. Delimitación Conceptual o Teórica

La investigación se desarrolló en base a las variables: el coaching como herramienta de gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Internacional

(**Robino, 2017**), en su investigación: ***La revista del mundo, la creatividad y el coaching***, llega a la conclusión que en la metodología de coaching de equipo, también ayuda a realizar una nueva visión de la organización como un todo. Este enfoque coincide con uno de los principios del estudio de sistemas complejos, la interacción de las partes es más importante que las propias partes. Coaching te ayuda a entender ambas opciones y desarrollar una visión sistemática de la organización.

(**Palomares, 2015**), Esta investigación: de ***Gerencia.com, que es coaching particular*** recomienda, para entender mejor lo que es el coaching, es conveniente dividirla en tres tipos, los tres procesos coaching, son muy útiles en coaching con sí mismo, en sesión de selfcoaching del personal corporativo y coaching entrenamiento o equipo. La primera se centra en la importancia de conocer claramente lo que quiere. Se trata de una visión comparativa en coaching de equipos. El segundo método-efectos de la realidad actual, donde el foco en las fortalezas, oportunidades y opciones o alternativas, sin olvidar las debilidades, procedimientos o conflictos estructurales con el fin de resolverlos o utilizarlos. La tercera es la culminación de los dos. Sólo con objetivos de acción. Pero la acción incluye soluciones. Las actividades de plan y seguimiento de la acción están en proceso

de consolidación de la regeneración o compensación muy conveniente para dirigir y realizar la toma de decisiones.

(**Latam, 2017**), Miembro de la comunidad Marketers Latam, presentar un informe: ***coaching empresarial: una herramienta indispensable o una pérdida de tiempo?, ¿cómo lograr estos objetivos?***, la conclusión: durante el proceso de coaching dos personas interactúan: un coach o entrenador, quien especifica que formulario o guía que se pretende mejorar el desempeño de sus funciones; la otra es la de estudiantes o personas en el área de formación, que obtiene las habilidades y conocimientos que usted necesita para mejorar en su vida profesional. El entrenador se compromete con su formación, en colaboración, metas específicas y desarrollar un plan de acción, lo que les permite alcanzarlos en los plazos prescritos. Este plan establecerá una serie de reuniones entre columnas que permiten lograr un objetivo, acompañado de otro conjunto de medidas encaminadas a mejorar determinados aspectos de la personalidad en formación.

(**Teruel, 2013**), en su investigación: ***El impacto de las habilidades de vida Coaching, ¿qué es el coaching?***, concluye: El coaching desde su creación ha sido definido como una técnica que suele acompañar en el proceso de transformar su vida y brindar excelentes resultados en productos, sus acciones y reflexiones.

(**Método, 2017**), En su informe, ***¿Porque coaching mejora el entorno laboral?***, especifica que: todos queremos sentir en nuestro trabajo y aprovechar al máximo las oportunidades que tenemos. ¿Sería ideal tener una figura que nos ayudara a desarrollar nuestras habilidades y nos guíe en nuestro papel? En nuestros días que a veces le falta las perspectivas necesarias podrá sentirse realmente satisfecho con el trabajo que tocamos o el lugar donde vivimos. Este concepto nació la disciplina de coaching. El coaching es un anglicismo del verbo "to coach" (entrenar) y tiene su origen en el campo del deporte. Se trata de una metodología que se mueve a la manera de formar y capacitar

a individuos o grupos con ambiente deportivo. Del mismo modo, existe la figura "coach", el entrenador que es un proceso para lograr metas o desarrollar habilidades específicas que se presentan en los "coachees" o entrenadores.

(Herrera, 2011), En Chile, llevó a cabo la investigación; eso se llama: "un estudio descriptivo explorativo en práctica desde el punto de vista de los estudiantes en la región metropolitana.

Él explica que en el mundo moderno, coaching se ha convertido en una disciplina, es ampliamente utilizado por todo tipo de organizaciones. Se ha estimado que hay 30.000 entrenadores a nivel mundial. Como la industria, por ejemplo, empresas de servicios y consultoras utilizan esta intervención, buscando optimizar el rendimiento, mejorar el trabajo en equipo y contribuir al desarrollo profesional ejecutivo.

(Arqueros, 2009), Que realizó en Madrid la investigación titulado "**Coaching en las organizaciones**". Que explica que el coaching se ha convertido en una obligación para las organizaciones en la que líderes deben cambiar su forma de trabajar para ocuparse de la nueva investigación que trae la globalización. El objetivo de este trabajo fue estudiar los diferentes modelos que se aplican en la práctica, entrenamiento, y que muestran elementos que mejoran su funcionamiento, con el fin de mejorar la eficacia de estas actividades en los ejecutivos para obtener los resultados de éxito a largo plazo.

2.1.2. Nacionales

(Sanguinetti, 2016), En su tesis: **La escuela de coaching, desarrollo organizacional y el Jamming**, llega a la conclusión: la demanda está creciendo. El mercado exige calidad y seriedad en este trabajo. La experiencia de años de los coachees y formación, cooperación internacional y acreditación de entrenadores se convirtió en el eje central de este proceso. También es una intervención innovadora, los

resultados de un proceso orientan a medir el rol de la misma. Estos tres aspectos que sólo la experiencia y los que facilitan los procesos de formación que le dan.

(Escajadillo, 2013), En su informe de investigación: ***El concepto de Satisfacción en el Trabajo***, concluye que existe satisfacción en el trabajo o tendencia relativamente estable, basado en las creencias y valores de su experiencia profesional.

(Carranza, 2016), En su disertación: ***Coaching de Equipo***, concluye: la intención del coaching de equipo es acompañar el desarrollo colectivo del equipo de capacidad, lógica y medida que el resultado operacional excede ampliamente la posible suma de sus partes.

Esto incluye prácticas de dominio del diálogo y la discusión. Incluye enseñanza creativa resolver las fuerzas poderosas que se oponen: conflictos beligerantes, rutinas defensivas, suposiciones y guerras de abstracción.

(Carranza, 2016), En su Informe de investigación: ***Coaching***, indica: El coaching se ha convertido en una necesidad para la organización debido a las transformaciones que han ocurrido en las últimas décadas que los líderes deben tener un enfoque diferente a cómo juegan al frente y para adaptarse a una nueva era de la globalización.

(Grijalba, 2015), En su investigación: ***Satisfacción con el estilo de liderazgo aplicado a la organización***, concluyó: el estilo del líder que existe en la empresa tendrá un papel fundamental en la satisfacción de los empleados. Dependiendo de las características personales de las personas, podemos concluir que los líderes han adoptado comportamiento flexible ejercerá una influencia positiva sobre el trabajador, dirigiéndolo para conseguir satisfacción en el trabajo.

(Julca, 2011), Que realizó el estudio, que fue llamado: "el impacto del coaching como una herramienta para la gestión de franquicia del nivel de la satisfacción de talento humano que empleo en Pizza Hut-Real Plaza Trujillo. Cabe señalar que menciona ese estudio sobre coaching

como una variable fundamental que conecta a empleados con la empresa y conduce a la satisfacción en el trabajo.

(Wong, 2014), Que realizó el estudio, que fue llamado: "proyecto para mejorar la comunicación corporativa interna en la estrategia de seguros Pacífico y su impacto en la productividad de los empleados. Cita las comunicaciones dentro del país y un sistema de Fundación de importantes recursos, lograr una percepción positiva, una combinación de objetivos de la empresa con los socios.

2.2. BASES TEÓRICAS

- ✓ **Definiciones de coaching:** El coaching es una práctica profesional que cada vez más se pide para personas, empresas e instituciones que buscan alcanzar el éxito significativo en su vida personal o profesional. Esta competencia, que le ayudará a pensar de manera diferente, le permite tomar una acción efectiva y la responsabilidad hacia su meta, mientras crece la imagen que tiene de uno mismo, mejorar la comunicación y profundizar su relación.

El Coaching se enfoca en ayudar a encontrar a ese otro proceso de aprendizaje. Entrenador (mediador) no es alguien que te dice coache (cliente), solo que tienes que hacer. Su tarea no es juzgar o dar consejos. El rol del coach es hacer preguntas que estimulen la reflexión, a pensar críticamente sobre ciertos supuestos, creencias y hacer discutible eso es innegable, contribuyendo así al desarrollo y crecimiento del personal.

- ✓ **Etapas del coaching:** (Martinez, s.f.), El planteamiento inicial. En primer lugar podemos conseguir los objetivos que desea lograr a través de un proceso que comienza:
 1. **Establecer los objetivos:** Fijar lo que se busca con las tareas y citas con claridad.
 2. **Promover el descubrimiento:** Pedir ideas, escucha, activa, mostrar los efectos de las ideas, compartir la experiencia.

3. **Acordar un plan de acción:** La situación actual, objetivos específicos, plazos, hitos y resultados esperados.
4. **Establecer los parámetros:** Dispositivos de seguridad no se enviará a evitar errores.
5. **Autorizar y empoderar:** Formalizar las responsabilidades de autorizar a otros discípulos, sus oportunidades.
6. **Resumir:** Recapitular puntos discutidos, armonizan acciones para próximo período de sesiones.

✓ **Dimensiones del coaching:** Todos ellos son importantes. Depende de la perspectiva, como con todo en la vida, el aspecto emocional es primordial, pero también es muy importante la expresión de la dimensión corporal de estas emociones.

1. **Verbal:** en cada caso, es importante no sólo lo que dices sino cómo lo dicen.

2. **Corporal:** gestos como soplón. Lo que no puede esconderse y a menudo da, como un movimiento del inconsciente y expertos lo ven, incluso si se crea.

3. **Emocional:** Son sentimientos diferentes que están dentro y debe expresar, aunque no siempre lo hacemos.

✓ **Teoría del coaching:** (**Casado, 2003**) , Debido a ciclos de capacitación, práctica, pero hace sólo unas décadas tienen amplia y creciente literatura en castellano que analiza el coaching como método, o desarrollo del sistema. Perdimos menos manual o guía de referencia, que reuniera en un solo texto la doctrina y la práctica más común, así como una novela que permitirá a cualquier profesional obtener una visión global del coaching y en ese momento la oportunidad de familiarizarse con las herramientas más utilizadas; y para consultas rápidas y efectivas.

Coaching hoy ordenó modelos expresiones y proporciona

perspectivas integrales de mediocridad y penetración de la visión científica y tecnológica de la actividad, profesión. Es destilado de la experiencia y la objetividad de los pros y los contras de cada escuela y de la metodología.

- ✓ **Importancia del coaching:** (*Método, 2017*), La importancia del coaching como herramienta nace la disparidad entre lo que somos y lo que queremos ser, a partir de la premisa básica que todo el mundo tiene una solución a su problema y los medios para su implementación. Por supuesto que todos tenemos sueños por cumplir algún propósito en la vida, ningún deseo del pasado o cualquier circunstancia que nos convierte en la cabeza. Todos afrontamos desafíos diarios, cambios, problemas, miedos, proyectos y situaciones que se nos escapan. El coaching es una herramienta para responder a estas preguntas es lo que ayuda a realizar los sueños y se convierten en personas que siempre quiso ser. En coaching importantes personas necesitan tu ayuda, no para limitar su potencial, sino para desarrollarlo y fortalecerlo, que aunque más aptitudes y motivaciones más personas necesitan acompañamiento.

El coaching es necesario porque:

- a. Permite que los esfuerzos han fructificado en beneficios concretos y específicos, una cadena de éxitos y sembrando la confianza necesaria en el equipo cliente.
- b. Facilita las personas se adapten a los cambios de manera sencilla, eficiente y eficaz.
- c. Ella permite que los esfuerzos han fructificado en beneficios concretos y específicos, una cadena de éxitos y sembrando la confianza necesaria en el equipo cliente.
- d. Facilita las personas se adapten a los cambios de manera sencilla, eficiente y eficaz.
- e. Ella permite que los esfuerzos han fructificado en beneficios concretos y específicos, una cadena de éxitos y sembrando la

confianza necesaria en el equipo cliente.

- f. Facilita las personas se adapten a los cambios de manera sencilla, eficiente y eficaz.
 - g. Se centra en los valores fundamentales y los compromisos de la persona humana.
- ✓ **Influencia que ha tenido el coaching: (Grijalba M. , 2015)**

1. Influencia de Sócrates: Sócrates es la referencia más cuando se habla del origen del coaching. La verdad es, así como la ayuda de entrenadores nuestros clientes para estudiar su vida, por lo que se merecen vivir. Para lograr este objetivo, nuestra metodología se basa en el arte del reciclaje a través del cual nuestros clientes encuentran su verdad o la verdad (dependiendo del cliente en una visión del mundo), con características prácticas para su vida. Mira cómo Sócrates, que no hay ningún entrenamiento pero solo para averiguar, y justo es reconocer que el conocimiento no es un entrenador, pero sus entrenadores (clientes). En este sentido, el coaching es que un recipiente vacío, donde mientras coaching más público, más trabajará el conocimiento del cliente. De lo contrario, el coaching es limitada e insuficiente.

2. Influencia de Platón: En el pensamiento de Platón, reconocemos la estructura de sus diálogos, como sesiones de coaching primitivas. Una de las conclusiones más evidentes, análisis de sus diálogos, es la importancia de las cuestiones, como las herramientas que las negociaciones de la energía y servir como un método para adquirir conocimiento de nuestros clientes. Preguntas poderosas y las habilidades más importantes que un entrenador debe aprender a convertirse en un verdadero catalizador para los demás. De hecho, la mayor parte de la formación en coaching consiste en el desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades. También como Platón, entendemos la educación como uno de los fundadores del personaje. Nuestro trabajo es ser catalizadores para

el auto-descubrimiento, espíritu y cuerpo, mente, corazón y las relaciones sociales de nuestros clientes.

3. Influencia de Aristóteles: Es bueno saber que Aristóteles, como realistas, los contrastes son filosofía diametralmente idealista de Platón. Sin embargo, hay Coaching consigue integra ambas ideas. Por ejemplo, Aristóteles nos enseñan a trabajar principalmente en el nivel de "apetito intelectual (premios, recompensas y satisfacción).

- ✓ **La actualidad del coaching empresarial: (acad, s.f.),** Hoy en día, empresas buscan socios como negocio socio estratégico importante. Coaching de negocios es la herramienta perfecta para el logro exitoso de los objetivos de ambas partes. Coaching se ha convertido en una práctica más formal durante 15 años, especialmente en la medida en que metodología había sido desarrollada, los protocolos y procesos para entender lo que las empresas esperan de personas. Este concepto ha existido desde hace mucho tiempo en los deportes que asesor coach (profesional) asesora de una forma más personal, forma incluso discípulos (informes) para identificar y fortalecer sus capacidades, que a menudo nunca pensaban que él tenía. Coaching empresarial se inspira en grandes entrenadores disciplinas en el ámbito organizacional como una forma de entender las fortalezas y debilidades de directivos y ejecutivos a través de la interacción personal. El objetivo es desarrollar sus habilidades y fortalezas de su competencia.
- ✓ **Definición de satisfacción laboral: (Perez, 2014),** La Satisfacción en el trabajo afecta a la actitud de los empleados cumplir con sus obligaciones. Podemos decir que la satisfacción se deriva de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajo. Estas expectativas, por el contrario, se forman en comparación con otros empleados o empleos anteriores. Sin una persona notó o considera en situación de desventaja en relación con sus colegas, cae su nivel de satisfacción en el trabajo, si se cree que su trabajo anterior

para ofrecer las mejores condiciones. A mayor satisfacción en el trabajo, una mayor participación de los empleados con sus tareas y una mayor motivación. En cambio, cuando hay un bajo grado de satisfacción en el trabajo, el empleado no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no ha puesto suficiente esfuerzo en sus actividades diarias.

✓ **Etapas de la Satisfacción Laboral (School, 2015)**, Un gran problema para las empresas que desean ser más productivos es saber motivar a sus empleados. Y es que sólo teniendo condiciones favorables de trabajo y un tipo de estímulo, puede tener resultados positivos. Sin embargo, antes de implementar cualquier estrategia, deberá conocer la motivación del ciclo, que lleva a cabo en el trabajo.

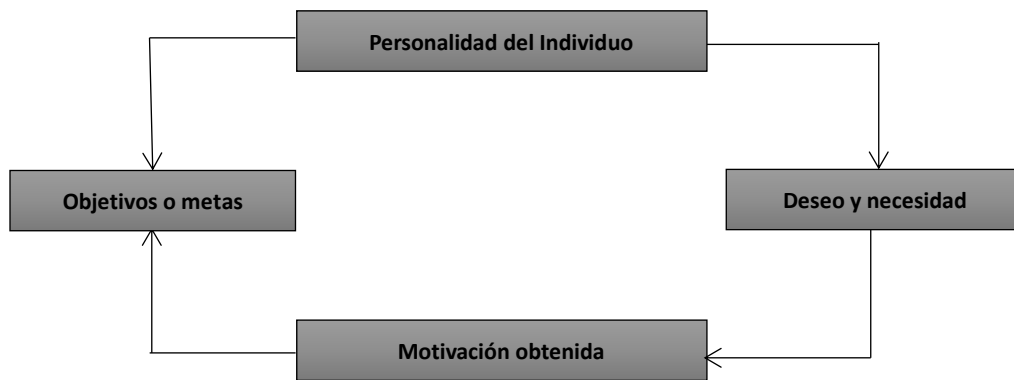
1. **Equilibrio:** También llamado homeostasis, en esta etapa, el trabajador está en el equilibrio y sin nada que afecte su rendimiento. Pero, aunque no es nada especial, hay algunas pautas que le permiten anticipar lo que sus reacciones a un estímulo.
2. **Estimulación:** En esta etapa que surja la necesidad. La empresa tiene claro qué tipo de incentivo aprobado y por qué va a alguna persona o grupo.
3. **Conciencia:** Gracias a los estímulos, el destinatario sabe que algo falta o hay necesidades insatisfechas en su trabajo. Las necesidades son de dos tipos: básicas o esenciales. Estado de ausencia, recientemente descubierta, creando una especie de tensión que cuando hacen algo para satisfacer las necesidades de los empleados sólo resuelto.
4. **Acción:** Empleado activa responde a un estímulo que se le envió y toma acción. Lo puede hacer inmediatamente o después de lo averiguado. En cualquier caso, el objetivo de esta fase se ejecutará, si él responde.
5. **Cobertura:** El impulso para la acción ha dado sus frutos. El empleado cubre su necesidad. El tiempo que es demasiado tarde, por supuesto, depende el carácter y la personalidad de cada tipo.

Sin embargo, si bien se planea el proceso, la empresa sólo necesita reafirmar los objetivos planteados al principio del ciclo.

6. Satisfacción: El Trabajo entra en una situación de satisfacción laboral de las actividades que ocurran. Restaurar su ritmo de trabajo, en general, mejorar aquellos aspectos que no funcionan en el principio del ciclo y liberaron de toda tensión.

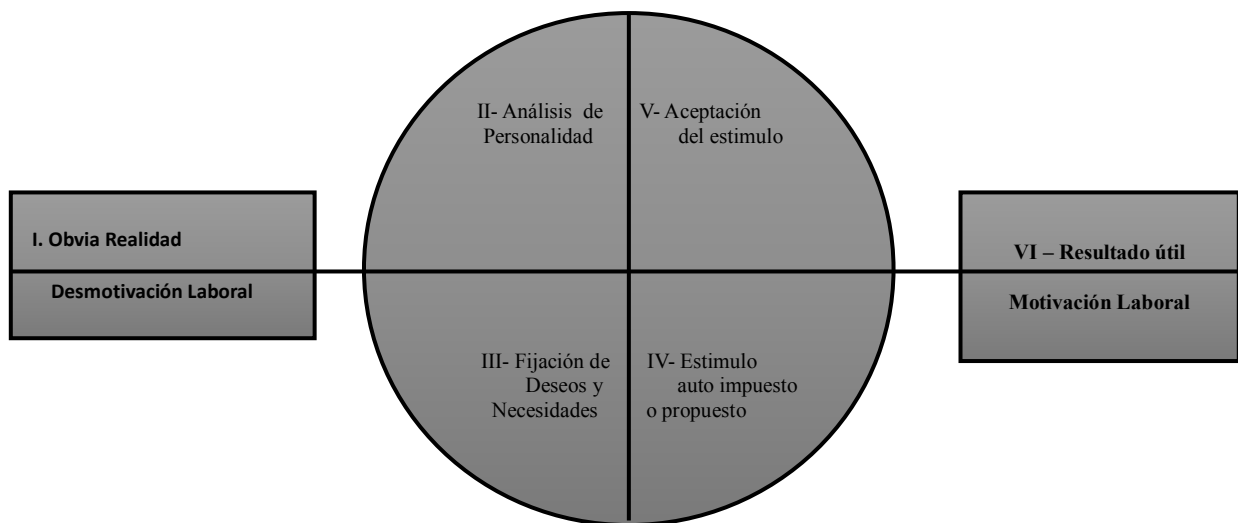
✓ **El ciclo de la motivación:** Según la motivación se puede caracterizar a través del ciclo, porque siempre que la meta de nuestra personalidad crea nuevas necesidades.

Gráfico: Ciclo de la motivación.



En base al ciclo de la figura se explica cada uno de los pasos:
Ahora hay ciertos comportamientos que pueden dar las opciones que tu identidad, incentivos no tiene ninguna motivación, que se espera que sea "un hombre ve su medio tortura, castiga y reacciona defensivamente, con cualquier signo de cómo su comodidad cómo hace extraño "(Santos, 2005, p. 1), la gente se comporta de esta manera no serán sujetos que pueden aumentar su productividad, ya que siempre lo ven como castigo y tendrá una desconfianza de lo que sucede con su alrededor y con la persona, así que es muy difícil de tratar.

Gráfico. Proceso del desempeño.



Fuente: Santos (2001)

Análisis del ciclo:

En I) El hombre, ante la obvia realidad que sería desalentada por su empleo porque no cumple con sus expectativas y necesidades.

En II) El Individuo analiza su personalidad y se estudia también así mismo para que de esta manera piense en su trabajo y de que está manera este le pueda ser de beneficio para auto realizarse.

En III) La persona debe hacer el análisis para entender lo que le gusta y lo que quiere y lo que es realmente importante para vivir decentemente, según su sistema de creencias, entonces cuando se pone en las necesidades prioritarias se centra en la manera como su empleo puede llegar a satisfacer esas necesidades.

En IV) En este momento personas que buscan el estímulo, que se mueven a realizar actividades que requieren de su empleo, este estímulo puede ser auto impuesto o propuesto; Impuesto de auto se refiere a la persona se estimula de alguna manera como pensamientos, haciendo cosas para los seres humanos porque quieren, algo que por el momento no puedan comprar, se refiere que el estímulo venga de otra persona por ejemplo el jefe, con el cual él espera que el desenvolvimiento del individuo suba y de esta manera tener mayor producción

En V) Aquí la persona dependiendo del estímulo puede o no sentir que los deseos de realizar las cosas salgan de lo profundo de su ser, por eso es importante el estímulo necesario que realice una aceptación inmediata

En VI) El resultado de todo el ciclo y lo que se andaba indagando, que es una persona que tiene una gran motivación en el trabajo y que realiza sus funciones con gusto.

(Javier Ardouin, 2000), La motivación como fuerza impulsora es un elemento importante en cualquier área de la actividad humana, pero en el trabajo que logra un dominio y que desempeñan en el trabajo, que ocupa una gran parte de nuestras vidas, es que motivado por su régimen, de tal manera de no alienarse y actividad de opresión: estar motivado en el trabajo, además, trae los efectos psicológicos positivos como autorrealización, sentirse competentes y útiles y mantener nuestra autoestima.

(Winstow, sf), Antes de las propuestas de Taylor los trabajadores eran responsables de la planificación y ejecución de su trabajo. Esta producción que se les encomiendan y consiguió "libertad" para sus tareas en lo que piensan es correcta sin ningún conocimiento técnico.

(Mayo, 1920), La teoría de Elton Mayo basada en La Escuela de Relaciones Humanas: En el año 1920, estudios sobre sociología y Psicología industrial, vaya a la ergonomía: estudio de las condiciones óptimas de confort en el trabajo. Elton Mayo puede ver necesidades sociales en el trabajo: las personas tienden a no sólo a comodidad y salario en su trabajo, pero que su eficacia del trabajo vendrá por las delicias que se sientan en contacto con otras personas en su centro laboral. Se cree que las relaciones con superiores y compañeros eran un papel clave en la determinación de la eficacia del trabajo.

(Herzberg, sf), Frederick Herzberg, Psicólogo y consultor norteamericano. Profesor de la Universidad de UTAH, Frederick Herzberg; Puso la teoría de dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y pone la existencia de

dos factores en el comportamiento humano, liderazgo. La Teoría de Herzberg basada en higienizantes y factores de motivación.

La teoría de MASLOW en el sentido de que hay dos clases de razones:

Saciables: Fisiológicas y de seguridad. Dejan de actuar como motivadores en el momento, en que se encuentra suficientemente servida.

Insaciables: Amor, lograr autoestima, realización personal, lo que nunca tienen bastante y aunque sirvieron siguen siendo poderosos controladores del comportamiento humano.

Herzberg profundizó en la diferenciación entre dos tipos de motivos:

- **Los factores higienizantes (saciables)** La razón para el descontento y la motivación de los empleados cuando no se cuida correctamente, sin embargo, usted está cubierto muy bien, nunca llega a obtener la satisfacción y motivación. Ejemplo: salario, relación con su jefe y compañeros de trabajo, política y organización de la empresa, servicios, horas, vacaciones.
- **Los factores motivadores:** Ellos son los que producen satisfacción y motivación de los empleados, cuando están bien cuidados y cuando no eran neutrales, pero no es probable que cause descontento y motivación. Se refiere al contenido de la obra en sí. Ejemplo: una función que se lleva a cabo, el grado de autonomía con la que llevar a cabo, responsabilidades, formación y fomento de la capacidad siempre puesto, iniciativa y creatividad involucrada.

(David, sf), El concepto de teoría de la motivación fue popularizado por el psicólogo americano David McClelland comportamiento. Construido sobre la base de la obra de Henry Murray, McClelland estableció en el año 1961 que la personalidad y motivación puede deberse a la satisfacción, conoce las necesidades claves de tés: que alcance, poder y afiliación

(McClelland, sf) Muchas de las necesidades de las personas han

aprendido o adquirido, para que diferentes personas pueden encontrarse con distintas necesidades basadas en lo que ha aprendido y observado en diferentes entornos. McClelland, establece que la motivación del individuo debido a la búsqueda de cumplir con tres requisitos claves, necesidad de logro, poder y afiliación, la necesidad de lograr el grado en que una persona desea realizar tareas complejas difícil y de alto nivel McClelland cree que estas personas son los mejores líderes, aunque generalmente requieren demasiado para sus empleados, creyendo que todos son también guiados por rendimiento. Requisito de energía es la necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos y obtener reconocimiento. Necesidad de afiliación, es la necesidad de ser parte del grupo.

(Maslow, sf), La Teoría Motivacional de Maslow:

Según Maslow, toda persona despojada guiada únicamente por sobrevivir (obtener comida y bebidas) conoce estas necesidades serán reemplazadas por seguridad (asilo, refugio y protección contra el peligro) ser querido y favorito por otras personas y así lograr mayor necesidad (autor relación): realizar el potencial y las posibilidades de la persona, así que sería el máximo desarrollo posible de sus capacidades. Teoría de Maslow por debajo de las necesidades son una prioridad, y por lo tanto más poderosa que necesita de superior jerarquía, un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con sus habilidades de valor, pero si lo bastante seguro en asegurarse para comer. El hombre, cuando logra cumplir con los requisitos a continuación, aunque de modo relativo, gradualmente incluido superior necesita su conocimiento. Significa ser totalmente humano para Maslow

(Fischman, sf), la motivación según la temperatura del aire en el globo, algunos motivados, como una regla, el aire caliente y volar a través del horizonte, el otro con aire frío, están paralizadas en el suelo,

esperando a alguien atar.

La motivación es un tema muy cuestionado y estudio, este libro te da una idea de lo que la empresa y la motivación de la vida personal, pero se centra en la motivación de la empresa, porque la motivación es uno de los factores más importantes en el comportamiento organizacional. El libro muestra una metáfora para entender el concepto de motivación, el libro nos presenta otra metáfora del automóvil híbrido, en el que se hace referencia a la persona como este coche, como las baterías que se cargan solas y hacen que el auto camine, la batería cuenta con seis placas, es decir son seis motivadores intrínsecos: Autonomía, Trascendencia, novedades, competencia, relación y aprendizaje, entonces para que un sujeto este intrínsecamente motivado necesita poder tomar su propias decisiones a la hora de trabajar, constantemente está innovando, teniendo la oportunidad de subir de puestos que se relaciona bien con sus colegas y aprendizaje continuo. También hay otro tipo de combustible que mueve el coche, gasolina, vendría a ser la motivación extrínseca, que da bonos, recompensas o castigos que la motivación extrínseca, que ofrece bonificaciones, recompensas o el castigo, esta motivación no es ideal para personas al trabajo, ya que esta motivación extrínseca puede ser perdida, pero pueden servir como una ayuda para llegar a las motivaciones internas cuando no está presente en persona. Los Neumáticos pueden estar sin aire y prevenir ese carro para mover hacia adelante, a pesar de la presencia de una batería o de combustible, las ruedas están a la cabeza, que es responsable por el impulso a sus subordinados, pero si no lo hace y compró con injusticia, por más motivados que este trabajador este, se le dará gran insatisfacción en el trabajo.

También habla de la autoeficacia y la importancia en nuestra vida diaria, que nos hace falta, de su impacto en nuestro trabajo y cómo crear en la gente que nos rodea. Luego habla de estados

emocionales como: miedo, culpa, vergüenza, alegría y esperanza. Son ampliamente utilizados en diversas empresas motivan cambios; pero los más comúnmente utilizados son miedo, culpa y vergüenza, que son las emociones negativas del jefe y su personal. Y por último, el libro nos dice sobre desmotivadores, nombrando unos pocos; pero la actitud del jefe es importante ya que no deben ser negativa hacia sus empleados.

- ✓ **Determinantes de la satisfacción laboral:** Variables profesionales determinan satisfacción en el trabajo. La evidencia indica que los principales factores son colegas e intelectualmente estimulante entornos híbridos de recompensas de trabajo. Los trabajadores tienden a preferir trabajos que proporcionan la oportunidad de aplicar sus destrezas y habilidades y ofrecen una variedad de tareas, libertad y retroalimentación que sigue, las características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Trabajos que causen pocos problemas, molestias, pero muchos problemas causan frustración y un sentido de fracaso. Frente a funcionarios moderados experimentarán placer y satisfacción. Los empleados quieren sistemas de pago y acciones, que parecen ser justo, claro si cumple con sus expectativas. Cuando los salarios parece justo basado en los requisitos de la posición, habilidades, personalidad y nivel de los salarios. Es muy probable que la satisfacción en el empleado ocurra. Del mismo modo quienes creen que las decisiones de los ascensos se realicen de forma honesta e imparcial, tienden a sentirse contentos y satisfechos con su trabajo.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

- ✓ **Motivación laboral:** Se podría definir como las recompensas que recibe el empleado que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo.
- ✓ **Motivación:** la motivación es el interés o la fuerza interior que se produce

en relación con cualquier objetivo que desee alcanzar.

- ✓ **Desempeño laboral (Davis, 2000)** , Señalan que este proceso, que es evaluar el rendimiento global del empleado. El rendimiento es actividad observable, medible y dinámica. Esta secuencia de acontecimientos conductuales producción por una persona que es una presentación coherente de algunas acciones humanas necesarias para alcanzar los resultados perceptibles. Una tarea es una receta para la acción laboral, que es para realizar el trabajo. Esta acción para realizar trabajos o tareas para lograr la meta fijada por las organizaciones; Esta relación entre las actividades físicas o intelectuales, que se llevan a cabo por los empleados de la empresa.
- ✓ **Organización:** Sistema social organizado diseñado para alcanzar las metas y objetivos de la utilización de recursos humanos o gestión del talento humano y otras organizaciones.
- ✓ **Liderazgo:** Se define como la calidad de la personalidad y habilidades que favorezcan la gestión y el control de otras personas
- ✓ **Coaching:** La estrategia de apoyo, según la cual el entrenador ofrece a sus clientes solución sus propias restricciones, cuestionar y conocer sus obstáculos internos; crear un programa para superar estos obstáculos y para realizar y llevar su propia responsabilidad por su progreso y estancamiento; Ayudarles a encontrar su propio camino al éxito y apoyar en la previsible decaimiento, duda, frustración, etc.
- ✓ **I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza”**
La Provincia de Chupaca es una de las nueve provincias que conforman el Departamento de Junín, administrado por los gobiernos regionales, los límites en el norte de la provincia de Concepción; al este con la provincia de Huancayo: en el sur, el Departamento de Huancavelica y el este de Lima.
- ✓ **El I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca tiene como misión al 2021**, ser una institución de calidad, líder e innovadora en la formación docente inicial y en servicio que contribuyan al desarrollo sostenible

regional y nacional.

- ✓ **La visión del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza”** es formar profesionales en educación con calidad, liderazgo, capacidad investigativa, sensibilidad humana y responsabilidad social sustentados en conocimientos filosóficos, científicos y tecnológicos que contribuyan al desarrollo sostenible regional y nacional.

2.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

El Coaching como herramienta de gestión del talento humano se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca

2.4.1. Hipótesis específicas

- 1.- La Remuneración se relaciona positivamente con la jornada laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca.
- 2.- El entorno laboral se relaciona positivamente con la rotación de personal de los empleados del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca.
- 3.- La supervisión se relaciona positivamente con las relaciones sociales de los empleados del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca.
- 4.- La seguridad laboral se relaciona positivamente con el desarrollo profesional de los empleados del I.E.S.P.P. “Teodoro Peñaloza” – Chupaca.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

X: Coaching

Y: Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORRES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Coaching	El coaching es el proceso en el cual una persona o grupo de personas son puestas bajo la tutela de un entrenador que supervisa, motiva y evaluados durante un período fijo de tiempo o durante el desarrollo del proyecto, para ayudarles a lograr los objetivos específicos y alcances el mejor rendimiento posible, siempre que sea posible, recursos y habilidades naturales de cada uno	Si pensamos en el equipo de mejora de desempeño, debemos tener en cuenta los motivos o causas que impiden el crecimiento de nuestro equipo. Así que dar con las herramientas adecuadas, teniendo en cuenta la causa, siempre que se puede aplicar en cierta manera en su labor diaria y crecimiento profesional. Por ejemplo, puede implementar mejoras dentro del grupo o persona.	Remuneración Entorno laboral Supervisión Seguridad laboral	Básica Satisfactoria Compensatoria Hostil Agradable Satisfactorio Temporal De acompañamiento De aporte Sistema privado Sistema público Independiente	Ordinal Opción de respuesta tipo Liker <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Siempre
Variable 2 Satisfacción Laboral	La relación del hombre para satisfacer sus necesidades y expectativas y su interacción con los factores motivacionales del trabajo en los que opera	Análisis operacional se refiere a los procesos cumplan con las condiciones físicas y materiales, trabajo, beneficios políticos, administrativa comunicación relacional, interpersonal y desarrollo personal, así como tareas y relaciones con la autoridad dentro de la Organización	Jornada laboral Rotación de personal Relaciones sociales Desarrollo profesional	Tiempo parcial Tiempo completo Rotación temporal Especialización Permanencia Amicales Profesional Indiferente Capacitación continua Especialización profesional	Ordinal Opción de respuesta tipo Liker <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Siempre

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método utilizado en este trabajo es descriptivo. El método inductivo es también aplicable.

El Método descriptivo permite especificar los beneficios esto traerá ciencias administrativas, para mejorar la gestión administrativa dentro de la institución. El Método inductivo permite fomentar los beneficios dentro de las instituciones del sector de que se trate.

Para Samperi (2009) Describir, analizar e interpretar sistemáticamente el conjunto de hechos relacionados con otras variables, como ocurre en el presente. El Método descriptivo tiene como objetivo el estudio de este fenómeno y el desarrollo de la misma institución, en su forma natural; Por lo tanto, la posibilidad de control directo sobre las variables del estudio son mínimos para sostener a través del método descriptivo de su validez interna es determinado y conocer la naturaleza de la situación, en la medida que ella existe durante el tiempo estudio. Así no hay administración o control de manipulación o tratamiento especial. Su principal objetivo es describir cómo se presenta y existe en relación con las variables o condiciones en una situación. Definimos el método descriptivo como estudio sistemático, que describe y analiza, interpreta el evento o situación inmediatamente consiguiendo los datos y obtener información al instante recibir eventos, como natural o actual.

3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

La Investigación no experimental es la ciencia o estudio que está llevando a cabo con ninguna finalidad práctica inmediata, pero con el fin de expandir el conocimiento de los principios básicos de la naturaleza o la realidad misma, cuyo objetivo es no dar una solución para problemas o situaciones específicas e identificar; solo describe y relaciona. (**Bunge, 1971**).

Para Murillo (2008) La Investigación cuantitativa es el enfoque de las disciplinas científicas. A veces estos experimentos se llaman verdadera ciencia y utilizan las herramientas tradicionales de matemáticas y estadísticas para medir los resultados de una manera convincente, recibe el nombre de la "práctica o empírica investigación" que se destaca, porque lo que parece que la aplicación o el uso de los conocimientos adquiridos, a la vez compraron otro, realizar y sistematizar prácticas basadas en la investigación. Utilizar el conocimiento y la investigación como resultado de la rigurosa, sistemática y organizada manera de percibir la realidad. Con el fin de proporcionar un punto de referencia para la clara expresión "investigación aplicada", algunas de las ideas de Padrón (2006), en este sentido, que son objeto de expresión en el siglo XX para hacer referencia, en General, la propagación de este tipo de investigadores.

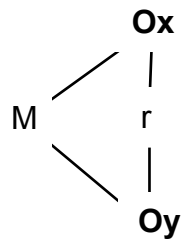
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se aplicará el nivel **Correlacional**, ya que este estudio determina si dos variables están relacionadas o no. Esto significa analizar si el aumento o disminución de la variable coincide con el aumento o disminución de otra variable.

- ✓ **Correlacional:** Este tipo de estudio pretende determinar el grado de relación o no una relación causal entre dos o más variables. Se caracterizan, porque primero mide las variables y la comprobación de hipótesis correlacional y aplicación de métodos estadísticos, estima la correlación. Aunque los estudios correlacionales no estableció un vínculo causal directo, puede proporcionar pistas sobre las posibles causas del fenómeno. Este tipo de

investigación busca determinar el grado de la relación entre las variables.
(Sampieri, sf) , En que Consiste los estudios correlacionales, Los estudios correlacionales miden dos o más variables, que están diseñadas para ver si no están asociados en los mismos temas y luego analiza la correlación. Por ejemplo, un investigador que quiere examinar la relación entre motivación y rendimiento en el grupo de trabajo de empleados, digamos unas pocas empresas industriales con más de 1000 empleados de la ciudad de Bogotá Colombia, medido cada motivación y rendimiento y empleados con mayor motivación son los más productivos. Es importante destacar que, en la mayoría de los casos, medición de variables en algunas personas con otra variable medidas en otras personas.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN



Donde:

M : es la muestra de la investigación

Ox: Primera variable, Coaching

Oy : Segunda variable, Satisfacción Laboral

r : Grado de relación entre dos variables

Los borradores describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento. También es una descripción, pero no de categorías, conceptos y variables individuales, si no sus relaciones estas causalidad puramente correlacionales o relacional. Qué obtiene análisis medido (enfoque cuantitativo) o evalúa análisis (enfoque cualitativo) es una asociación entre categorías, conceptos o variables en un momento dado. Este es uno de los más utilizados en proyectos de investigación en el campo de la educación y ciencias sociales. Esto le permite encontrar la relación entre dos o más

variables de interés, en la misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observables. Diseños correlacionales-causalidad puede limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o perder el análisis de cadena causal.

Proceso: Una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia o ausencia de las variables que se desean asociar, y luego los asocia estadísticamente.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Todos los Trabajadores del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" equivalente a 30.

Muestra

El estudio será censal con el total de Trabajadores del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" es decir 30 sujetos.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La principal técnica de recolección de datos es la encuesta.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó en la investigación es:

- ✓ **El cuestionario:** Esta herramienta ha realizado como parte de las preguntas de la encuesta
- ✓ **Confiability de Test de Factores Motivacionales**

Cuestionarios que se aplican a los individuos del estudio no fueron alterados o cambiados. Resultados obtenidos de la descripción de genuina, natural y espontáneo del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza"-Chupaca sin tener que dañar durante la investigación. Confiability es una interpretación del acuerdo entre las diferentes observaciones, evaluadores o jueces del mismo fenómeno como perspectiva positiva de constructores de estudios de validez

inherentes a las herramientas y la información recibida, la precisión y consistencia necesaria para hacer generalizaciones de los resultados del estudio. La información recogida fue desarrollada de una manera impersonal para dar estudios de validez de contenido.

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- ✓ Se solicitó la autorización correspondiente ante la dirección de la institución sujeta a este estudio, y se realizó la investigación sobre el coaching y su influencia en la satisfacción laboral.
- ✓ Se realizó la aplicación de la encuesta a todo el personal de la institución
- ✓ Al finalizar la aplicación de los instrumentos se discutió los resultados, se estructuró el programa para la mejora del coaching y la satisfacción laboral y se estableció sus conclusiones y recomendaciones.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Técnicas de Análisis de Datos

La técnica básica es la encuesta que consta de recolección de datos para informar sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y pueden realizarse de diferentes formas dependiendo de la metodología seleccionada y objetivos que desea obtener.

Se aplicó las siguientes técnicas de análisis de:

Análisis Documental: Esta técnica llevará a comprender, analizar e interpretar cada una de las normas, textos, libros, artículos de Internet y otras fuentes documentales.

Indagación: Esta técnica hará más fácil proporcionar datos cualitativos y cuantitativos de cierto nivel de razonabilidad

Conciliación de Datos: Algunos autores han comprobado los datos con otras fuentes, por lo que se toman en cuenta.

Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes: En las tablas, mostrando el concepto de cantidades, porcentajes y otros detalles de utilidad

para la investigación se ordenó a información cuantitativa.

Comprensión de gráficos: Se usará gráficos para la comunicación de la información y entender la evolución de la información entre periodos, elementos y otros aspectos

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA PRIMERA VARIABLE: COACHING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

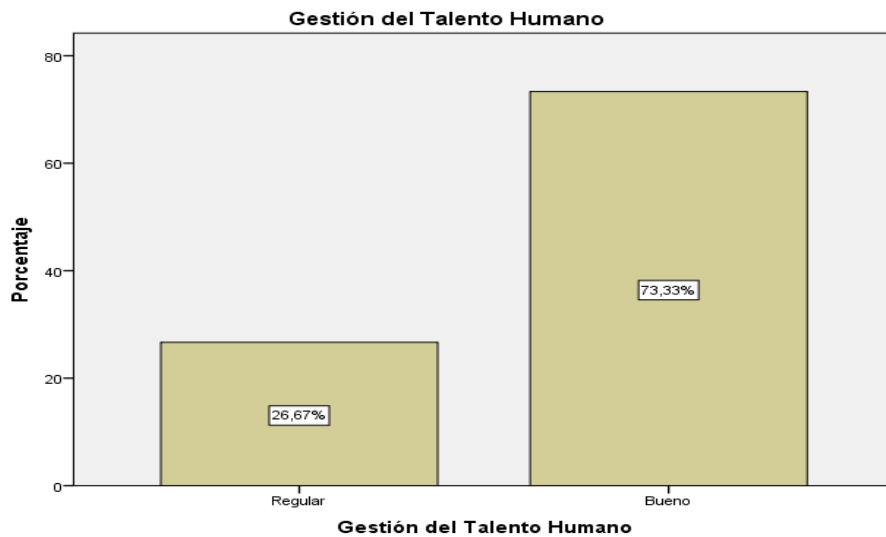
4.1.1. Resultado general de la variable: Coaching como herramienta de gestión.

Tabla 1 Coaching como herramientas de gestión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	8	26,7
	Bueno	22	73,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 1 Porcentaje de gestión del talento humano



Interpretación:

La tabla y gráfico 1, permiten observar que los encuestados afirman que el 73,3% señalan que la gestión del talento humano es de nivel bueno, mientras que un 26,7% de encuestados indican que el nivel es regular. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con su labor en el puesto de trabajo, pero también existe un buen porcentaje que señalan su poca conformidad en el cargo.

4.1.2. Resultados de las dimensiones de la variable: Coaching como herramienta de gestión del talento humano.

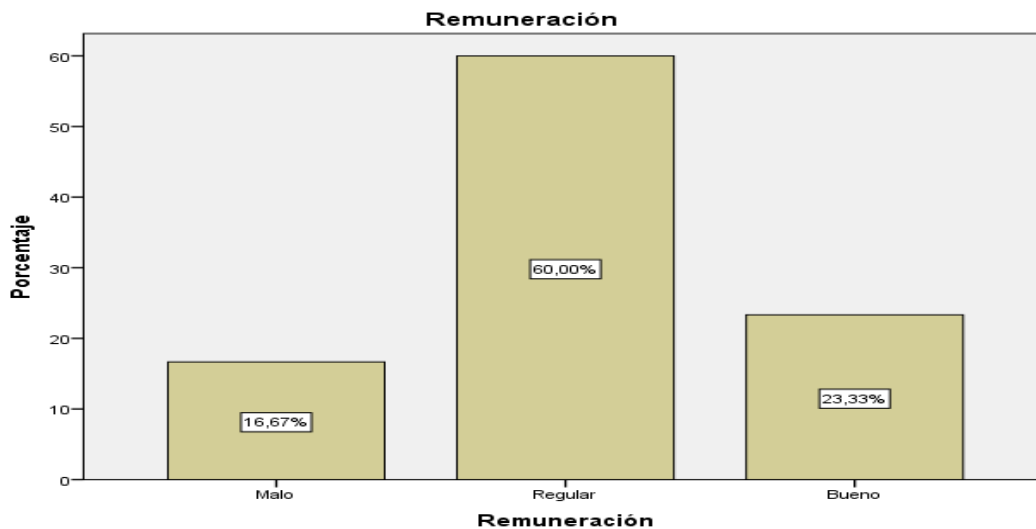
4.1.1.1. Resultados de la dimensión remuneración

Tabla 2 Dimensión remuneración

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
	Malo	5	16,7
	Regular	18	60,0
	Bueno	7	23,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 2 Resultados Porcentuales



Interpretación:

La tabla y gráfico 2, permiten observar que los encuestados afirman que el 60% señalan que la remuneración percibida es de nivel regular, mientras que un 23,33% de encuestados indican que el nivel de remuneración es bueno y un 16,67% se muestran inconformes con las remuneraciones y consideran que es mala. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior no se sienten conformes con las remuneraciones percibidas, existe un buen porcentaje que señalan que las remuneraciones son buenas.

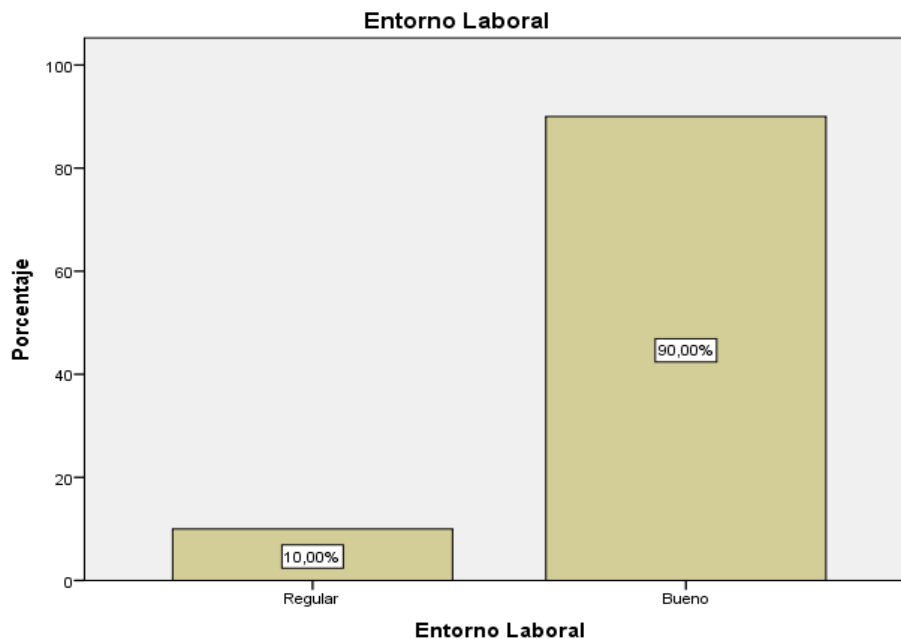
4.1.1.2. Dimensión entorno laboral

Tabla 3 Entorno laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	10,0
	Bueno	27	90,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 3 Resultados porcentuales



Interpretación:

La tabla y gráfico 3, permiten observar que los encuestados afirman que el 90% señalan que el entorno laboral es de nivel bueno, mientras que sólo un 10% de encuestados indican que el nivel del entorno laboral es regular. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con el entorno laboral, entendiéndose que hay un clima de trabajo agradable.

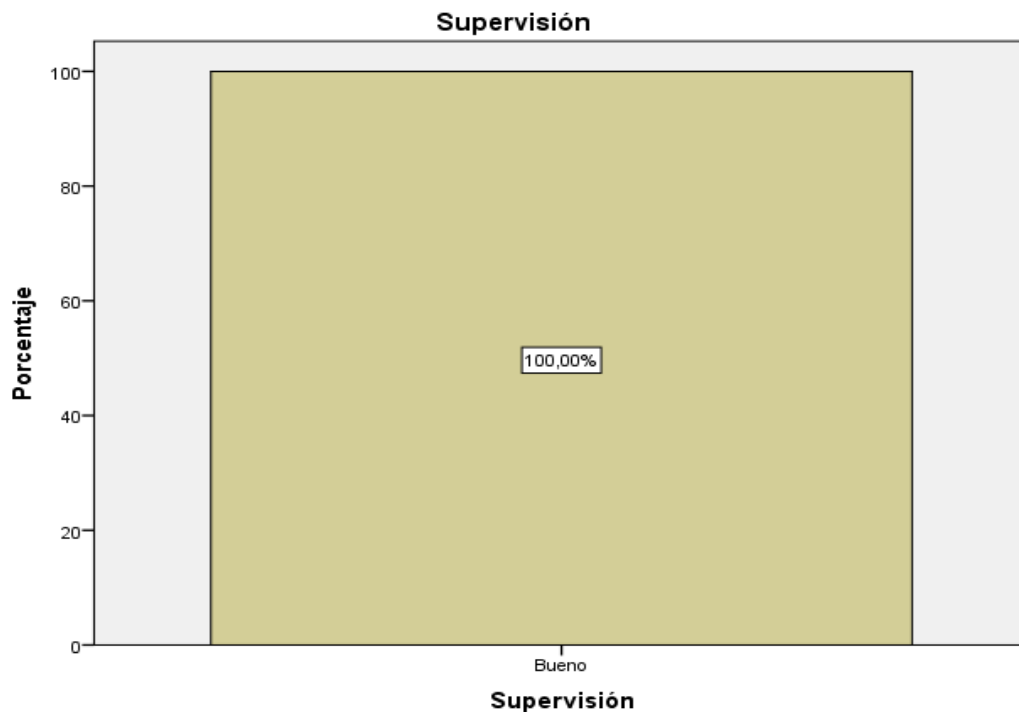
4.1.1.3. Dimensión supervisión

Tabla 4 Supervisión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 4 Resultados Porcentuales



Interpretación:

La tabla y gráfico 4, permiten observar que los encuestados afirman que el 60% señalan que la remuneración percibida es de nivel regular, mientras que un 23,33% de encuestados indican que el nivel de remuneración es bueno y un 16,67% se muestran inconformes con las remuneraciones y consideran que es mala. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior no se sienten conformes con las remuneraciones percibidas, existe un buen porcentaje que señalan que las remuneraciones son buenas.

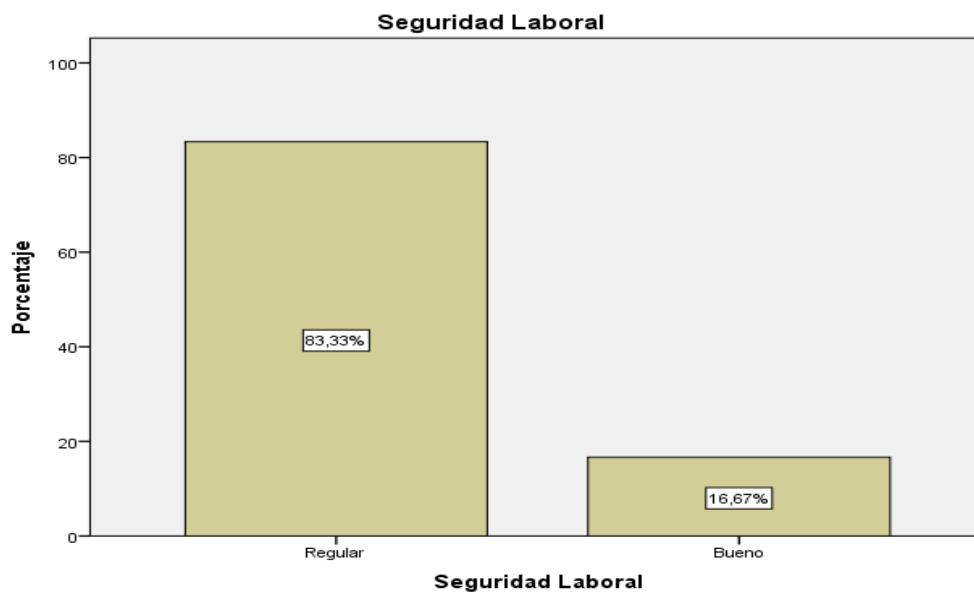
4.1.1.4. Dimensión seguridad laboral

Tabla 5 Seguridad Laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	25	83,3
	Bueno	5	16,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 5 Resultado porcentual



Interpretación:

La tabla y gráfico 5, permiten observar que los encuestados afirman que el 83,3% señalan que la seguridad laboral es de nivel regular, mientras que un 16,67% de encuestados indican que el nivel de seguridad laboral es bueno. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior no se sienten conformes con la estabilidad laboral, posiblemente porque no se sienten seguros que sus contratos serán renovados, existe un pequeño porcentaje que señalan que la seguridad laboral es buena, entendiéndose que es el grupo de personal nombrado quienes de alguna manera gozan de estabilidad laboral.

4.2. RESULTADOS DE LA SEGUNDA VARIABLE: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

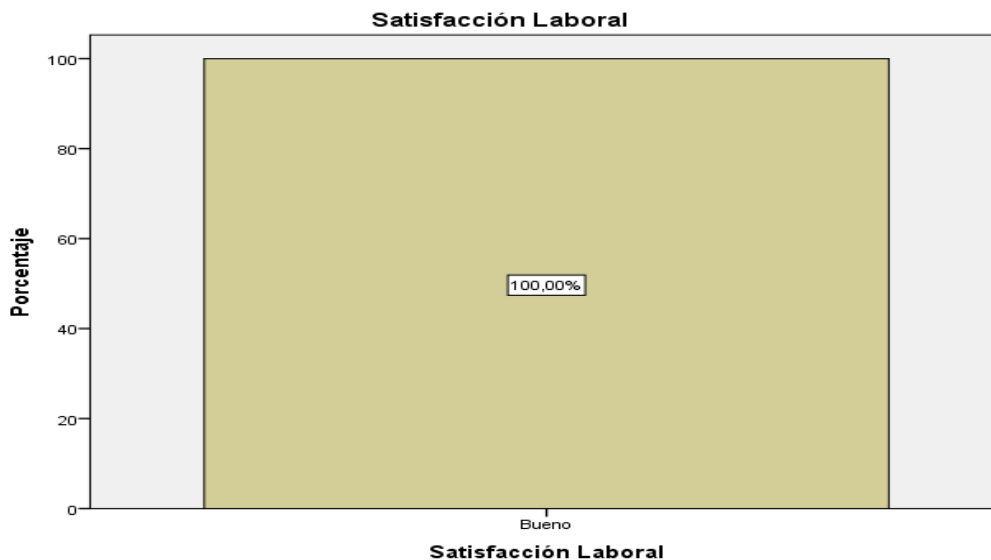
4.2.1. Resultado general de la variable: Satisfacción Laboral

Tabla 6 Satisfacción Laboral

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 6 Resultado porcentual



Interpretación:

La tabla y gráfico 6, permiten observar que el 100% de los encuestados afirman estar satisfechos con su labor realizada y es por ello que consideran que el nivel es bueno. Ello permite hacer entender que todos de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con su labor o trabajo.

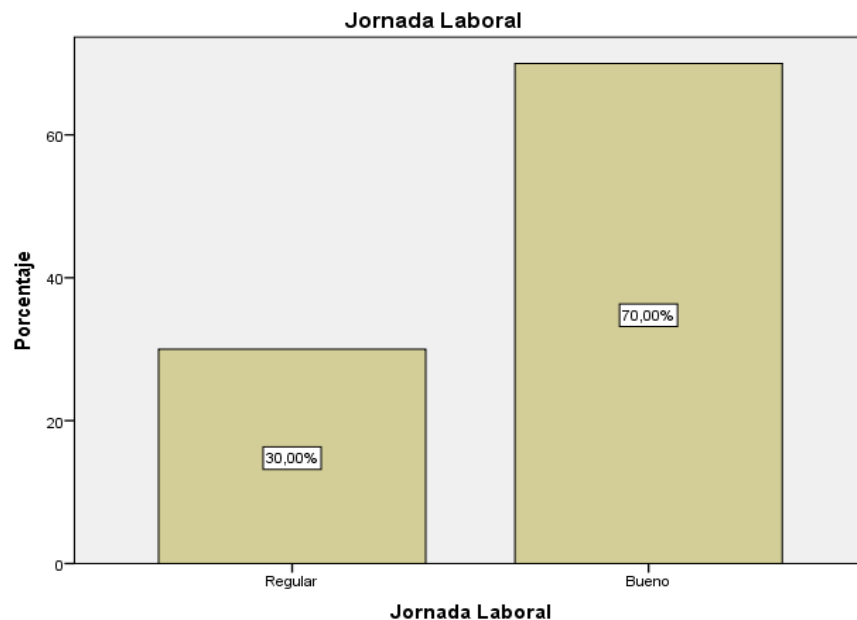
4.2.1.1. Dimensión Jornada Laboral

Tabla 7 Jornada Laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	9	30,0
	Bueno	21	70,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 7 Resultado porcentual



Interpretación:

La tabla y gráfico 7, permiten observar que los encuestados afirman que el 70% señalan que la jornada laboral es de nivel bueno, mientras que un 30% de

encuestados indican que el nivel de jornada laboral es regular. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con la jornada laboral, posiblemente porque se sienten conformes con sus horarios, existe un pequeño porcentaje que señalan que la jornada laboral es regular, entendiéndose que es el grupo de personal tienen dificultades en sus cargas lectivas y no lectivas.

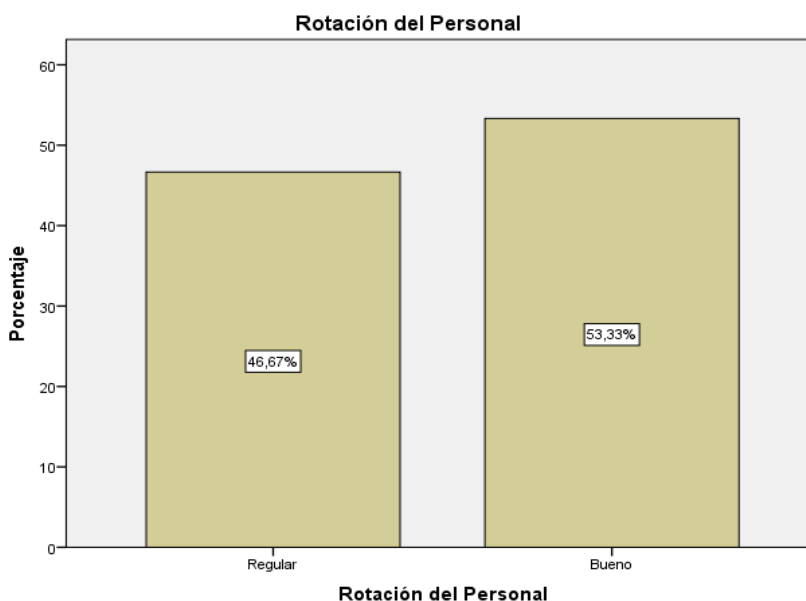
4.2.1.2. Dimensión Rotación de Personal

Tabla 8 Rotación de Personal

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	14	46,7
	Bueno	16	53,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 8 Resultado porcentual



Interpretación:

La tabla y gráfico 8, permiten observar que los encuestados afirman que el 53,3% señalan que la rotación de personal es de nivel bueno, mientras que un 46,7% de

encuestados indican que el nivel de rotación de personal es regular. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con la rotación de personal, posiblemente porque se sienten oxigenados y con nuevos compromisos laborales, fuera de lo rutinario, existe un porcentaje que señalan que la rotación de personal es regular, entendiéndose que es el grupo de personal quienes de alguna manera prefieren mantenerse en sus mismo puesto de trabajo.

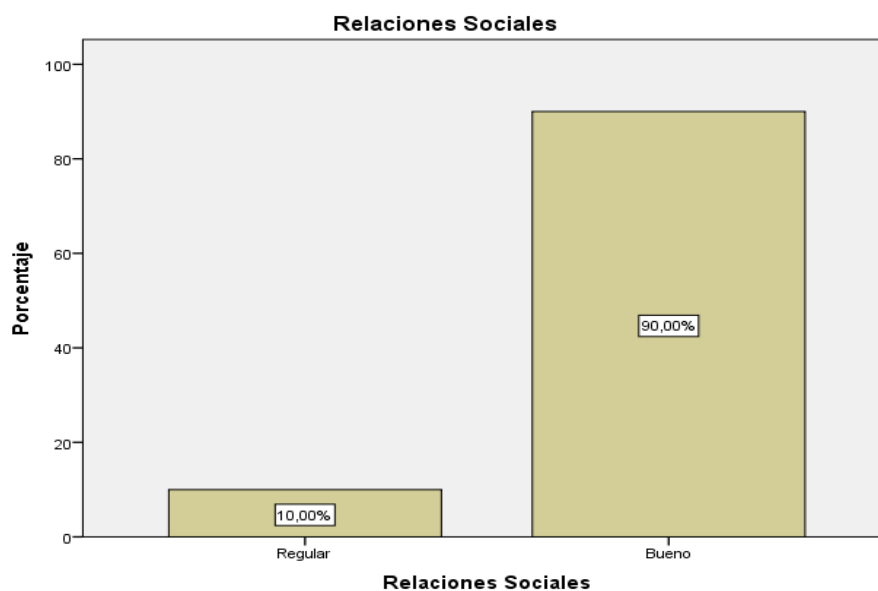
4.2.1.3. Dimensión Relaciones Sociales

Tabla 9 Relaciones Sociales

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	10,0
	Bueno	27	90,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 9 Resultado porcentual



Interpretación:

La tabla y gráfico 9, permiten observar que los encuestados afirman que el 90% señalan que la relación social es de nivel bueno, mientras que un 10% de encuestados indican que el nivel de relaciones sociales es regular. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con la comunicación y clima que existe entre ellos, hay un ambiente de confianza, posiblemente porque se sienten amicalmente relacionados. Existe un porcentaje mínimo que señala que la relación social es regular, entendiéndose que es el grupo de personal quienes de alguna manera no se conllevan adecuadamente con algunos compañeros de trabajo.

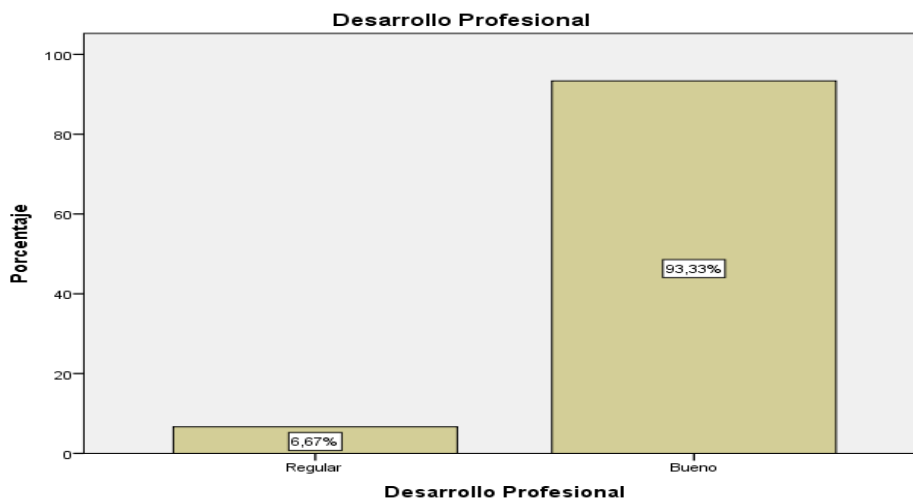
4.2.1.4. Dimensión Desarrollo Profesional

Tabla 10 Desarrollo Profesional

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	2	6,7
	Bueno	28	93,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico. 10 Resultado porcentual



Interpretación:

La tabla y gráfico 10, permiten observar que los encuestados afirman que el 93,3% señalan que el desarrollo profesional es de nivel bueno, mientras que un 6,7% de encuestados indican que el nivel de desarrollo profesional es de nivel regular. Ello permite hacer entender que la mayoría de los colaboradores de la institución superior se sienten conformes con su desarrollo profesional, posiblemente porque se sienten preparados, capacitados y con nuevos compromisos profesionales. Mientras tanto, existe un porcentaje mínimo que señala que el desarrollo profesional es regular, entendiéndose que es el grupo de personal quienes de alguna manera no están satisfechos con el profesionalismo de sus colegas y de ellos mismos.

4.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.3.1. Hipótesis General

a) Planteamiento de hipótesis estadística

Ho = No existe relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral.

$$.Ho : \rho_s = 0$$

Ha = Existe relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 30 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es “Rho” de Spearman.

Tabla 11 Correlación entre variables

			Gestión del Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coaching como herramienta de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,891*
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,891*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,891 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,000 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral.

4.3.2. Hipótesis específica 1

a) Planteamiento de hipótesis estadística

Ho = No existe relación entre remuneración y jornada laboral.

$$.Ho : \rho_s = 0$$

Ha = Existe relación entre remuneración y jornada laboral.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 30 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es “Rho” de Spearman.

Tabla 12 Correlación entre numeración y jornada laboral

			Remuneración	Jornada Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,393*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Jornada Laboral	Coefficiente de correlación	,393*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).				

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,393 lo que significa que existe una correlación positiva moderada. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,002 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación entre remuneración y jornada laboral.

4.3.3. Hipótesis específica 2

a) Planteamiento de hipótesis estadística

Ho = No existe relación entre entorno laboral y rotación de personal.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha = Existe relación entre entorno laboral y rotación de personal.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 30 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es "Rho" de Spearman.

Tabla 13 Correlación entre entorno laboral y rotación de personal

			Entorno laboral	Rotación de personal
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,356*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,356*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).				

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,356 lo que significa que existe una correlación positiva baja. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,003 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación entre entorno laboral y rotación de personal.

4.3.4. Hipótesis específica 3

a) Planteamiento de hipótesis estadística

Ho = No existe relación entre supervisión y relaciones sociales.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha = Existe relación entre supervisión y relaciones sociales.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 30 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es “Rho” de Spearman.

Tabla 14 Correlación entre supervisión y relaciones sociales

			Supervisión	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,856*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	,856*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,856 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,001 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación entre supervisión y relaciones sociales.

4.3.5. Hipótesis específica 4

- **Planteamiento de hipótesis estadística**

Ho = No existe relación entre seguridad laboral y desarrollo profesional.

$$H_o : \rho_s = 0$$

Ha = Existe relación entre seguridad laboral y desarrollo profesional.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 30 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es "Rho" de Spearman.

Tabla 15 Correlación entre seguridad laboral y desarrollo profesional

			Segurida d laboral	Desarroll o profesio nal
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,931*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,931*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).				

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,931 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,000 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación entre seguridad laboral y desarrollo profesional.

4.4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Después de presentar los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación, a continuación, se presenta en análisis y discusión de los resultados, donde se realiza un estudio descriptivo de los resultados, luego se compara con los resultados de los antecedentes del estudio y el contraste con las teorías de las variables de estudio.

Respecto al objetivo general que señala: Determinar la relación entre el Coaching como herramienta de gestión con la satisfacción laboral del personal del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza-Chupaca.

Los resultados que se obtuvo es de un coeficiente de correlación equivalente a $r_s = 0,891$ lo que significa correlación positiva muy alta. Cualitativamente se puede afirmar que existe interdependencia entre ambas variables. Es decir, a una buena satisfacción laboral corresponde una buena gestión y viceversa.

Además, se puede deducir que los colaboradores de la institución superior están admitiendo de alguna manera que están satisfechos con sus remuneraciones, tienen un buen entorno laboral, están de acuerdo con las supervisiones, tienen seguridad laboral. También, están de acuerdo con su jornada laboral, por la rotación del personal, mantienen buenas relaciones sociales y consideran que se desarrollan profesionalmente.

Respecto al primer objetivo específico que indica: Identificar la relación entre la remuneración con la jornada laboral.

Los resultados indican que existe un coeficiente de correlación equivalente a $r_s = 0,393$ lo que significa correlación positiva moderada entre las dimensiones remuneración y jornada laboral. Cualitativamente significa que los colaboradores de la institución superior, regularmente están de acuerdo con la remuneración que perciben, pero hay algunos encuestados que indican que tienen que realizar otras actividades económicas para satisfacer sus necesidades primarias y familiares. Ello implica que su jornada laboral está compartida con su institución y otras actividades fuera del horario laboral, es por ello que se muestran de acuerdo con su horario de trabajo institucional.

La correlación moderada, significa también que no hay interdependencia

considerable entre las dimensiones de remuneración y jornada laboral.

Respecto al segundo objetivo específico que señala: Identificar la relación entre entorno laboral con la rotación de personal. El resultado del coeficiente de correlación es de $r_s = 0,356$ es una correlación positiva baja. Cualitativamente significa que no hay correspondencia o interdependencia considerable entre las dimensiones entorno laboral con la rotación del personal.

Implica deducir que los encuestados no se sienten afectados si son rotados en el cargo, consideran que la rotación del personal no afecta al entorno laboral, se sienten de alguna manera valorados en su trabajo, consideran que conocen y asumen con responsabilidad sus funciones.

En cuanto al tercer objetivo específico que indica: Identificar la relación entre supervisión con las relaciones sociales. El resultado hallado es equivalente al coeficiente de correlación de $r_s = 0,856$ que significa correlación positiva alta. Es decir que entre las dimensiones supervisión y relaciones sociales existe una correspondencia o interdependencia.

Dicho de otro modo, si existen altos niveles de aceptación a la supervisión, entonces corresponde altos niveles de relaciones sociales.

Con dicho resultado podemos inferir que, los encuestados se sienten conformes con los procesos de monitoreo y supervisión que se realiza en su institución, también consideran que la actividad de supervisión no afecta en nada las buenas relaciones sociales entre colegas y directivos, por el contrario, mejora la comunicación horizontal.

Sobre el cuarto objetivo específico que dice: Identificar la seguridad laboral con el desarrollo profesional. El resultado obtenido fue que existe un coeficiente de correlación equivalente a $r_s = 0,931$ que significa una correlación positiva muy alta.

En términos cualitativos significa que, entre las dimensiones seguridad laboral y desarrollo profesional, existe una correspondencia o interdependencia. Es decir, si existe altos nivel de seguridad laboral, entonces corresponde un alto nivel de desarrollo profesional.

Según dicho resultado, los encuestados afirman que la estabilidad laboral

garantiza mejores desempeños profesionales, el trabajo se hace competitivo, comprometido y con mucha responsabilidad. También, permite entender que la inestabilidad laboral genera preocupación e inestabilidad emocional el profesional, ello afecta en sus desempeños que mayormente los realizan preocupados por su estabilidad de trabajo.

Los resultados de la presente investigación son corroborados con las investigaciones de, , quien en su investigación: **Revista mundo, creatividad, coaching y coaching**, encuentra que en la metodología de coaching de equipo, también ayuda a realizar una nueva visión de la organización como un todo. Este enfoque coincide con uno de los principios del estudio de sistemas complejos, que establece que la interacción de las partes en sistemas complejos es más importante que las propias partes. El Coaching te ayuda a entender ambas opciones y desarrollar una visión sistemática de la organización.

Por lo tanto nos debemos retirar el coaching como una herramienta de gestión le permite mejorar las opiniones y enfoques el rendimiento de los empleados en las organizaciones por lo tanto encontró que existía una relación directa entre las variables de investigación.

Otro estudio (Palomares, 2015), investigación: de **Gerencia.com, que coaching particular recomienda**: para entender lo que el coaching es conveniente dividirla en tres tipos, tres coaching proceso, son muy útiles en coaching con una misma selfcoaching como en sesión de coaching personal y coaching empresarial o el equipo. Por lo tanto nos debemos retirar coaching como una herramienta de gestión le permite mejorar las opiniones y enfoques el rendimiento de los empleados en las organizaciones por lo tanto encontró que existía una relación directa entre las variables de investigación.

, **En su investigación: Impacto de vida Coaching, ¿qué es el coaching?**, concluye: coaching, desde sus inicios ha sido definida como una técnica que suele acompañar en el proceso de transformar sus vidas y los resultados son extraordinarias en sus acciones y reflexiones.

Además, , en su informe: **¿Por qué el coaching mejora el entorno laboral?**, especifica que: todos queremos sentir en nuestro trabajo y aprovechar al

máximo las oportunidades que tenemos. ¿Sería ideal tener una figura que nos ayudaron a desarrollar nuestras habilidades y nos guíe en nuestro papel? En nuestros días que a veces le falta las perspectivas necesarias podrá sentirse realmente satisfecho con el trabajo que tocamos o el lugar donde vivimos. De este concepto nació la disciplina coaching.

Especifica que el término coaching pseudo-anglicismo del verbo "to coach" (entrenar) y tiene su origen en el campo del deporte. Se trata de una metodología que se mueve a la manera de formar y capacitar a individuos o grupos con ambiente deportivo. Del mismo modo, existe la figura de "entrenador, un entrenador que está en proceso de logro de objetivos, desarrollar competencias para ascenso en el "coachee" o preparado.

Por último, , en su tesis: ***La Escuela de coaching, y desarrollo organizacional Jamming***, concluye: La demanda es cada vez mayor. El mercado está exigiendo calidad y seriedad en este trabajo. La experiencia de años de los coachees y trainers, la formación de los mismos, las alianzas internacionales y las acreditaciones se han convertido en un eje central de este proceso. Lo es también la innovadora de la intervención, la orientación a resultados del proceso y poder medir la rentabilidad del mismo. Estos tres aspectos sólo lo dan la experiencia y la formación de quienes facilitan los procesos.

Las respuestas de la presente investigación, también se contrastó con las teorías de las variables de estudio con la finalidad de afianzar los postulados, conceptos y funcionalidad de las teorías del Coaching como herramienta de gestión y de la satisfacción laboral.

Por ejemplo, sobre el Coaching , El coaching es una práctica profesional que cada vez más se pide para personas, empresas e instituciones que buscan alcanzar el éxito significativo en su vida personal o profesional. Esta competencia, que le ayudará a pensar de manera diferente, hace posible actuar eficaz y responsablemente hacia su meta.

, Indica que desde ciclos atrás se práctica el coaching, pero sólo unas pocas décadas atrás, una amplia y creciente literatura en castellano que analiza

coaching como método, o como sistema de desarrollo. Otra novedad es la posibilidad de cualquier profesional para obtener una visión global del coaching y, al mismo tiempo, la oportunidad de familiarizarse con frecuencia usando herramientas y para consultas rápidas y efectivas.

De satisfacción laboral resaltamos a, Quién dijo que la satisfacción afecta la actitud de los empleados cumplir con sus obligaciones. Podemos decir que la satisfacción se deriva de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajo.

La propuesta de , Que advierte que un gran problema para las empresas que quieren ser más productivos para poder motivar a sus empleados. Y es que sólo teniendo condiciones favorables de trabajo y un tipo de estímulo, puede tener resultados positivos.

Finalmente, podemos afirmar que la presente investigación es un aporte en favor del Instituto Superior de Educación Pedagógica “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, porque se da a conocer la existencia de algunas problemáticas referidos al Coaching como herramienta de gestión y problemas de satisfacción laboral de los colaboradores.

Los resultados, permite recomendar a los directivos, docentes y administrativos que formulen y ejecuten planes de mejora referidos a las variables de estudio. Porque es necesario que los colaboradores de toda institución u organización sean entrenados y más preparados para mejorar su desempeño y por ende se mejoraría los niveles de satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe un coeficiente de correlación positiva muy alta equivalente a $r_s = 0,891$ entre el Coaching como herramienta de gestión y la satisfacción laboral de los trabajadores del IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, lo que se contrastó con los niveles de significancia $\alpha_t = 0,05 > \alpha_c = 0,000$, con lo que rechazamos la H_0 .
2. Se identificó que existe un coeficiente de correlación positiva moderada equivalente a $r_s = 0,393$ entre las dimensiones remuneración y jornada laboral, de los trabajadores del IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, lo que se contrastó con los niveles de significancia $\alpha_t = 0,05 > \alpha_c = 0,002$, con lo que rechazamos la H_0 .
3. Se identificó que existe un coeficiente de correlación positiva baja equivalente a $r_s = 0,356$ entre las dimensiones entorno laboral y rotación de personal, de los trabajadores del IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, lo que se contrastó con los niveles de significancia $\alpha_t = 0,05 > \alpha_c = 0,003$, con lo que rechazamos la H_0 .
4. Se identificó que existe un coeficiente de correlación positiva alta equivalente a $r_s = 0,856$ entre las dimensiones supervisión y relaciones sociales, de los trabajadores del IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, lo que se contrastó con los niveles de significancia $\alpha_t = 0,05 > \alpha_c = 0,001$, con lo que rechazamos la H_0 .
5. Se identificó que existe un coeficiente de correlación positiva muy alta equivalente a $r_s = 0,931$ entre las dimensiones seguridad laboral y desarrollo profesional, de los trabajadores del IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, lo que se contrastó con los niveles de significancia $\alpha_t = 0,05 > \alpha_c = 0,000$, con lo que rechazamos la H_0 .

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a los directivos de la institución de educación superior “Teodoro Peñaloza”, formular programas de Coaching en favor de los trabajadores de la mencionada institución.
2. Recomendamos a los trabajadores de la institución de educación superior “Teodoro Peñaloza”, proponer nuevas formas de gestión del tiempo o jornada laboral, para realizar actividades de intercambio de experiencias entre colegas
3. Recomendamos a los docentes y directivos de la institución de educación superior “Teodoro Peñaloza”, desarrollar sistemas de rotación de personal y con ello promover cuadros académicos y administrativos.
4. Recomendamos a los directivos de la institución de educación superior “Teodoro Peñaloza”, realizar programas de acompañamiento pedagógico para mejorar las relaciones sociales del personal en pleno.
5. Recomendamos a los directivos de la institución de educación superior “Teodoro Peñaloza”, gestionar la estabilidad laboral de los trabajadores que muestre buen desempeño y promover su desarrollo profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- acad. (sf). *acad.* Obtenido de <http://acad-mx.com/la-actualidad-del-coaching-empresarial/>
- Carranza, C. (Febrero de 2016). *Repositorio Académico UPC*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/618237>
- Casado. (2003). Recuperado el 28 de Noviembre de 2017
- David, M. (sf). *Psicología Global*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2017, de <http://www.psicologiaglobal.com/?p=317>
- Davis, W. (2000). Recuperado el 25 de Noviembre de 2017
- Elton, M. (sf). *Wikipedia*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2017, de https://es.wikipedia.org/wiki/Elton_Mayo
- Escajadillo, S. O. (20 de Agosto de 2013). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>
- Fischman, D. (sf). *Sinopsis : Motivacion 360°*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2017, de <http://www.megustaleer.cl/libro/motivacion-360/CL28390>
- Galimberti, M. C. (31 de Julio de 2014). *Iberoamérica Central de Noticias*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017
- Grijalba, M. (2015). *Repositorio* . Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de Universidad Privada Antenor Orrego: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1434>
- Herrera, D. (2011). *De Herrera*.
- Herzberg, F. (sf). *El Rincon del Vago*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2017, de <https://html.rincondelvago.com/teoria-de-los-factores-de-frederick-herzberg.html>
- Javier Ardouin, C. B. (2000). *APSIQUE*. Obtenido de <http://www.apsique.cl/wiki/LaboMotysatis>
- Latam, M. (16 de Febrero de 2017). *Comunidad Marketers Latam*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de (Sanguineti, 2016), La Escuela de coaching,

y desarrollo organizacional Jamming, La demanda es cada vez mayor. El mercado está exigiendo calidad y seriedad en este trabajo. La experiencia de años de los coaches y trainers, la formación de los mismos, las

Martines, H. q. (sf). *coaching empowerment y gerencia*. Obtenido de <https://www.google.com.pe/search?q=etapas+del+coaching&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiP94boofjXAhUCfiYKHYZDp4QsAQITQ&biw=1280&bih=889#imgsrc=RUwxjQaOGMBRjM>:

Maslow, A. (sf). *Problemas de Investigación*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2017, de www.quieroapuntes.com/descargar-doc/38002

Mayo, E. (1920). *Problemas de Investigacion*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2017, de www.quieroapuntes.com/descargar-doc/38002

McClelland, D. (sf). Recuperado el 24 de Noviembre de 2017

Método, G. (24 de Febrero de 2017). *Porque el Caochin mejora el entorno laboral*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de <http://blog.metodoconsultores.com/coaching-laboral/>

Moreno Grijalba, K. (2015). *Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017, de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1434?mode=full>

Palomares, J. (16 de Marzo de 2015). *de Gerencia .com*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de <http://www.degerencia.com/articulo/que-es-concretamente-el-coaching>

Perez porto, j. (2014). *Definición. de*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017, de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Pinto, V. G. (27 de Julio de 2014). *Slide Share*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de <https://www.slideshare.net/AnaisGonzalezPinto/el-coaching-como-estrategia-gerencial>

Piqueras, C. (14 de Octubre de 2014). *Coching Ejecutivo*. Recuperado el 2017 de Noviembre de 2017, de <https://www.cesarpiqueras.com/preguntas-en-coaching/>

Robino, c. F. (14 de Noviembre de 2017). *Mundo Coaching magazine*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de

- <http://www.mundocoachingmagazine.com/creatividad-y-coaching/>
- Sampieri, H. (sf). *Proceso de Investigación*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017, de <http://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Sanguineti, F. G. (11 de Julio de 2016). *El Comercio*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de <http://www.autonoma.pe/uploads/turismo-liderazgo-motivacion.pdf>
- School, E. .: (13 de Octubre de 2015). *Retos Directivos*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017, de <https://retos-directivos.eae.es/conoce-las-etapas-basicas-del-ciclo-de-motivacion-laboral/>
- Taylor, F. W. (sf). *Wikipedia*. Recuperado el Noviembre de 2017, de https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor
- Teruel, S. (9 de Noviembre de 2013). *rio.upo*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2017, de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO N° 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Coaching como herramienta de gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P.
"Teodoro Peñaloza" - Chupaca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching	Remuneración	Básica Satisfactoria Compensatoria	1. ¿Está de acuerdo y conforme con la remuneración que percibe por el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			2. ¿Cree Ud. Que el mínimo vital de su remuneración está acorde con sus funciones?				X		X		X		X		
			3. ¿Aparte de tu trabajo principal, ¿realizas algún otro trabajo remunerado en la actualidad?				X		X		X		X		
			4. ¿Ud. Percibe la remuneración necesaria para poder subsistir a su familia?				X		X		X		X		
	Entorno laboral	Hostil Agradable Satisfactorio	1. ¿En esta organización están claramente definidas sus funciones?				X		X		X		X		
			2. ¿Conoces claramente las políticas de trabajo de su organización?				X		X		X		X		
			3. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?				X		X		X		X		
			4. ¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?				X		X		X		X		
	Supervisión	Temporal De acompañamiento De aporte	1. ¿Realiza su trabajo de forma responsable y en el tiempo necesario?				X		X		X		X		
			2. ¿Se encuentra en el área de trabajo en el horario de trabajo?				X		X		X		X		
			3. ¿Tiene liderazgo con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?				X		X		X		X		
	Seguridad Laboral	Sistema privado Sistema público Independiente	1. ¿A tanta inestabilidad laboral se siente seguro de su trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Trabaja en un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones?				X		X		X		X		
			3. ¿Utiliza materiales riesgosos que puedan afectar su salud al desempeñar sus funciones?				X		X		X		X		
			4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Coaching

OBJETIVO: Conocer el Objetivo sobre el Coaching

DIRIGIDO A: El personal del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Travezaño Aldana Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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


 *Dr. Miguel S. Travezaño Aldana*
ESPECIALISTA EN REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Coaching como herramienta de gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P.
"Teodoro Peñaloza" - Chupaca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción Laboral	Jornada Laboral	Tiempo parcial Tiempo completo	1. ¿Para temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permisos, etc.?				X		X		X		X		
			2. ¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?				X		X		X		X		
			3. ¿En su organización se respeta la jornada laboral según ley?				X		X		X		X		
			4. ¿Siempre está concentrado en sus funciones encomendadas?				X		X		X		X		
	Rotación de Personal	Rotación temporal Especialización Permanencia.	1. ¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo en su institución dónde labora?				X		X		X		X		
			2. ¿Cree Ud. Que es tratado justamente por su superior inmediato?				X		X		X		X		
			3. ¿Se realiza rotación del personal periódicamente?				X		X		X		X		
			4. ¿Tiene facilidad de hacer amigos?				X		X		X		X		
	Relaciones Sociales	Amicales Profesional Indiferente	1. ¿Trabaja de manera efectiva con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			3. ¿Existe un espíritu o mística en Ud. de compartir su trabajo con sus compañeros?				X		X		X		X		
			4. ¿Tiene facilidad de hacer amigos?				X		X		X		X		
	Desarrollo Profesional	Capacitación continua Especialización profesional	1. ¿En su centro laboral Ud. Siente que es reconocido por sus aportes a su institución?				X		X		X		X		
			2. ¿Ud. Cómo profesional se siente competitivo ante los demás?				X		X		X		X		
			3. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocada?				X		X		X		X		
			4. ¿Usted realiza curso de capacitación para mejorar su desempeño?				X		X		X		X		


 Dr. Miguel S. Travezano Aldana
 ESPECIALISTA EN REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE
 TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Conocer la apreciación sobre satisfacción laboral



DIRIGIDO A: El personal del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Travezaño Aldana Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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



Dr. Miguel St. Travezaño Aldana
ESPECIALISTA EN REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Coaching como herramienta de gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P.
"Teodoro Peñafoza" - Chupaca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching	Remuneración	Básica Satisfactoria Compensatoria	1. ¿Está de acuerdo y conforme con la remuneración que percibe por el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			2. ¿Cree Ud. Que el mínimo vital de su remuneración está acorde con sus funciones?				X		X		X		X		
			3. ¿Aparte de tu trabajo principal, ¿realizas algún otro trabajo remunerado en la actualidad?				X		X		X		X		
			4. ¿Ud. Percibe la remuneración necesaria para poder subsistir a su familia?				X		X		X		X		
	Entorno laboral	Hostil Agradable Satisfactorio	1. ¿En esta organización están claramente definidas sus funciones?				X		X		X		X		
			2. ¿Conoces claramente las políticas de trabajo de su organización?				X		X		X		X		
			3. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?				X		X		X		X		
			4. ¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?				X		X		X		X		
	Supervisión	Temporal De acompañamiento De aporte	1. ¿Realiza su trabajo de forma responsable y en el tiempo necesario?				X		X		X		X		
			2. ¿Se encuentra en el área de trabajo en el horario de trabajo?				X		X		X		X		
			3. ¿Tiene liderazgo con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?				X		X		X		X		
	Seguridad Laboral	Sistema privado Sistema público Independiente	1. ¿A tanta inestabilidad laboral se siente seguro de su trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Trabaja en un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones?				X		X		X		X		
			3. ¿Utiliza materiales riesgosos que puedan afectar su salud al desempeñar sus funciones?				X		X		X		X		
			4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Coaching

OBJETIVO: Conocer el objetivo sobre el Coaching

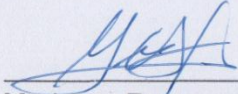
DIRIGIDO A: El personal del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Medrano Reynoso Esteban

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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


Medrano Reynoso Esteban
Doctor
FIRMA DEL EVALUADOR
964919176

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Coaching como herramienta de gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción Laboral	Jornada Laboral	Tiempo parcial Tiempo completo	1. ¿Para temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permisos, etc.?				X		X		X		X		
			2. ¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?				X		X		X		X		
			3. ¿En su organización se respeta la jornada laboral según ley?				X		X		X		X		
			4. ¿Siempre está concentrado en sus funciones encomendadas?				X		X		X		X		
	Rotación de Personal	Rotación temporal Especialización Permanencia.	1. ¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo en su institución dónde labora?				X		X		X		X		
			2. ¿Cree Ud. Que es tratado justamente por su superior inmediato?				X		X		X		X		
			3. ¿Se realiza rotación del personal periódicamente?				X		X		X		X		
			4. ¿Tiene facilidad de hacer amigos?				X		X		X		X		
	Relaciones Sociales	Amicales Profesional Indiferente	1. ¿Trabaja de manera efectiva con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			3. ¿Existe un espíritu o mística en Ud. de compartir su trabajo con sus compañeros?				X		X		X		X		
			4. ¿Tiene facilidad de hacer amigos?				X		X		X		X		
	Desarrollo Profesional	Capacitación continua Especialización profesional	1. ¿En su centro laboral Ud. Siente que es reconocido por sus aportes a su institución?				X		X		X		X		
			2. ¿Ud. Cómo profesional se siente competitivo ante los demás?				X		X		X		X		
			3. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocada?				X		X		X		X		
			4. ¿Usted realiza curso de capacitación para mejorar su desempeño?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Conocer sobre la apreciación sobre satisfacción laboral

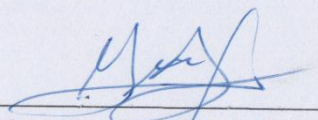
DIRIGIDO A: El personal del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Medrano Reynoso Esteban

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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



Medrano Reynoso Esteban
Doctor
FIRMA DEL EVALUADOR

964919176.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Coaching como herramienta de gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P.
"Teodoro Peñaloza" - Chupaca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching	Remuneración	Básica Satisfactoria Compensatoria	1. ¿Está de acuerdo y conforme con la remuneración que percibe por el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			2. ¿Cree Ud. Que el mínimo vital de su remuneración está acorde con sus funciones?				X		X		X		X		
			3. ¿Aparte de tu trabajo principal, ¿realizas algún otro trabajo remunerado en la actualidad?				X		X		X		X		
			4. ¿Ud. Percibe la remuneración necesaria para poder subsistir a su familia?				X		X		X		X		
	Entorno laboral	Hostil Agradable Satisfactorio	1. ¿En esta organización están claramente definidas sus funciones?				X		X		X		X		
			2. ¿Conoces claramente las políticas de trabajo de su organización?				X		X		X		X		
			3. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?				X		X		X		X		
			4. ¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?				X		X		X		X		
	Supervisión	Temporal De acompañamiento De aporte	1. ¿Realiza su trabajo de forma responsable y en el tiempo necesario?				X		X		X		X		
			2. ¿Se encuentra en el área de trabajo en el horario de trabajo?				X		X		X		X		
			3. ¿Tiene liderazgo con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?				X		X		X		X		
	Seguridad Laboral	Sistema privado Sistema público Independiente	1. ¿A tanta inestabilidad laboral se siente seguro de su trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Trabaja en un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones?				X		X		X		X		
			3. ¿Utiliza materiales riesgosos que puedan afectar su salud al desempeñar sus funciones?				X		X		X		X		
			4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Conocer sobre la apreciación sobre satisfacción laboral

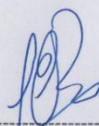
DIRIGIDO A: El personal del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tapia Luján Luis Ernesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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



Tapia Luján Luis Ernesto
DOCTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

cel: 964 660825

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Coaching como herramienta de gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del I.E.S.P.P.
"Teodoro Peñaloza" - Chupaca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción Laboral	Jornada Laboral	Tiempo parcial Tiempo completo	1. ¿Para temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permisos, etc.?				X		X		X		X		
			2. ¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?				X		X		X		X		
			3. ¿En su organización se respeta la jornada laboral según ley?				X		X		X		X		
			4. ¿Siempre está concentrado en sus funciones encomendadas?				X		X		X		X		
	Rotación de Personal	Rotación temporal Especialización Permanencia.	1. ¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo en su institución dónde labora?				X		X		X		X		
			2. ¿Cree Ud. Que es tratado justamente por su superior inmediato?				X		X		X		X		
			3. ¿Se realiza rotación del personal periódicamente?				X		X		X		X		
			4. ¿Tiene facilidad de hacer amigos?				X		X		X		X		
	Relaciones Sociales	Amicales Profesional Indiferente	1. ¿Trabaja de manera efectiva con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			3. ¿Existe un espíritu o mística en Ud. de compartir su trabajo con sus compañeros?				X		X		X		X		
			4. ¿Tiene facilidad de hacer amigos?				X		X		X		X		
	Desarrollo Profesional	Capacitación continua Especialización profesional	1. ¿En su centro laboral Ud. Siente que es reconocido por sus aportes a su institución?				X		X		X		X		
			2. ¿Ud. Cómo profesional se siente competitivo ante los demás?				X		X		X		X		
			3. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocada?				X		X		X		X		
			4. ¿Usted realiza curso de capacitación para mejorar su desempeño?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Coaching

OBJETIVO: Conocer el objetivo sobre el Coaching

DIRIGIDO A: El personal del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" - Chupaca

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tapia Luján Luis Ernesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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



Tapia Luján Luis Ernesto
DOCTOR
FIRMA DEL EVALUADOR

cel: 964 66 08 25

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DEL I.S.P. "TEODORO PEÑALOZA" – CHUPACA

CUESTIONARIO

Estimado Colaborador:

El presente cuestionario se realiza con fines de investigación, se describen varios aspectos sobre Remuneración, Entorno Laboral, Supervisión y Seguridad Laboral, las preguntas que se muestran deberán leerse atentamente y contestarse de acuerdo a las instrucciones respectivas

I. INSTRUCCIÓN: Lea atentamente cada interrogante y alternativas, luego marque Ud. La que crea conveniente de manera clara y veraz:

1). Nunca

2). A veces

3). Siempre

N°	CUESTIONARIO	Nunca	A veces	Siempre
REMUNERACION				
01	¿Está de Acuerdo y conforme con la remuneración que percibe por el trabajo que realiza?			
02	¿Cree Ud. que el mínimo vital de su remuneración está acorde con sus funciones?			
03	¿Aparte de tu trabajo principal, ¿realizas algún otro trabajo remunerado en la actualidad?			
04	¿Ud. percibe la remuneración necesaria para poder subsistir a su familia?			
ENTORNO LABORAL				
01	¿En esta organización están claramente definidas sus funciones?			
02	¿Conoce claramente las políticas de trabajo de su organización?			
03	¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?			
04	¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)			
SUPERVICION				
01	¿Realiza su trabajo de forma responsable y en el tiempo necesario?			
02	¿Se encuentra en el área de trabajo en el horario de trabajo?			
03	¿Tiene liderazgo con sus compañeros de trabajo?			
04	¿Cumple con sus funciones asignadas?			
SEGURIDAD LABORAL				
01	¿En tanta inestabilidad laboral se siente seguro de su trabajo?			
02	¿Trabaja en un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones?			
03	¿Utiliza materiales riesgosos que puedan afectar su salud al desempeñar sus funciones?			
04	¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?			

CUESTIONARIO

Estimado Colaborador:

El presente cuestionario se realiza con fines de investigación, se describen varios aspectos sobre Jornada Laboral, Rotación Personal, Relaciones Sociales y Desarrollo Profesional, las preguntas que se muestran deberán leerse atentamente y contestarse de acuerdo a las instrucciones respectivas

II. INSTRUCCIÓN: Lea atentamente cada interrogante y alternativas, luego marque Ud. La que crea conveniente de manera clara y veraz:

1). Nunca

2). A veces

3). Siempre

N°	CUESTIONARIO	Nunca	A veces	Siempre
JORNADA LABORAL				
01	¿Para temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permiso, etc.?			
02	¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?			
03	¿Se siente autosuficiente para asumir la cantidad de trabajo que le dan?			
04	¿Siempre está concentrado en sus funciones encomendadas?			
ROTACION PERSONAL				
01	¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo en su institución dónde labora?			
02	¿Cree Ud. que es tratado justamente por su superior inmediato?			
03	¿Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?			
04	¿Cree Ud. que valoran su trabajo?			
RELACIONES SOCIALES				
01	¿Trabaja de manera efectiva con sus compañeros de trabajo?			
02	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?			
03	¿Existe un espíritu o mística en Ud. de compartir su trabajo con sus compañeros?			
04	¿Tiene facilidad de hacer amigos?			
DESARROLLO PROFESIONAL				
01	¿En su centro laboral Ud. siente que es reconocido por sus aportes a su institución?			
02	¿Ud. como profesional se siente competitivo ante los demás?			
03	¿Trabaja de manera eficiente y enfocada?			
04	¿En su organización donde trabaja está claramente definida su Misión y Visión?			

ANEXO N° 04
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"TEODORO PEÑALOZA"
D.S. N° 08-83 ED y D.S. N° 017-02-ED

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

El Director General del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" de la Provincia de Chupaca otorga:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

A el Br. Jesús Enrique Medina Salazar, Identificado con DNI N°20074972 aplicó los Instrumentos de Investigación el 23 de Noviembre del 2017 en el I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" para su tesis de Licenciatura en la Universidad Peruana Los Andes, denominada Coaching como Herramienta de Gestión del Talento Humano y el Nivel de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del I.E.S.P.P. "Teodoro Peñaloza" – Chupaca.

Se Expide la presente a solicitud del interesado para los fines pertinentes

Chupaca, 13 de febrero del 2018



Edm
Lic. Carlos E. Monge Rojas
Director General
IESPP "TP" - CH

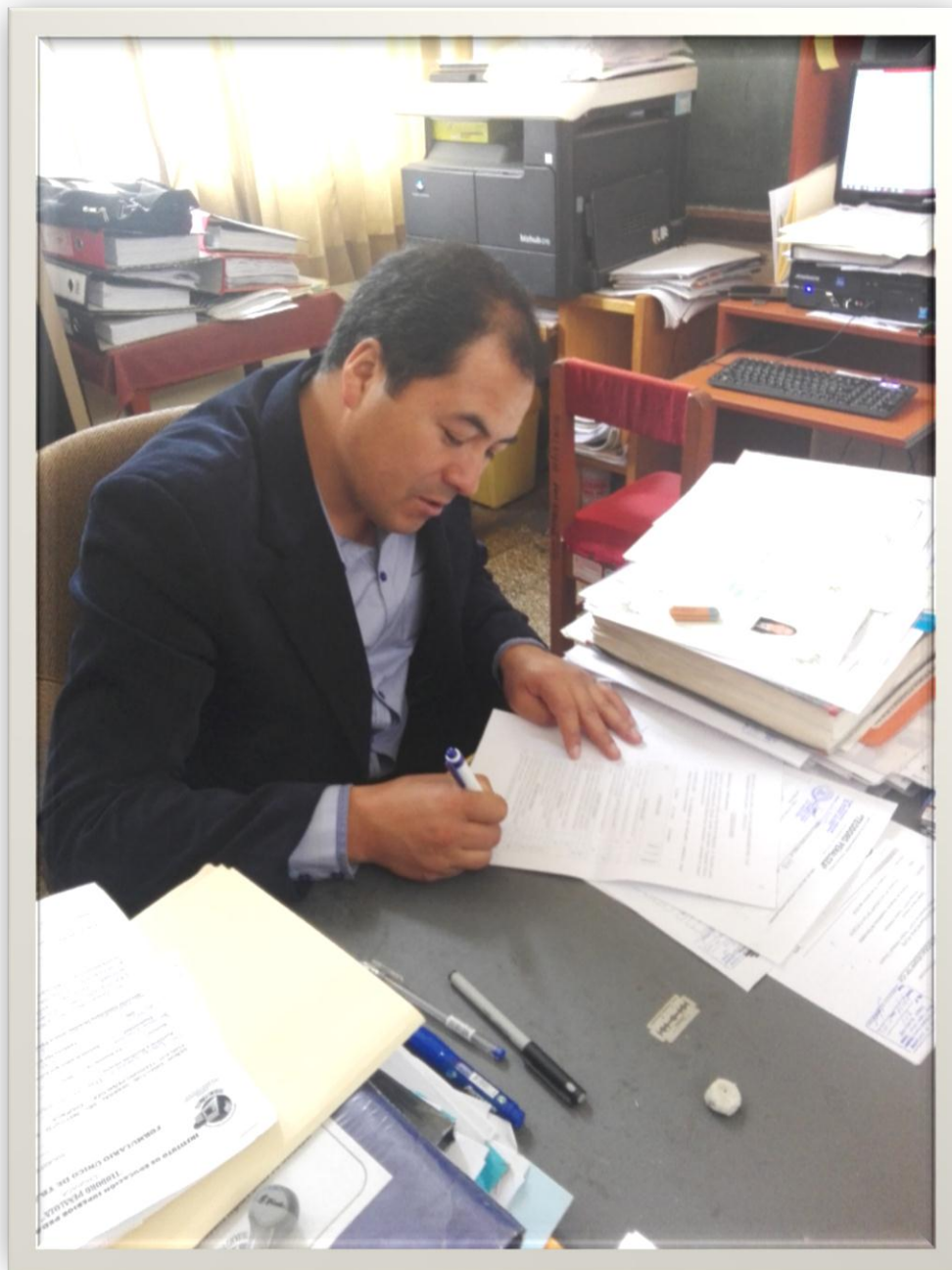
ANEXO N° 05

FOTOS

FOTOS DEL DIRECTOR DEL I.E.S.P.P. TEODORO PEÑALOZA REVISANDO Y LLENANDO EL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



FOTOS TOMANDO LA ENCUESTA AL PERSONAL DEL I.E.S.P.P. TEODORO PEÑALOZA











CONSIDERACIONES ÉTICAS

Es importante recuperar la motivación hacia el trabajo y hacia la superación personal, se hace imprescindible rescatar los valores que orienten un trabajo decente para que los trabajadores tengan hacia este, respeto, consideraciones y ética y buena voluntad.

El Trabajo debe seguir siendo visto como un mecanismo de superación, de realización personal como algo que enaltece al ser humano, que le brinda satisfacción, como espacio para la creación, el potenciamiento de nuestras capacidades, y el que nos da la posibilidad de una mejor calidad de vida.

Garantizar el hecho a un trabajo seguro implica mucho más que inspeccionar, sancionar y cerrar empresas. Se necesita emplear los mejores esfuerzos de la Nación, destinar recursos económicos, voluntad política, compromiso técnico y científico y una firme voluntad por disminuir la accesibilidad, socializar conocimientos y brindar todas las condiciones para lograr ese fortalecimiento integral que necesitan los trabajadores.