



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“COACHING PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA 10 DE ENERO, CANTON SAN MIGUEL PROVINCIA
BOLIVAR, AÑO 2025”

AUTORA:

DAYANA GEOVIRY VERDEZOTO BONILLA

DIRECTOR

Ing. Xavier Marcelo García García

PARES ACADÉMICOS

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor
Lic. Rosa Elina Aguilar Pazos

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“COACHING PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA 10 DE ENERO,
CANTÓN SAN MIGUEL PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025”

AGRADECIMIENTO

En este momento tan significativo de mi vida, siento una profunda gratitud que quiero compartir desde lo más profundo de mi corazón.

Primero, elevo mi mirada y doy gracias a Dios por que me ha brindado la energía, la salud y la claridad mental para alcanzar este punto. Siento su presencia en cada paso que he dado.

A mis queridos padres, Darwin Verdezoto y Verónica Bonilla mis pilares, mi amor es inmenso. Gracias por su amor incondicional, ese apoyo constante que siempre me ha sostenido. Su ejemplo de esfuerzo y perseverancia ha sido mi faro, la inspiración que me impulsa a seguir adelante. Ustedes son mi mayor motivación.

A mis Hermanos, Salome Verdezoto y Jordano Verdezoto, gracias por creer en mí sin reservas, por sus palabras de aliento que siempre llegaban justo cuando las necesitaba. Su fe en mí ha sido un motor constante.

A mis profesores, y en especial al Ing. Xavier M. García, mi más sincero agradecimiento por su guía experta y su exigencia académica, que tanto valoré, Sus valiosos aportes fueron cruciales para que este trabajo llegara a buen puerto. Su orientación fue fundamental.

A mis pares académicos de mi proyecto, la Ing. Jefferson Naranjo y la Lic., Rosa Elina Aguilar quienes con su profesionalismo, dedicación y valiosas aportaciones enriquecieron significativamente el desarrollo de esta investigación.

A mis compañeros y amigos, gracias por compartir este camino conmigo. Los momentos de estudio, los desafíos superados y las alegrías compartidas han enriquecido enormemente esta experiencia.

Y finalmente, a cada persona e institución que, de alguna manera, contribuyó a la realización de esta tesis, les ofrezco mi más sincero agradecimiento. Cada grano de arena fue importante.

Gracias a todos por ser parte de este logro.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud a mis abuelitos, Mariana Paredes, Hugo Verdezoto y Sara Coloma, por ser pilares fundamentales en mi vida.

A ustedes, que con su cariño, sabiduría y ejemplo me enseñaron el valor del esfuerzo, la humildad y la honestidad. Gracias por sus palabras de aliento, sus oraciones silenciosas y por estar siempre presentes, aún en la distancia o en el recuerdo.

Este logro es también suyo, porque cada paso que doy lleva el amor, los valores y las enseñanzas que me dejaron.

Con todo mi corazón,
Gracias abuelitos

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL


CERTIFICADO DE VALIDACIÓN


Ing. García García Xavier Marcelo; Ing. Naranjo Gaibor Jefferson Napoleón e Lic. Aguiar Pazos Rosa Elina; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "*Coaching para el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero, cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2025*" desarrollado por la señorita: *Verdezoto Bonilla Dayana Geoviry*

CERTIFICAN

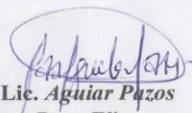
Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025


**Ing. García García
Xavier Marcelo
Director**


**Ing. Naranjo Gaibor
Jefferson Napoleón**

Par Académico


**Lic. Aguiar Pazos
Rosa Elina**

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo Verdezoto Bonilla Dayana Geoviry portadora de la Cédula de Identidad No 0202287090 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“COACHING PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA 10 DE ENERO, CANTON SAN MIGUEL PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025” modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedo a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservó a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Dayana Geoviry Verdezoto Bonilla

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO | 4 |
| 1.1. Descripción del Problema | 4 |
| 1.2. Formulación del Problema | 5 |
| 1.3. Preguntas de Investigación | 5 |
| 1.4. Justificación..... | 5 |
| 1.5. Objetivos..... | 6 |
| 1.6. Variables..... | 7 |
| 1.7. Operacionalización | 8 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1. Antecedentes..... | 12 |
| 2.2. Científico..... | 13 |
| 2.3. Conceptual..... | 17 |
| 2.4. Legal | 18 |
| CAPITULO III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Tipo de Investigación..... | 19 |
| 3.2. Enfoque de la investigación..... | 19 |
| 3.3. Métodos de Investigación | 20 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos | 20 |
| 3.5. Universo, Población y Muestra..... | 21 |
| 3.6. Procesamiento de la Información..... | 21 |
| CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 22 |
| 4.1. Análisis e interpretación..... | 22 |
| 4.2. Interpretación de resultados general | 41 |
| CONCLUSIONES | 45 |
| RECOMENDACIONES | 45 |

BIBLIOGRAFÍA 46

ANEXOS..... 48

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

| | |
|----------------------------|-----------|
| Figura 1 | 22 |
| <i>Figura 2</i> | 23 |
| <i>Ilustración 3</i> | 24 |
| <i>Figura 4</i> | 24 |
| <i>Figura 5</i> | 25 |
| Figura 6 | 26 |
| <i>Figura 7</i> | 27 |
| Figura 8 | 28 |
| Figura 9 | 29 |
| Figura 10 | 30 |
| Figura 11 | 31 |
| Figura 12 | 32 |
| Figura 13 | 33 |
| Figura 14 | 34 |
| Figura 15 | 35 |
| Figura 16 | 36 |
| Figura 17 | 37 |
| Figura 18 | 38 |
| Figura 19 | 39 |
| Figura 20 | 40 |
| Figura 21 | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-----------------------|-----------|
| Tabla 1 | 8 |
| Tabla 2 | 22 |
| Tabla 3 | 22 |
| Tabla 4 | 23 |
| Tabla 5 | 24 |
| Tabla 6 | 25 |
| Tabla 7 | 26 |
| Tabla 8 | 27 |
| Tabla 9 | 28 |
| Tabla 10 | 29 |
| Tabla 11 | 30 |
| Tabla 12 | 31 |
| Tabla 13 | 32 |
| Tabla 14 | 33 |
| Tabla 15 | 34 |
| Tabla 16 | 35 |
| Tabla 17 | 36 |
| Tabla 18 | 37 |
| Tabla 19 | 38 |
| Tabla 20 | 39 |
| Tabla 21 | 40 |
| Tabla 22 | 41 |
| Tabla 23 | 44 |

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulado Coaching para el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero, de San Miguel de Bolívar, año 2025. Surge de la necesidad urgente de fortalecer las capacidades humanas dentro de los entornos educativo, frente a los retos que plantea la modernización de la educación y el cambio constante en las demandas institucionales, en el contexto de la Unidad Educativa 10 de Enero, se han identificado debilidades significativas en aspectos como la motivación del personal, la gestión del tiempo, el cumplimiento de objetivos y la eficiencia en las tareas administrativas y pedagógicas, estas deficiencias inciden no solo en el clima organizacional sino también en la calidad del proceso educativo.

El coaching entendido como una herramienta de acompañamiento estratégico centrada en el desarrollo de habilidades, actitudes y competencia se presenta como una alternativa innovadora para promover el crecimiento integral del talento humano, mediante un enfoque personalizado y orientado a resultado el coaching permite identificar áreas de mejora, trazar metas claras y brindar apoyo continuo lo que favorece una transformación positiva en la conducta laboral de los participantes.

Esta investigación se apoya en un enfoque cuantitativo, que permita comprender en profundidad la influencia del coaching en el desempeño laboral del personal de la institución. El estudio abarca desde el análisis de la metodología de implementación del coaching la percepción del personal sobre su efectividad, hasta los impactos directos observados en áreas críticas como la productividad, la eficiencia, la autogestión, el compromiso y la satisfacción laboral.

Al focalizarse en la Unidad Educativa 10 de Enero, ubicada en san miguel de bolívar se atiende una realidad educativa concreta con características propias, lo que otorga relevancia contextual a los hallazgos. Un anhelo es que el coaching se convierta en un motor de crecimiento continuo, algo que impulse a cada día mejorar y construir una educación de excelencia para los jóvenes de San Miguel de Bolívar

RESUMEN

La presente investigación titulada Coaching para el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero, en San Miguel de Bolívar, durante el año 2025. A partir de una problemática relacionada con la baja productividad la falta de motivación y la limitada retroalimentación en el entorno laboral se propone el coaching como una herramienta eficaz para mejorar habilidades, actitudes y competencias del personal educativo.

Se adopta una metodología de enfoque cuantitativo, utilizando encuestas como instrumento principal de recolección de datos, los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva por parte del personal respecto a la sesiones de coaching destacándose mejorar en la planificación, la toma de decisiones, la resolución de problemas y el compromiso con la institución , no obstante se evidencia áreas de oportunidad como el seguimiento estructurado y la adaptación personalizada de los contenidos de las sesiones.

El estudio concluye que el coaching representa una estrategia clave para fortalecer el talento humano en entornos educativos, contribuyendo significativamente el mejoramiento del clima organizacional, la calidad de servicio y los niveles de satisfacción y compromiso del personal. Se recomienda institucionalizar este proceso mediante programas formales y sostenibles que impacten en la calidad educativa de manera continua y efectiva.

Palabra Clave: Coaching

ABSTRACT

This research explores the influence of coaching on the job performance of administrative and teaching staff at Unidad Educativa 10 de Enero, located in San Miguel de Bolívar, during the year 2025. Faced with challenges such as low motivation, inconsistent productivity, and insufficient feedback in the workplace, coaching is proposed as a transformative tool for the development of personal and professional skills.

A mixed-methods approach was adopted, combining quantitative surveys and qualitative interviews to assess the effectiveness and impact of coaching practices. The findings reveal that the majority of the staff perceive coaching positively, particularly in areas such as planning, decision-making, problem-solving, and institutional commitment. However, the study also identifies a need to enhance the structure and personalization of coaching sessions to optimize their impact.

The study concludes that coaching can be a valuable strategy to enhance human talent within educational environments, fostering a culture of continuous improvement and professional development. It is recommended that coaching be integrated systematically into the institutional practices of the Unidad Educativa 10 de Enero, promoting sustainable improvements in organizational climate, service quality, and employee satisfaction.

Keyword: Coaching

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

Actualmente, el desempeño del personal administrativo y educativo es un factor decisivo para el éxito de las instituciones educativas, en la Unidad Educativa “10 de enero” de San Miguel de Bolívar se identificaron diversas dificultades relacionadas con la productividad, motivación y cohesión del equipo que afectaron directamente la calidad de los servicios educativos ofrecidos. A pesar de sus esfuerzos por mejorar el ambiente laboral y el desempeño profesional de sus empleados, aún existen brechas importantes en la comunicación interna, el manejo de conflictos y la alineación de los objetivos institucionales e individuales.

Estas cuestiones afectan la eficiencia administrativa y la capacidad de los profesores para crear un entorno de aprendizaje eficaz, el coaching como herramienta de desarrollo personal y profesional se considera una estrategia prometedora para abordar estas brechas y mejorar el desempeño en línea con los objetivos institucionales. Sin embargo, a la fecha el departamento de capacitación de la Unidad Educativa 10 de enero, no han implementado sistemáticamente programas de mentoría que fortalezcan las habilidades y actitudes de los docentes, ni se ha evaluado su impacto en el desempeño laboral, ante esta situación es necesario explorar cómo el coaching puede ayudar a mejorar el desempeño de los docentes y crear un ambiente de trabajo más colaborativo, productivo y proactivo.

Estos problemas no sólo afectan la eficacia operativa y el ambiente de trabajo de la Unidad Educativa 10 de enero, sino que también afectan directamente el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes, es fundamental abordar estos desafíos a través de estrategias para promover el desarrollo personal y profesional administrativo y educativo.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es investigar cómo el coaching puede ser una herramienta efectiva para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo y educativo de la Unidad Educativa 10 de enero.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo aporta el coaching en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de enero de San Miguel de Bolívar, en el año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿De qué manera el coaching impacta en los niveles de desempeño del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa?
- ¿Qué factores personales y profesionales se pueden fortalecer a través del coaching en el personal docente y administrativo?
- ¿Cuáles son las percepciones del personal docente y personal administrativo respecto a la efectividad del coaching en su desempeño laboral?

1.4. Justificación

Este trabajo de investigación se centra en el coaching para el desempeño del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de enero de San Miguel de Bolívar. Actualmente el desempeño del personal administrativo y docente es un factor decisivo para el éxito de la unidad educativa 10 de enero ubicada en el canto San Miguel de Bolívar, sean identificado diversas dificultades con la productividad, la motivación y la cohesión del equipo de trabajo las cuales han afectado directamente la calidad de los servicios educativos ofrecidos. La relevancia de esta investigación es que optimizar el desempeño laboral en las instalaciones educativas es cada vez más importante, debido a que el éxito académico y administrativo de estas organizaciones depende en gran medida del desempeño efectivo de los empleados, pero el desafío actual es como mejorar este desempeño de manera sostenible, especialmente en un entorno de cambios rápidos y demandas crecientes. Estas deficiencias inciden negativamente en la eficiencia administrativa y la capacidad del personal docente para generar un entorno de aprendizaje eficaz

El coaching se consolida como una herramienta eficaz para mejorar las capacidades laborales y fortalecer la gestión del talento humano. En este sentido, Grant (2017) señala que el coaching ejecutivo tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, al potenciar la autogestión, la motivación y la productividad de los colaboradores. Sin embargo, la investigación sobre el impacto del coaching en un contexto educativo en Ecuador sigue siendo limitada, lo que resalta la necesidad de investigaciones como este estudio. Este trabajo enmarca en el campo de investigación del desarrollo organizacional y gestión del talento humano y tiene como objetivo

contribuir no solo al desarrollo teórico y práctico del coaching en la institución, sino también brindar soluciones efectivas a los problemas prácticos que enfrentan las instituciones educativas y escasa formación continua.

Además la Unidad Educativa 10 de Enero es un escenario ideal para este análisis dado su origen natural y la necesidad de mejorar el desempeño del personal administrativo y docente para mejorar los estándares educativos en la región, a través de este estudio se pretende desarrollar una recomendación específica que los implementen programas de mentoría que sean enfocados al desarrollo integral del personal administrativo y educativo, que no solo beneficiara su desempeño laboral, sino también al organismo institucional.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es determinar como el coaching puede constituirse en una herramienta efectiva para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de enero, promoviendo así el fortalecimiento institucional y el logro de una educación de calidad.

1.5. Objetivos

GENERAL

Investigar como el coaching aportaría en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de enero, de San Miguel de Bolívar.

ESPECÍFICOS

- Identificar la situación actual del desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de enero.
- Determinar el impacto del coaching en el desempeño de los empleados.
- Detectar la relación entre el coaching y el desempeño laboral en la unidad Educativa 10 de enero.

1.6. Variables

VARIABLE DEPENDIENTE

Estas son variables que se espera que cambien o se vean afectadas por la aplicación del coaching, es decir el desempeño laboral del personal administrativo y docente en términos de productividad, eficiencia, motivación y otros indicadores laborales.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Esta es la variable que se está manipulando o utilizando y se refiere a la intervención del coaching que se implementa para observar sus efectos.

1.7. Operacionalización

Tabla 1

Variable independiente y dependiente

| | DEFINICIÓN CONCEPTO | DEFINICIÓN OPERATIVO | DIMENSIÓN | SUBDIMENSION O INDICADORES | ITENS | TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|---|---|--|-----------------------------|---|---|----------------|--------------------|
| V A R I A B L E I N D E P E N D I E N T E | El coaching se refiere a un proceso de acompañamiento personalizado enfocado en mejorar el desempeño y desarrollo de habilidades del personal mediante la identificación de objetivos, exploración de opciones y seguimiento. | El coaching se evaluará a través de la percepción del personal sobre la efectividad de las sesiones, los temas trabajados y el seguimiento de los progresos, cuantificado mediante encuestas y entrevistas | 1. Metodología del coaching | A. Frecuencia y modalidad de las sesiones | 1. ¿Con qué frecuencia se realizan sesiones de coaching? 2. ¿Las sesiones de coaching son presenciales, virtuales o mixtas? 3. ¿El formato de las sesiones facilita la retroalimentación del personal? 4. ¿Cómo describiría la efectividad de la modalidad de coaching (presencial o virtual)? 5. ¿Qué tipo de mejoras implementaría en la metodología utilizada en las sesiones de coaching? | Encuestas | Cuestionario |

| | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------------------------|--|----------|--------------|
| | | 2. Contenido del coaching | A. Habilidades laborales | <p>1. ¿El coaching se enfoca en mejorar las habilidades interpersonales?</p> <p>2. ¿Las sesiones incluyen desarrollo de habilidades técnicas?</p> <p>3. ¿El coaching fomenta la autogestión y resolución de problemas?</p> <p>4. ¿Puede mencionar algún aspecto del coaching que haya sido más relevante para su desempeño?</p> <p>5. ¿En qué áreas laborales considera que necesita mayor apoyo del coaching?</p> | Encuesta | Cuestionario |
| | | 3. Seguimiento y evaluación | A. Proceso de retroalimentación | <p>1. ¿Recibes retroalimentación constante en el coaching?</p> <p>2. ¿Se realiza un seguimiento estructurado de tus progresos?</p> <p>3. ¿Se ajusta el contenido del coaching según tus necesidades laborales?</p> <p>4. ¿Cómo evalúa el seguimiento que se realiza después de cada sesión de coaching?</p> | Encuesta | Cuestionario |

| | | | | | 5. ¿Qué tan útil le resulta la retroalimentación recibida durante las sesiones? | | |
|---|--|--|------------------|---------------------------------------|--|----------------|--------------------|
| | DEFINICIÓN CONCEPTO | DEFINICIÓN OPERATIVO | DIMENSIÓN | SUBDIMENSION O INDICADORES | ITENS | TÉCNICA | INSTRUMENTO |
| V A R I A B L E D E P E N D I E N T E | El desempeño laboral es el nivel de efectividad con el cual el personal administrativo y docente cumple con sus funciones y responsabilidades en la institución, evaluado en términos de productividad, eficiencia y motivación. | El desempeño laboral se evaluará a través de indicadores de productividad, eficiencia y motivación, basados en encuestas y entrevistas al personal administrativo y docente. | 1. Productividad | A. Cumplimiento de objetivos y tareas | 1. ¿Cumple con los objetivos establecidos en su trabajo tras el coaching? 2. ¿Considera que su desempeño ha mejorado gracias al coaching? 3. ¿Se siente más preparado para afrontar desafíos laborales? 4. ¿Qué ejemplos concretos puede compartir sobre mejoras en su productividad? 5. ¿Qué aspectos del coaching le han ayudado a ser más productivo? | Encuestas | Cuestionario |
| | | | 2. Eficiencia | A. Gestión del tiempo y recursos | 1. ¿El coaching te ha ayudado a gestionar mejor tu tiempo? | Encuesta | Cuestionario |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---------------|--------------------------------------|---|----------|--------------|
| | | | | | <p>2. ¿Has optimizado los recursos disponibles gracias al coaching?</p> <p>3. ¿El coaching ha mejorado tu capacidad para realizar múltiples tareas?</p> <p>4. ¿Cómo describiría el impacto del coaching en su capacidad de gestionar tareas?</p> <p>5. ¿Qué ejemplos puede compartir sobre una mejor gestión de recursos?</p> | | |
| | | | 3. Motivación | A. Compromiso y satisfacción laboral | <p>1. ¿Te sientes más motivado para alcanzar tus metas laborales tras recibir coaching?</p> <p>2. ¿El coaching ha incrementado tu satisfacción laboral?</p> <p>3. ¿Tu compromiso con la institución ha mejorado gracias al coaching?</p> <p>4. ¿Qué cambios ha notado en su motivación laboral tras las sesiones de coaching?</p> <p>5. ¿Qué factores del coaching han influido en su satisfacción laboral?</p> | Encuesta | Cuestionario |

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En este trabajo de investigación titulado Coaching para el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la unidad educativa 10 de enero. Se considera que el coaching se ha consolidado en las últimas décadas como una estrategia de desarrollo humano capaz de potenciar habilidades, actitudes y competencias tanto en el ámbito organizacional como en el educativo. En el caso del personal administrativo y docente, esta herramienta resulta fundamental, ya que su labor diaria implica no solo eficiencia en tareas operativas y pedagógicas, sino también motivación, compromiso institucional y capacidad de liderazgo.

“El coaching y El desempeño laboral”

El coaching es un método utilizado en la gestión moderna para lograr resultados, es por ello que esta técnica se basa en el desarrollo potencial del recurso humano de la organización, ya que busca mejorar las habilidades, y capacidades del personal de la empresa independiente del puesto que ocupe en la organización. El desempeño laboral y el desempeño de las actividades diarias requeridas para realizar las funciones, deberes y responsabilidades necesarias para lograr los objetivos establecidos (Scribd,2019).

El presente trabajo de investigación tendrá como propósito encontrar la relación entre el coaching como métodos o técnica para gestionar los recursos humanos de una empresa para lograr mejores resultados y el desempeño laboral, así como el desarrollo del desempeño que corresponde al puesto desempeñando en la empresa u institución.

“El coaching educativo y El desempeño laboral”

Con el tiempo se hace necesario que los docentes institucionales adopten nuevas herramientas para el desarrollar sus aulas y lograr buenos resultados. Martel en su estudio “El coaching educativo y su impacto en el desempeño académico en las escuelas de Quito” se había planteado una meta: determinar en qué medida el coaching educativo afecta el desempeño docente, este estudio concluyó que la capacitación educativa aun es necesaria para el desarrollo del desempeño laboral, ya que permite a las instituciones de lograr resultados efectivos (Bejarano, 2020).

Los siguientes autores mientras investigaban su tema encontraron que la tutoría tiene un impacto en los profesores institucionales porque la tutoría es un programa que les permite trabajar de manera ordenada y eficiente. Linares Guevara y Arteaga Rodríguez, estudiando el dominio de los docentes en un programa de coaching pedagógico en una institución educativa pública o privada, concluyeron que el pretest y el posttest eran definitivamente dos factores diferentes, pero

de alguna manera los docentes en la institución darán buenos resultados, mejorando los estándares de formación docente.

“La relación del coaching y el desempeño laboral” Un caso práctico

La tutoría docente en Lincoln College y su relación con el desempeño laboral fue una determinación de la futura docente y el desempeño en Lincoln College y el hallazgo fue la relación entre las dos variables ya que los 6 docentes de la institución fueron promovidos y desarrollados de manera efectiva en sus clases por lo que los instructores premian su desempeño para que se sientan más felices y se desempeñen mejor (Bejarano, 2020).

Según Harold (2024), el coaching es “liberar el potencial de una persona para maximizar su desempeño”, lo que significa que a través del coaching intentamos desarrollar habilidades que permitan a los empleados mejorar su desempeño en las tareas cotidianas. (Meza, 2024), también define el coaching como un proceso colaborativo en el que el coach y el coachee identifican y alcanzan conjuntamente objetivos laborales y personales que tienen un impacto directo en el desempeño profesional.

(Chiavenato, 2022), define el desempeño laboral como “el conjunto de actividades que realiza una persona en su puesto de trabajo y la eficiencia con la que desempeña sus funciones”.

Según (Robbins y Judge, 2020), el desempeño se mide mediante indicadores como la productividad, la calidad del trabajo, la eficiencia y la actitud hacia las tareas asignadas.

Estos antecedentes permiten establecer que el coaching no solo contribuye al desarrollo profesional, sino que también repercute en la calidad de los servicios que puede ofrecer una institución si aplicaran el coaching. De esta manera, se abre la necesidad de revisar los fundamentos científicos que explican cómo se llevó a cabo esta investigación y cuales son los elementos que lo vuelven eficaz en la mejora del desempeño laboral.

2.2. Científico

Metodología del Coaching

Según (Ferreyra, A. (2014), ha establecido modelos como GROW, que proporcionan una guía clara para las sesiones de coaching, este tipo de enfoque estructurado es fundamental ya que permite mantener un rumbo definido mientras se trabaja en los objetivos del coachee, sin embargo, es importante reconocer que ninguna metodología es universal, cada persona tiene un contexto, habilidades únicas por lo que un coaching efectivo debe ser capaz de ajustar la metodología según el caso.

Una buena metodología de coaching también debe incluir elementos de retroalimentación continua y evaluación del impacto, estos no solo ayudan al coachee a medir su progreso, sino

que también valida la efectividad del coaching como una inversión en el desarrollo humano y organización.

Frecuencia y Modalidad de las sesiones

Como señala (Goldsmith, 2024), sugirió que las sesiones semanales o quincenales son ideales para mantener la continuidad y permite que el coachee tenga tiempo suficiente para reflexionar y aplicar lo aprendido entre sesiones, una frecuencia demasiado espaciada puede diluir el impacto del coaching y dificultar el seguimiento del progreso, mientras que una frecuencia excesiva podría generar fatiga o saturación.

La frecuencia optima debe ajustarse como; la urgencia de los objetivos y disponibilidad del coaching, también la modalidad debe seleccionarse con base en el contexto y las preferencias del coachee, en algunos casos un enfoque híbrido que conviene sesiones presenciales y virtuales puede ser ideal, ofreciendo lo mejor de ambos mundos.

Contenido del Coaching

Según (Bluckert, 2024) el contenido del coaching debe estar alineado con las metas del coachee, ya sean personales, profesionales o ambas es fundamental que el coaching sea centrado en el cliente lo que implica que cada sesión se adapta a las circunstancias, fortalezas y áreas de desarrollo particularmente del individuo o de equipo.

El contenido del coaching debe ser dinámico, personalizado y orientado hacia la acción, es el puente entre el diagnóstico inicial de las necesidades del coachee y los resultados esperados, por lo que su diseño y adaptación son críticos para el éxito de proceso. Un contenido bien planificado no solo proporciona estructura, sino también inspira, motiva y guía al coachee hacia su desarrollo personal o profesional.

Habilidades Laborales

(Boyatzis, 2022), señala en su teoría de las competencias, señalan que las habilidades laborales son un conjunto de comportamiento, actitudes y conocimientos necesarios para desempeñar un rol de manera efectiva, las organizaciones modernas buscan no solo trabajadores técnicamente competentes si no también aquellos capaces de colaborar en equipo, liderar y adaptarse a los cambios, estas habilidades blandas se han vuelto un diferenciador clave en el mercado laboral.

El coaching es una herramienta poderosa para habilidades laborales ya que permite a las personas reconocer sus fortalezas, trabajar en su área de mejora y aplicar lo aprendido en su contexto real, es un mundo laboral cada vez más competitivo y dinámico., el enfoque en estas habilidades no es opcional, sino una necesidad estratégica tanto para individuos como para organizaciones

Seguimiento y Evaluación

En cuanto a (Passmore, 2019), asegura que el seguimiento y evaluación son componentes

esenciales en cualquier proceso de coaching, ya que garantiza la efectividad, sostenibilidad y alineación de los resultados con los objetivos establecidos, en si estas fases no solo permiten medir el progreso, sino que también promueve un aprendizaje continuo, la reflexión y la consolidación de cambios en el componente del coaching.

El seguimiento y la evaluación son más que una simple revisión, sino son el puente entre la teoría y la práctica, asegurando que el coaching genere cambios reales y sostenibles, estas fases funcionan mejor cuando se basa en objetivos claros, acuerdos mutuos y una comunicación abierta.

Proceso de retroalimentación

Como señala (Whitmore, 2024), el proceso de retroalimentación es una de las fases más importantes en el coaching ya que es el mecanismo que permite al coachee recibir información sobre su progreso, identificando áreas de mejora y reforzar comportamientos positivos, este proceso no solo es clave para el aprendizaje y el desarrollo personal, sino que también fomenta la confianza, la autoevaluación y la motivación del coachee, la retroalimentación debe centrarse en comportamientos observables y ofrecer ejemplos concretos, evitando generalizaciones que puedan ser confusas o desmotivadoras.

El proceso de retroalimentación es una herramienta transformadora cuando se realiza de manera adecuada, se consideró que es el punto de conexión entre la reflexión y la acción, ya que permite al coachee obtener una visión externa y objetiva de su progreso, sin embargo creo que su efectividad radica en la habilidad del coach para adaptarse al estilo de aprendizaje y personalidad del coachee, asegurándose de que la retroalimentación sea entendida, aceptada y utilizada como una oportunidad de crecimiento.

Productividad

(Drucker, 2023), afirma que la productividad está directamente relacionada con el desempeño laboral ya que mide la cantidad de resultados obtenidos en fusión a los recursos utilizados, la productividad no solo depende de habilidades técnicas, sino también de como las personas gestionan su tiempo y trabajan hacia metas claras, además el coaching puede influir positivamente al identificar y eliminar obstáculos que afecten la productividad individual y grupal.

La productividad no debe evaluarse únicamente en términos cuantitativos (números de tareas completadas), sino también cualitativos (impacto de los resultados), es importante promover una visión de la productividad centrada en el bienestar del empleado, ya que un trabajador estresado o desmotivado difícilmente será sostenible en su rendimiento a largo plazo.

Cumplimiento de objetivos y tareas

Según (Kaplan y Norton, 2022), el desempeño laboral esta intrínsecamente ligado al grado en que los empleados cumplen objetivos y tareas asignadas, a través del Balanced Scorecard, destacan que establecer objetivos claros y medibles, alineados con las metas organizacionales, es crucial para el desempeño, el coaching facilita que los empleados comprenden sus metas y desarrollen las habilidades necesarias para alcanzarlas.

El cumplimiento de objetivos y tareas es más que un siempre marcador de Productividad, es un reflejo del compromiso, la organización y la habilidad del empleado para generar resultados valiosos, sin embargo, creo que las organizaciones deben evitar enfocarse exclusivamente en resultados cuantitativos y considerar también los desafíos enfrentados durante el proceso.

Eficacia

(Taylor,2022), habla sobre la eficiencia que se refiere a la capacidad de realizar tareas con la menor cantidad de recursos posibles, en sus estudios sobre administración científica, subraya que la eficiencia es esencial para el éxito organizacional, especialmente en la optimización del proceso y la gestión del tiempo, en este sentido, el coaching puede ayudar a los empleados a priorizar, delegar responsabilidades y mejorar sus métodos de trabajo.

La eficacia no debe evaluarse únicamente desde una perspectiva cuantitativa, es importante considerar la calidad del trabajo y el impacto que tiene en el logro de los objetivos organizacionales, en este sentido, creo que las organizaciones deben enfocarse en crear una cultura que valore la eficiencia sostenible, promoviendo no solo resultados inmediatos, sino también prácticas que permitan mantener un alto desempeño a largo plazo.

Gestión de tiempo y recursos

Como afirmo (Covey, 2022), la capacidad para gestionar el tiempo de los recursos de manera efectiva es una dimensión crítica del desempeño laboral, se habla de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, argumenta que la gestión del tiempo no es solo una cuestión de productividad, sino también de alineación con los valores y prioridades personales, las sesiones de coaching a menudo incluyen herramientas y estrategias para mejorar la organización y la planificación, optimizando del uso de tiempo y los recursos.

La gestión del tiempo y recursos es una habilidad que no solo se adquiere con experiencia, sino que también requiere un enfoque intencional y continuo, se considera que las organizaciones deben invertir un programa de formación y coaching que permitan a los empleados desarrollar estas competencias.

Motivación y Compromiso

(Herzberg, 2023), con su teoría de los factores motivacionales e higiénicos, sostiene que la motivación y el compromiso son fundamentales para el desempeño laboral sostenible, el

coaching puede aumentar la motivación interseca al conectar las metas del empleado con sus valores personales y a la proporción retroalimentación positiva que refuerce su compromiso con la organización.

La motivación y el compromiso deben ser tratados como prioridades estratégicas en las organizaciones, se considera que estos factores no solo impulsan el desempeño, sino que también contribuyen a la retención del talento y a una cultura organizacional sólida, el coaching es una herramienta efectiva para fomentar estos aspectos, ayudando a los empleados a mantener enfocados, inspirados y conectados con su trabajo.

Comprensión y Satisfacción Laboral.

Según (Locker, 2020), la satisfacción laboral es un indicador clave del desempeño, ya que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos, creativos y leales, en su teoría del establecimiento de metas, se dice que establece metas claras y alcanzables incrementan la satisfacción laboral al proporcionar un sentido de logro y propósito, el coaching contribuye a esta dimensión ayudando a los empleados a superar desafíos y desarrollar una mayor autoconfianza en sus habilidades.

La satisfacción laboral debe ser prioridad para las organizaciones que desean un entorno saludable y productivo, las empresas deben trabajar para entender que factores afectan la satisfacción de sus empleados y diseñar estrategias personalizadas para abordarlas, además un enfoque continuo de coaching puede contribuir significativamente a mantener niveles altos de satisfacción al fortalecer la confianza, la comunicación y el sentido de propósito en el trabajo.

2.3. Conceptual

Metodología del coaching: Un conjunto de técnicas, herramientas y principios para estructuras del proceso de coaching, incluyendo el establecimiento de objetivos, el desarrollo de plan de acción y el seguimiento continuo.

Frecuencia y Modalidad de sesiones: La frecuencia y el formato de las sesiones de coaching, ya sean presenciales o virtuales, se adaptan a la necesidades y objetivos del coachee.

Contenido del coaching: Los temas y áreas cubiertos durante las sesiones incluyen habilidades sociales, gestión del tiempo, resolución de conflictos y el desarrollo de competencias específicas.

Habilidades Laborales: El conjunto de habilidades técnicas y blandas como comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y adaptabilidad necesarias para completar tareas y alcanzar objetivos en el lugar de trabajo.

Seguimientos y Evaluación: La etapa del proceso de coaching donde se mide el progreso hacia las metas establecidas se observa críticamente y se ajustan las estrategias según sea necesario.

Proceso de Retroalimentación: Comunicación estructurada entre formador y alumno o entre empleado y gerente diseñada para proporcionar comentarios constructivos sobre el desempeño e impulsarla mejora continua.

Productividad: La relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados en un periodo determinado refleja la capacidad de crear valor de manera eficiente.

Cumplimiento de Objetivos y Tareas: El grado en que un individuo o un equipo logra alcanzar las metas y responsabilidades establecidas dentro de los estándares de calidad y plazos establecidos.

Eficiencia: Capacidad para utilizar cantidad de recursos posibles, como el tiempo, esfuerzo o materiales para lograr resultados óptimos sin comprometer la calidad del trabajo.

Gestión de Tiempo y Recursos: El proceso de planificar, priorizar y utilizar eficazmente el tiempo y los recursos disponibles para maximizar el rendimiento y minimizar el desperdicio.

Motivación y Compromiso: El impulso interno y la conexión emocional que llevan a los empleados a actuar con dedicación y lealtad hacia sus responsabilidades y la organización.

Comprensión y Satisfacción Laboral: El nivel de bienestar y contento que siente un empleado respecto a su entorno laboral, condiciones, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo profesional.

2.4. Legal

Código de trabajo del Ecuador

Artículo 42—Obligaciones del empleador

El artículo 42 del código de trabajo establece las principales obligaciones del empleador frente a sus trabajadores.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Artículo 23 – Evaluación del desempeño

Este artículo establece que todos los servidores públicos serán evaluados periódicamente mediante procesos técnicos, transparentes y objetivos. La evaluación debe considerar criterios como eficiencia, eficacia, calidad, cumplimiento de metas, entre otros. Su finalidad es mejorar el rendimiento y orientar decisiones como incentivos, promociones o desvinculaciones.

Art.- 25 y 26 – Efectos de evaluación del desempeño

Determinan las evaluaciones de desempeño como herramientas para mejorar el rendimiento y mejora continua. Los servidores que obtengan evaluaciones sobresalientes podrán ser promovidos, Aquellos con evaluaciones insatisfactorias por dos periodos consecutivos podrán ser separados del cargo, respecto el debido proceso.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Art.- 14 – Derecho al desarrollo profesional.

Este artículo reconoce el derecho del personal del sistema educativo nacional (docentes, autoridades y personal administrativo) a acceder a programar permanentes de formación, capacitación y actualización profesional. La ley establece que estos procesos deben ser de una política educativa pública que garantice la calidad y equidad en el sistema educativo.

Art.- 96 – Formación, capacitación y desarrollo profesional

Establece la obligación del estado de implementar programas de formación, capacitación y desarrollo profesional para el personal del sistema educativo.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

El presente proyecto de investigación adopte un enfoque DESCRIPTIVO porque tuvo como propósito principal investigar y detallar como el coaching aporta en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero, este enfoque se justificó porque buscar identificar, caracterizar y explicar las oportunidades clave de mejora en el ámbito laboral mediante el aprendizaje, además de evaluar el impacto del coaching en las habilidades, productividad y motivación de los colaboradores, al ser una investigación que no pretende modificar variables, sino comprenderlas en su contexto actual, se centró en describir las relaciones existente entre el coaching (como intervención) y el desempeño laboral (como resultado) lo que permite generar un panorama claro y estructurado de la realidad estudiada para proponer un programa de intervención alineada a las necesidades identificadas.

3.2. Enfoque de la investigación

Un enfoque mixto en la investigación se refiere a la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para recolectar, investigar datos, con el objetivo de obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno de estudio, este enfoque permite integrar las fortalezas de

ambos métodos, superando las limitaciones que cada uno podría tener si se utilizara de manera aislada. Creswell y Clark., según estos autores, un enfoque mixto implica la recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos dentro de un mismo estudio o serie de estudios, combinando los resultados para proporcionar una mejora comprensión del problema de investigación, en si el enfoque mixto se observó en esta investigación a través de la integración de métodos cuantitativos y cualitativos para abordar de manera integral la influencia del coaching en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero.

3.3. Métodos de Investigación

Método Inductivo

En si el método inductivo consiste en observar fenómenos específicos para identificar patrones o principios generales, este método fue fundamental en mi investigación, ya que partí de datos específicos y obtenidos a través de encuestas y entrevistas realizadas al personal administrativo y docente.

Método Deductivo

Hernández, Afirmó que el método deductivo utiliza principios generales o teorías establecidas para aplicarlas a casos particulares y verificar su valides en contextos específicos, con este método compare los hallazgos de mi investigación con teorías existentes sobre la relación entre el coaching y el desempeño laboral.

Método Analítico

Según Hernández, el método analítico implica la descomposición de un fenómeno en sus partes constituyentes para estudiarlas de manera detallada, permitiendo comprender mejor su estructura y relaciones, este enfoque que yo utilice fue clave en mi investigación, con esta investigación los distintos componentes del coaching y el desempeño laboral esto me permitió identificar qué factores tienen mayor impacto dentro del área administrativa y docente de la Unidad Educativa 10 de enero.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Fuentes Primarias: Las fuentes primarias fueron aquellas de donde obtuve directamente el objeto de estudio, esto incluye datos originales que recolecté a primera mano durante el desarrollo de la investigación, lo que garantizará información específica y contextualizada.

Instrumento utilizado, Entrevista, la entrevista es una técnica cualitativa diseñada para recopilar información detallada y rica en matices sobre las opiniones y experiencias de los trabajadores

utilizando una guía de entrevista con preguntas abiertas, se profundizó en la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional y su impacto en la satisfacción laboral, permitió explorar aspectos que las técnicas cuantitativas no pueden captar en profundidad.

Fuente secundaria: La fuente secundaria consiste en datos recopilados previamente por los análisis del tema a investigar, esta fuente resultó útil para proporcionar un marco de referencia relevante del tema estudiado.

Instrumento, encuesta el cuestionario es una herramienta de recolección de datos primarios que se estructura con preguntas cerradas este instrumento, aplicado a través de encuesta permite obtener información cuantitativa específica como indicadores sobre la cultura organizacional y los niveles de satisfacción laboral facilitó el análisis de la relación entre estas dos variables.

3.5. Universo, Población y Muestra

En el presente proyecto de investigación no fue necesario la aplicación de la fórmula de muestra este caso se da por la presidencia de (60 funcionarios) dentro del área de estudio.

3.6. Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información cuantitativa puede realizarse de forma sencilla utilizando Programas básicos como Excel los datos recolectados a través de las encuestas se ingresan en una hoja de cálculo, organizándolas en columnas que representan las preguntas y en filas que correspondan a las encuestas para posteriormente, se traspasara las respuestas asignadas valores, para la encuesta se utilizó Microsoft Excel.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación

1. ¿Con qué frecuencia se realizan sesiones de coaching?

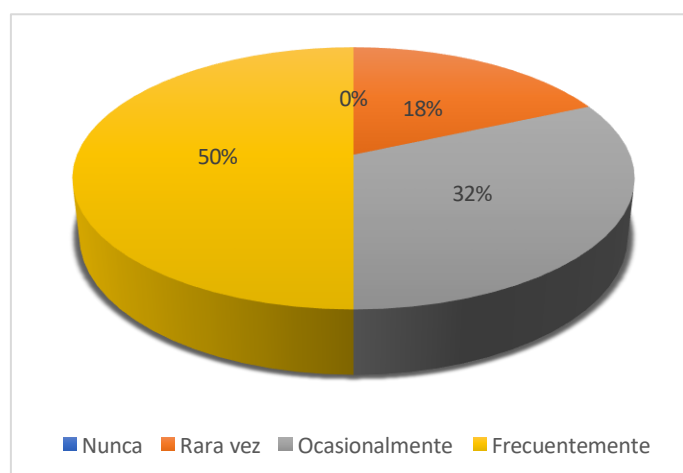
Tabla 2

Frecuencia y modalidad de las sesiones

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Rara vez | 11 | 18% |
| Ocasionalmente | 19 | 32% |
| Frecuentemente | 30 | 50% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 1

Frecuencia y modalidad de las sesiones



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 50% del personal administrativo y docente recibe sesiones de coaching de manera frecuente, mientras que el 32% las recibe ocasionalmente y un 18% rara vez. Este dato evidencia que, aunque existe una implementación del coaching en la Unidad Educativa 10 de Enero, su aplicación aun no es equitativa ni sistemática para todo el personal, en el caso del personal administrativo, cuya labor requiere altos niveles de coordinación y gestión de procesos esta irregularidad puede representar una desventaja en el desarrollo continuo de sus competencias.

2. ¿Las sesiones de coaching son presenciales, virtuales o mixtas?

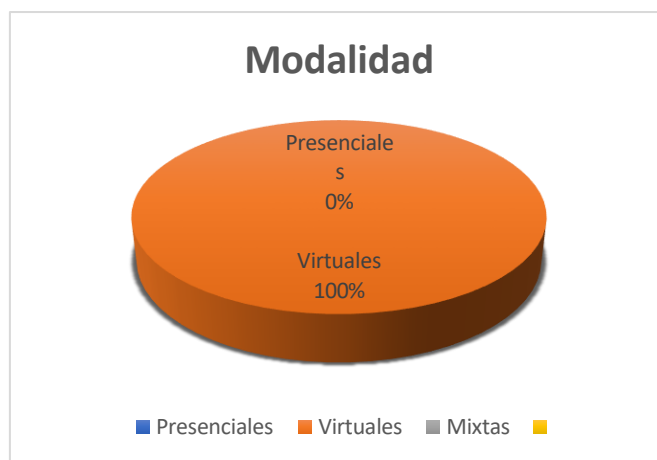
Tabla 3

Frecuencia y modalidad de las sesiones

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Presenciales | 0 | 0% |
| Virtuales | 60 | 100% |
| Mixtas | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 2

Frecuencia y modalidad de las sesiones



Análisis e interpretación: El 100% de las sesiones de coaching se desarrolla bajo la modalidad virtual, este hallazgo demuestra un claro enfoque institucional en el uso de plataformas tecnológicas posiblemente motivado por eficiencia y facilidad logística. No obstante, para el personal administrativo cuya actividad diaria incluye atención directa a los usuarios y ejecución operativa en oficinas la falta de espacios presenciales podría limitar el desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo.

3. ¿El formato de las sesiones facilita la retroalimentación del personal?

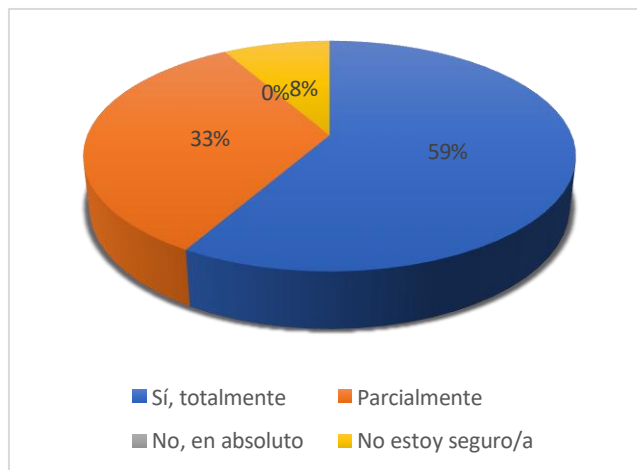
Tabla 4

Frecuencia y modalidad de las sesiones

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Sí, totalmente | 35 | 59% |
| Parcialmente | 20 | 33% |
| No, en absoluto | 0 | 0% |
| No estoy seguro/a | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |

Ilustración 3

Frecuencia y modalidad de las sesiones



Análisis e interpretación: Un 59% del personal considera que recibe una retroalimentación total durante las sesiones de coaching, mientras que el 33% señala que esta es solo parcial, el 8% manifestó no tener certeza sobre este aspecto, la retroalimentación es un elemento clave en el coaching ya que permite identificar avances y corregir desviaciones. Para el personal docente este componente es aún más crítico dado que muchas de sus funciones requieren precisión y mejora continua, la falta de retroalimentación clara podría impedirles identificar puntos ciegos en su desempeño y limitar su progreso profesional.

4. ¿Cómo describiría la efectividad de la modalidad de coaching (virtual)?

Tabla 5

Frecuencia y modalidad de las sesiones

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Muy efectiva | 40 | 67% |
| Algo efectiva | 19 | 32% |
| Poco efectiva | 1 | 1% |
| Nada efectiva | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 4

Frecuencia y modalidad de las sesiones



Análisis e interpretación: El 67% de los encuestados consideran que la modalidad virtual es muy efectiva mientras que un 32% opina que es algo efectiva, solo un 1% la considera poco efectiva. Esto refleja una percepción generalmente positiva sin embargo se debe tomar en cuenta que, para el personal administrativo y docente, que muchas veces requiere acompañamiento en resolución de conflictos o atención al público la virtualidad puede ser suficiente para el desarrollo de habilidades de forma integral, el coaching virtual es funcional, pero debería complementarse con sesiones más dinámicas o presenciales.

5. ¿Qué tipo de mejoras implementaría en la metodología utilizada en las sesiones de coaching?

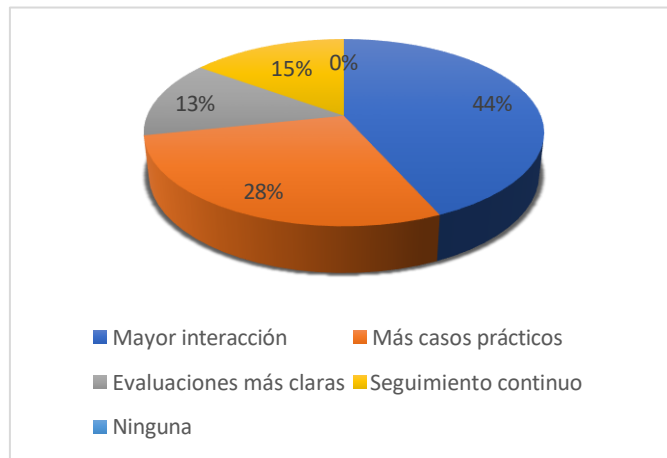
Tabla 6

Frecuencia y modalidad de las sesiones

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|-------------|
| Mayor interacción | 26 | 44% |
| Más casos prácticos | 17 | 28% |
| Evaluaciones más claras | 8 | 13% |
| Seguimiento continuo | 9 | 15% |
| Ninguna | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 5

Frecuencia y modalidad de las sesiones



Análisis e interpretación: El 44% del personal sugieren mayor interacción durante las sesiones y un 28% solicitar incluir más casos prácticos, el 15% seguimiento continuo y el 13% evaluaciones más claras. Estas recomendaciones deben ser tomadas con atención especialmente en el caso del personal administrativo quienes se enfrentan a situaciones cotidianas que requieren toma de decisiones rápidas, trabajo colaborativo y eficiencia, la inclusión de casos prácticos adaptados a su realidad laboral contribuiría a un aprendizaje más contextualizado y significativo.

6. ¿El coaching se enfoca en mejorar las habilidades interpersonales?

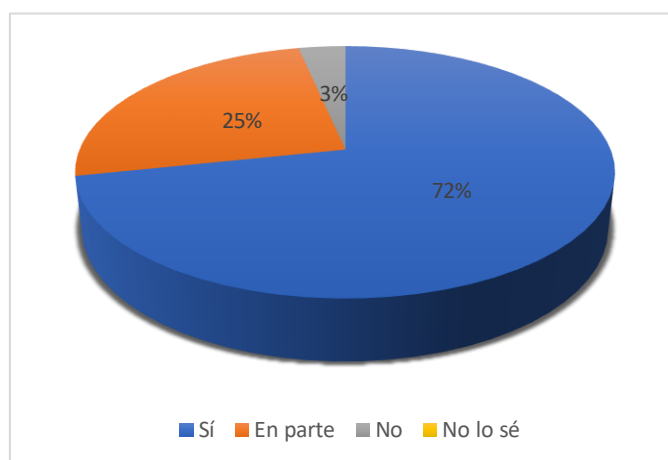
Tabla 7

Habilidades laborales

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 43 | 72% |
| En parte | 15 | 25% |
| No | 2 | 3% |
| No lo sé | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 6

Habilidades laborales



Análisis e interpretación: El 72% afirma que el coaching ha contribuido al desarrollo de habilidades interpersonales y un 25% lo ha percibido parcialmente, solo el 3% opina que no lo hace. En el ámbito administrativo estas habilidades son fundamentales para mantener relaciones laborales armoniosas atender al público con eficiencia y generar una comunicación fluida dentro de la institución. El fortalecimiento de estas competencias a través del coaching refleja un impacto positivo en el clima organizacional y la eficiencia de los procesos internos.

7. ¿El coaching fomenta la autogestión y resolución de problemas?

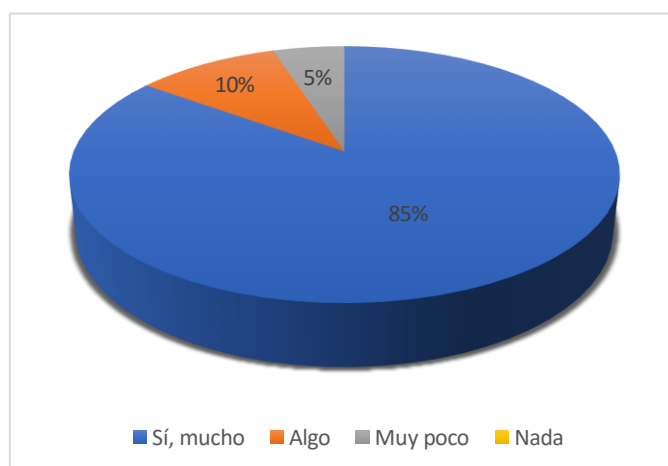
Tabla 8

Habilidades laborales

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí, mucho | 51 | 85% |
| Algo | 6 | 10% |
| Muy poco | 3 | 5% |
| Nada | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 7

Habilidades laborales



Análisis e interpretación: Un 85% del personal considera que el coaching fomenta ampliamente la autogestión y la capacidad para resolver problemas, el 10% indica que algo, mientras el 5% opina que muy poco. Esto representa un logro importante sobre todo para el personal docente, que muchas veces deben actuar de forma autónoma ante situaciones imprevistas. La autogestión es una competencia clave para mejorar la eficiencia institucional y estos resultados sugieren que el coaching ha sido una herramienta eficaz para desarrollarla.

8. ¿En qué áreas laborales considera que necesita mayor apoyo del coaching

Tabla 9

Habilidades laborales

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|-------------|
| Comunicación | 10 | 17% |
| Trabajo en equipo | 16 | 27% |
| Liderazgo | 10 | 16% |
| Gestión del tiempo | 19 | 32% |
| Técnicas específicas | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 8

Habilidades laborales



Análisis e interpretación: La gestión del tiempo 32% y el trabajo en equipo 27% fueron identificados como áreas donde el personal requiere mayor apoyo del coaching, en el contexto administrativo, el 16% representa al liderazgo y el 8% a las técnicas específicas que no requieren mucha intervención del coaching. Este hallazgo sugiere que las futuras sesiones de coaching deben enfocarse en diseñar estrategias prácticas que ayuden al personal administrativo a organizar mejor sus agendas, delegar funciones y colaborar eficazmente.

9. ¿Recibes retroalimentación constante en el coaching?

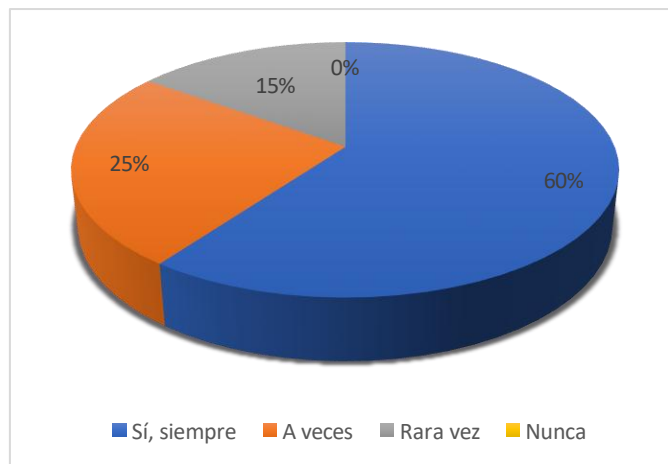
Tabla 10

Proceso de retroalimentación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí, siempre | 36 | 60% |
| A veces | 15 | 25% |
| Rara vez | 9 | 15% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 9

Proceso de retroalimentación



Análisis e interpretación: Un 60% del personal indicó que siempre recibe retroalimentación mientras que un 25% la recibe solo ocasionalmente y el 15% rara vez. En el caso del personal administrativo esta variabilidad puede generar incertidumbre o falta de dirección. La retroalimentación debe ser constante y específica para garantizar que los aprendizajes se traduzcan en mejoras tangibles en el desempeño diario.

10. ¿Se realiza un seguimiento estructurado de tus progresos?

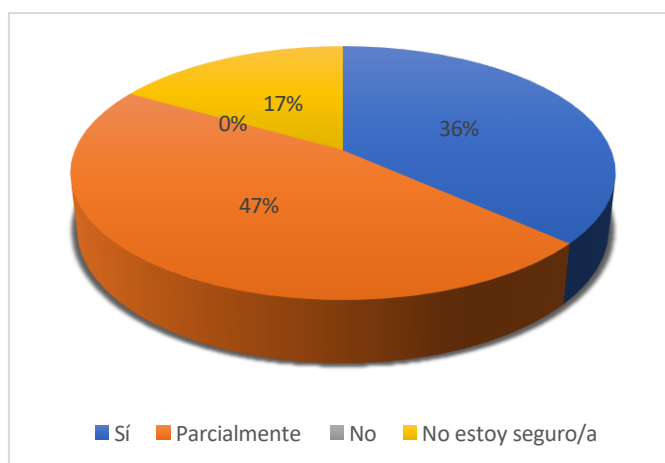
Tabla 11

Proceso de retroalimentación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|-------------|
| Sí | 22 | 36% |
| Parcialmente | 28 | 47% |
| No | 0 | 0% |
| No estoy seguro/a | 10 | 17% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 10

Proceso de retroalimentación



Análisis e interpretación: El 36% del personal encuestado considera que se realiza un seguimiento estructurado de sus progresos, sin embargo, un 47% afirma que este seguimiento es parcial y un 17% no lo percibe con claridad. Esta situación evidencia una debilidad en el proceso de coaching que afecta directamente al personal administrativo quienes podrían perder motivación o no visualizar sus avances.

11. ¿Se ajusta el contenido del coaching según tus necesidades laborales?

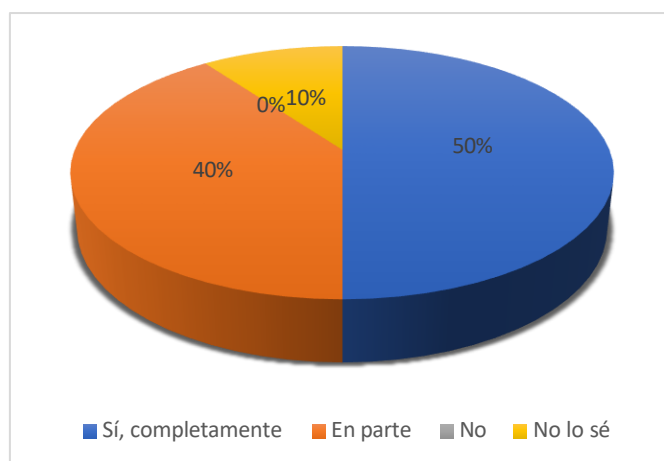
Tabla 12

Proceso de retroalimentación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|-------------|
| Sí, completamente | 30 | 50% |
| En parte | 24 | 40% |
| No | 0 | 0% |
| No lo sé | 6 | 10% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 11

Proceso de retroalimentación



Análisis e interpretación: El 50% de los encuestados indica que el contenido del coaching se ajusta completamente a sus necesidades, mientras que el 40% dice que solo parcialmente y el 10% no lo tiene claro. Para el personal administrativo y docente es esencial que los contenidos estén alineados con funciones como atención al usuario, documentación, organización institucional u trabajo con tecnología, personalizar el coaching para este grupo puede aumentar significativamente su impacto.

12. ¿Cómo evalúa el seguimiento que se realiza después de cada sesión de coaching?

Tabla 13

Proceso de retroalimentación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Muy adecuado | 38 | 63% |
| Adecuado | 16 | 27% |
| Poco adecuado | 1 | 2% |
| Inexistente | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 12

Proceso de retroalimentación



Análisis e interpretación: Un 63% califica como muy adecuado el seguimiento luego de las sesiones, el 27% está de acuerdo, no obstante, un 8% considera que este seguimiento es inexistente. Esta diferencia sugiere que no todos los miembros del personal administrativo y docente reciben el mismo nivel de atención, es fundamental estandarizar los criterios de seguimiento para asegurar que todos perciban el proceso como justo, riguroso y útil.

13. ¿Qué tan útil le resulta la retroalimentación recibida durante las sesiones?

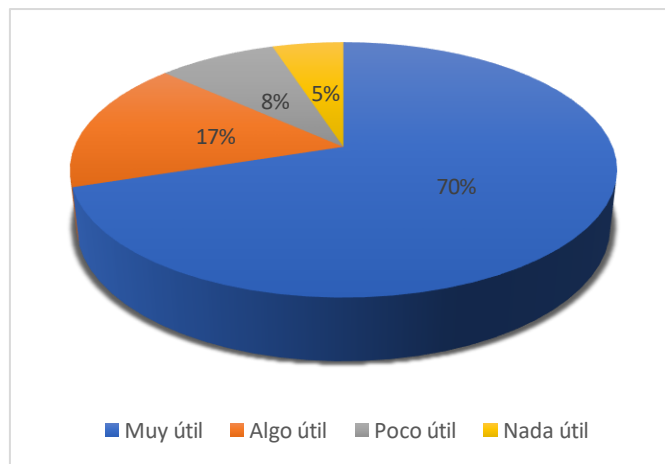
Tabla 14

Proceso de retroalimentación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Muy útil | 42 | 70% |
| Algo útil | 10 | 17% |
| Poco útil | 5 | 8% |
| Nada útil | 3 | 5% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 13

Proceso de retroalimentación



Análisis e interpretación: El 70% de los encuestados considera que la retroalimentación es muy útil, el 17% algo útil, solo un 8% la califica como poco útil y el 5% considera que es nada útil, esto resalta el valor que tiene este componente dentro del proceso de coaching. Para el personal administrativo, recibir una retroalimentación constructiva y continua puede marcar la diferencia entre un cambio superficial y una mejora real en sus prácticas laborales.

14. ¿Considera que su desempeño ha mejorado gracias al coaching?

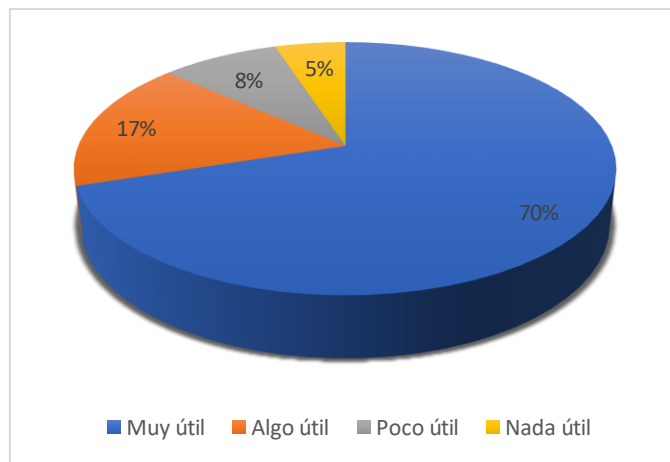
Tabla 15

Cumplimiento de objetivos y tareas

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Muy útil | 42 | 70% |
| Algo útil | 10 | 17% |
| Poco útil | 5 | 8% |
| Nada útil | 3 | 5% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 14

Cumplimiento de objetivos y tareas



Análisis e interpretación: El 70% del personal manifiesta que su desempeño ha mejorado notablemente gracias al coaching, el 17% reporta una mejora parcial, el 8% poca mejora y el 5% ninguna mejora, esta percepción confirma que las sesiones han logrado impactar en la manera en que el personal administrativo ejecuta sus funciones. Lo que se refleja en una mayor eficiencia, productividad y capacidad para asumir nuevos desafíos.

15. ¿Se siente más preparado para afrontar desafíos laborales?

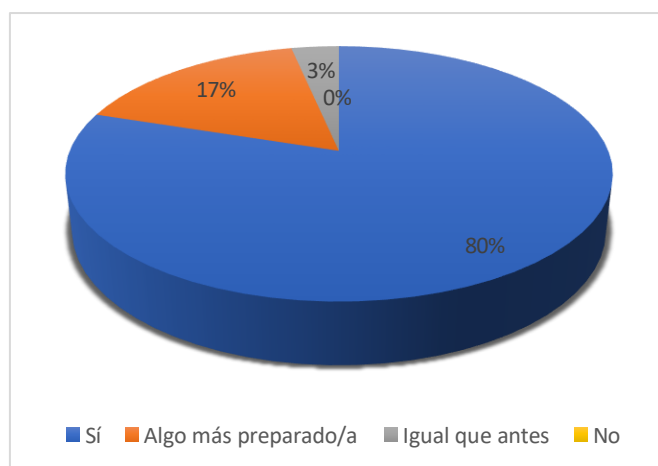
Tabla 16

Cumplimiento de objetivos y tareas

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|-------------|
| Sí | 48 | 80% |
| Algo más preparado/a | 10 | 17% |
| Igual que antes | 2 | 3% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 15

Cumplimiento de objetivos y tareas



Análisis e interpretación: El 80% del personal se siente más preparado para afrontar desafíos laborales tras recibir coaching, en el caso específico del personal solo docente, el 17% indica una leve mejora y solo el 3% no percibe cambios. Esta preparación les permite asumir nuevas tareas, mejorar la toma de decisiones y responder de manera más eficiente ante requerimientos de autoridades, docentes y estudiantes.

16. ¿Qué aspectos del coaching le han ayudado a ser más productivo?

Tabla 17

Cumplimiento de objetivos y tareas

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|-------------|
| Planificación | 20 | 34% |
| Resolución de problemas | 17 | 28% |
| Toma de decisiones | 18 | 30% |
| Organización personal | 5 | 8% |
| Otro: | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 16

Cumplimiento de objetivos y tareas



Análisis e interpretación: Entre los aspectos que más han contribuido a mejorar la productividad del personal están: la planificación 34%, toma de decisiones 30% y resolución de problemas 28%, estas áreas son altamente relevantes para el personal administrativo, la organización personal solo el 8%. Quienes deben cumplir tareas en tiempos ajustados y con responsabilidad directa sobre procesos institucionales clave.

17. ¿Has optimizado los recursos disponibles gracias al coaching?

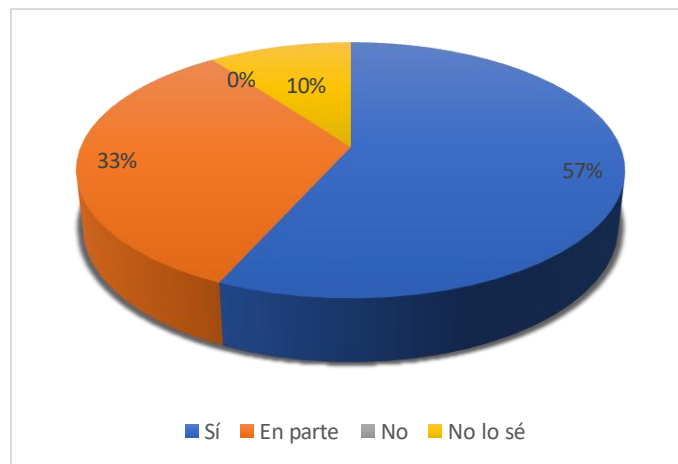
Tabla 18

Gestión del tiempo y recursos

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 34 | 57% |
| En parte | 20 | 33% |
| No | 0 | 0% |
| No lo sé | 6 | 10% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 17

Gestión del tiempo y recursos



Análisis e interpretación: El 57% del personal afirma haber optimizado sus recursos tras recibir coaching, un 33% lo logró parcialmente y el 10% no lo sabe. Esto indica que el coaching ha influido en una mejor gestión de materiales, tiempo y herramientas administrativas, favoreciendo un entorno más eficiente y organizado dentro de la institución.

18. ¿Cómo describiría el impacto del coaching en su capacidad de gestionar tareas?

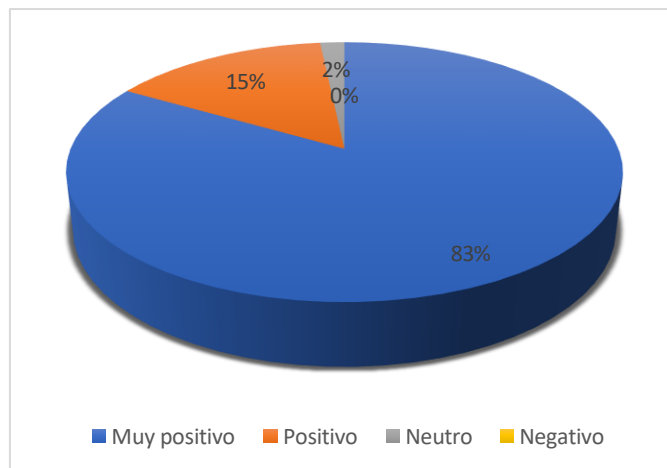
Tabla 19

Gestión del tiempo y recursos

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Muy positivo | 50 | 83% |
| Positivo | 9 | 15% |
| Neutro | 1 | 2% |
| Negativo | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 18

Gestión del tiempo y recursos



Análisis e interpretación: Un 83% de los encuestados valora el impacto del coaching en su gestión de tareas como muy positivo, el 15% como positivo y solo el 2% como neutro. Esto demuestra que los participantes han desarrollado una mayor capacidad de organización y priorización, habilidades clave para el personal administrativo que debe cumplir con múltiples responsabilidades simultáneamente.

19. ¿Tu compromiso con la institución ha mejorado gracias al coaching?

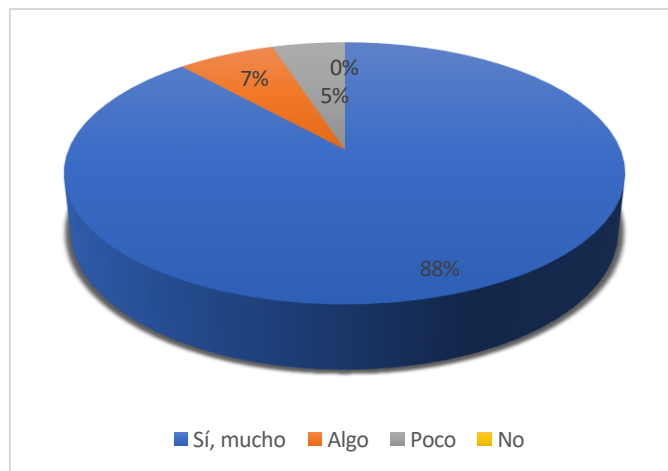
Tabla 20

Compromiso y satisfacción laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí, mucho | 53 | 88% |
| Algo | 4 | 7% |
| Poco | 3 | 5% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 19

Compromiso y satisfacción laboral



Análisis e interpretación: El 88% del personal manifiesta que su compromiso con la institución ha aumentado gracias al coaching, el 7% indica una leve mejora y el 5% no percibe un cambio significativo. Esto es especialmente importante en el personal administrativo, ya que su lealtad, disposición y sentido de pertenencia incide directamente en la imagen institucional y el clima organizacional.

20. ¿Qué factores del coaching han influido en su satisfacción laboral?

Tabla 21

Compromiso y satisfacción laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|-------------|
| Apoyo del coach | 22 | 37% |
| Claridad en objetivos | 15 | 27% |
| Nuevas habilidades | 20 | 34% |
| Ambiente positivo | 2 | 3% |
| Otro | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

Figura 20

Compromiso y satisfacción laboral



Análisis interpretación: El apoyo del coach 37% y el desarrollo de nuevas habilidades 34% fueron los factores que más aportaron en la satisfacción laboral del personal, en el caso del personal administrativo, el 27% la claridad en los objetivos, y el 3% en el ambiente positivo. Estos elementos generan confianza, motivación y un sentimiento de valorización profesional, lo que contribuye a su bienestar y retención dentro de la institución.

4.2. Interpretación de resultados general

El análisis de los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas al personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero, de San Miguel de Bolívar, permite evidenciar el impacto positivo del coaching como herramienta valiosa para el desarrollo y fortalecimiento del desempeño laboral dentro de la institución en términos general los datos recopilados reflejan una percepción favorable hacia el proceso de coaching, aunque también se identifican aspectos que requieren ajustes para maximizar su efectividad. Sin embargo, más allá de esta visión general, es crucial profundizar en los matices y sutilezas que emergen de los resultados, identificando tanto fortalezas como las áreas de oportunidad que permitan optimizar la implementación del coaching en el futuro de la Unidad Educativa 10 de Enero.

El coaching se presenta como una estrategia con un impacto positivo y significativo en el contexto de la Unidad Educativa 10 de Enero, para potenciar aun mas sus beneficios y asegurarse su sostenibilidad a largo plazo, es fundamental que la institución tome en consideración las áreas de mejora identificadas.

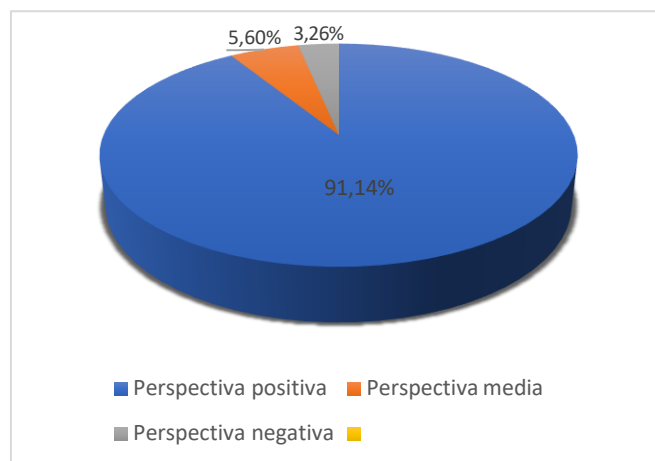
Análisis – encuesta

Tabla 22

| Preguntas | Percepción Positiva | | Percepción Media | | Percepción Negativa | |
|---|----------------------------|----------|-------------------------|----------|----------------------------|----------|
| | Total | % | Total | % | Total | % |
| ¿Con qué frecuencia se realizan sesiones de coaching? | 49 | 82% | 11 | 18% | 0 | 0% |
| ¿Las sesiones de coaching son presenciales, virtuales o mixtas? | 60 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ¿El formato de las sesiones facilita la retroalimentación del personal? | 55 | 92% | 5 | 8% | 0 | 0% |
| ¿Cómo describiría la efectividad de la modalidad de coaching (virtual)? | 59 | 99% | 1 | 1% | 0 | 0% |
| ¿Qué tipo de mejoras implementaría en la metodología utilizada en las sesiones de coaching? | 60 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ¿El coaching se enfoca en mejorar las habilidades interpersonales? | 43 | 73% | 15 | 25% | 2 | 3% |
| ¿El coaching fomenta la autogestión y resolución de problemas? | 51 | 85% | 6 | 10% | 3 | 5% |
| ¿En qué áreas laborales considera que necesita mayor apoyo del coaching? | 60 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ¿Recibes retroalimentación constante en el coaching? | 36 | 60% | 15 | 25% | 9 | 15% |
| ¿Se realiza un seguimiento estructurado de tus progresos? | 22 | 36% | 28 | 47% | 0 | 0% |
| ¿Se ajusta el contenido del coaching según tus necesidades laborales? | 30 | 20% | 24 | 40% | | 0% |
| ¿Cómo evalúa el seguimiento que se realiza después de cada sesión de coaching? | 52 | 90% | 1 | 2% | 5 | 8% |
| ¿Qué tan útil le resulta la retroalimentación recibida durante las sesiones? | 42 | 70% | 15 | 25% | 3 | 5% |

| | | | | | | |
|--|---------------|------|--------------|------|--------------|-----|
| ¿Considera que su desempeño ha mejorado gracias al coaching? | 52 | 71% | 5 | 8% | 3 | 5% |
| ¿Se siente más preparado para afrontar desafíos laborales? | 58 | 97% | 2 | 3% | 0 | 0% |
| ¿Qué aspectos del coaching le han ayudado a ser más productivo? | 60 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ¿Has optimizado los recursos disponibles gracias al coaching? | 34 | 57% | 26 | 43% | 0 | 0% |
| ¿Cómo describiría el impacto del coaching en su capacidad de gestionar tareas? | 59 | 83% | 1 | 2% | 0 | 0%% |
| ¿Tu compromiso con la institución ha mejorado gracias al coaching? | 53 | 95% | 3 | 5% | 0 | 0% |
| ¿Qué factores del coaching han influido en su satisfacción laboral? | 60 | 100% | 0 | 100% | 0 | 0% |
| Resultados generales de percepción | 91.14% | | 5.60% | | 3.26% | |

Figura 21



4.4. Discusión

Tabla 23

Discusión de variables coaching y desempeño laboral

| Variable | Teoría Publicadas | Teorías en la investigación | Discusión |
|-----------------|---|--|---|
| Coaching | Según (Whitmore 2024), el coaching es un proceso de acompañamiento que busca liberar el potencial de las personas para maximizar su desempeño a través de una metodología estructurada que incluye objetivos, acción y retroalimentación también se vincula con el CROW como guía metodológica. | En la investigación se identificó al coaching como una herramienta estratégica para mejorar la productividad la autogestión, la planificación y el liderazgo del personal. Se evidencio que su implementación virtual con retroalimentación constante contribuye significativamente al crecimiento personal y profesional del personal de la Unidad Educativa 10 de Enero. | Ambas perspectivas coinciden en que el coaching es un proceso transformador centrado en el desarrollo del potencial humano, sin embargo, mientras las teorías destacan un marco estructurado general los hallazgos experimentales en la Unidad Educativa resaltando su aplicación contextualizada, especialmente en mejorar el desempeño laboral, la satisfacción y el compromiso institucional, lo que refuerza su efectividad en tornos educativos. |

| | | | |
|---------------------------------|---|--|---|
| <p>Desempeño laboral</p> | <p>(Chiavenato 2022), Define el desempeño laboral como la eficiencia con la que una persona cumple sus funciones dentro de una organización considerando indicadores como productividad, eficiencia, motivación y cumplimiento de objetivos</p> | <p>En la investigación, el desempeño laboral se evaluó en función de mejoras en la productividad, gestión del tiempo, resolución de problemas y compromiso institucional, el personal administrativo y docente manifestó que el coaching indico positivamente en su desempeño general, aumentando su capacidad para afrontar retos laborales y mejores su eficiencia</p> | <p>En ambas posturas coinciden en que el desempeño laboral no solo se mide por resultados cuantificables sino también por la calidad del trabajo y la actitud del trabajo. El estudio confirma que la intervención mediante coaching no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también potencia el compromiso, la motivación y el ambiente organizacional</p> |
|---------------------------------|---|--|---|

CONCLUSIONES

- En relación con el diagnóstico del desempeño laboral actual, se concluye que, aunque el coaching ya se implementa de manera frecuente en la Unidad Educativa 10 de Enero, su aplicación aun no es equitativa ni personalizada para todo el personal. Esto ha generado percepciones divididas respecto al seguimiento, la retroalimentación y la adecuación de contenidos a las necesidades reales de los participantes, especialmente del personal administrativo de la institución educativa.
- Respecto a la metodología del coaching se comprobó que la modalidad virtual ha sido funcional y bien valorada por la mayoría del personal, sin embargo, su carácter exclusivamente digital ha limitado el desarrollo de habilidades interpersonales, afectando particularmente a los trabajadores administrativos cuya labor requiere interacción constante y resolución inmediata de problema.
- En cuanto al contenido de las sesiones de coaching se determinó que estas han fortalecidos significativamente competencias claves como la planificación la toma de decisiones y la autogestión, reflejando mejoras en la productividad, la identificación y el compromiso institucional del personal. Sin embargo, se identificaron áreas que requieren mayor atención como la gestión del tiempo, el trabajo en equipo y el liderazgo
- En relación con el seguimiento y evaluación, se evidencio que, aunque gran parte del personal percibe retroalimentación útil y continua, existen debilidades en la estructura del seguimiento post-sesión y en la personalización de los contenidos, lo que podría limitar el impacto sostenido del proceso de coaching en el mediano plazo.

RECOMENDACIONES

- Oficializar el coaching como un programa permanente de desarrollo personal dentro de la Unidad Educativa 10 de Enero, que combine modalidad virtuales y presenciales, y este alineado con las metas estratégicas de la institución educativo y las necesidades diferenciadas del personal administrativo y docente.
- Diseñar planes de coaching personalizados según perfiles funcionales del participante, priorizando habilidades críticas como gestión del tiempo, liderazgo, comunicación y resolución de conflictos, especialmente para el personal administrativo que enfrenta altos niveles de exigencia operativa.
- Fomentar espacios de interacción práctica y colaborativa en las sesiones, incorporando el uso de estudios de caso, simulaciones y dinámicas grupales que permitan al personal aplicar lo aprendido en contextos reales, potenciando así su efectividad y motivación.
- Para mayor eficiencia se debe monitorear el impacto del coaching mediante indicadores cuantificables y cualitativos, tales como el cumplimiento de metas, la mejora en la eficiencia administrativa y la satisfacción laboral y el clima organizacional con el fin de retroalimentar y fortalecer el programa de manera sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2022). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. UEB.
- Bustínduy, I. (2015). La gestión del tiempo. Barcelona: Oberta UOC Publishing, SL. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/57731>
- Taylor, F. W. . (2022). The Principles of Scientific Management.
- tfy-commander. (02 de abril de 2020). Compromiso vs Motivación. UEB.
- Ferreyra, A. (2014). Metodología de la investigación I: (ed.). Editorial Brujas. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/77034>
- Theeboom, T. B. (2014). ¿Funciona el coaching? Obtenido de Un metaanálisis sobre los efectos del coaching en los resultados a nivel individual en un contexto organizacional. The Journal of Positive Psychology.
- Whitmore, J. (2024). Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose.
- Bluckert, P. . (2024). Psychological Dimensions of Executive Coaching.
- Boyatzis. (2022).
- Cárdenas, F. (03 de mayo de 2002). Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación. Obtenido de Hubspot.es: <https://hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Covey, S. R. (2022). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). Designing and Conducting Mixed Methods Research (3rd ed.).
- Daniel. (15 de marzo de 2021). Retroalimentación en una empresa. Obtenido de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual: <https://www.bizneo.com/retroalimentacion/> del Val, David. (05 de octubre de 2022). ¿Qué es la gestión del tiempo y cómo aplicarla en tu organización? Obtenido de Endalia: <https://www.endalia.com/news/que-es-gestion-del-tiempo-y-como-aplicarla/>
- Dirección. (05 de abril de 2023). Proceso de coaching: las 6 fases. Obtenido de NECESITOUNCOACH.COM: <https://necesitouncoach.com//proceso-de-coaching/> Drucker. (2023). Management Challenges for the 21st Century.
- ESTILOGRAFICA. (s.f.). El coaching grupal como herramienta clave para mejorar la salud emocional en el trabajo. Obtenido de CIPSICO 2024: <https://cipsico.org/ponencia/el-coaching-grupal-como-herramienta-clave-para-mejorar-la-salud-emocional-en-el-trabajo/>
- Goldsmith . (2024). What Got You Here Won't Get You There.

Grant, A. (. (2017). El impacto del coaching ejecutivo en el desempeño laboral y el éxito profesional: un metaanálisis..Obtenido de Journal of Occupational Psychology.

Hacer TFG. (26 de enero de 2024). Obtenido de <https://hacertfg.com/fuentes-de-informacion-primarias-y-secundarias/>

Herzberg. (2023). The Motivation to Work. INCAE}, {. E. (18 de Julio de 2017). INCAE. Obtenido de Siete habilidades de coaching que todo líder debe tener –: <https://incae.edu/siete-habilidades-de-coaching-que-todo-lider-debe-tener/>

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2022). The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action.

Locke, E. A. . (2020). “The Nature and Causes of Job Satisfaction.”.

McDowall, A. y. (2014). Coaching en el trabajo: una investigación empírica sobre la eficacia del coaching y los factores que afectan al éxito. . Obtenido de The Coaching Psychologist.

Meritxell Obiols. (12 de febrero de 2022). Obtenido de ¿Cuántas sesiones de coaching son necesarias?: [https://www.meritxellobiols.com/cuantas-sesiones-de-coaching-son-necesarias/#:~:text=Para%20un%20proceso%20de%20coaching,frecuentes%20y%20recomendables\)%20o%20mensual.](https://www.meritxellobiols.com/cuantas-sesiones-de-coaching-son-necesarias/#:~:text=Para%20un%20proceso%20de%20coaching,frecuentes%20y%20recomendables)%20o%20mensual.)

Metodología de Coaching. (23 de marzo de 2017). Obtenido de International Coaching Community: <https://internationalcoachingcommunity.com/es/metodologia-coaching/>

Morales Ruiz, H. J., Maza Mori, N., & Menacho Rivera, A. S. (2024). Efectividad del coaching educativo en el desarrollo profesional de los docentes. Obtenido de <https://app.bibguru.com/p/7d2a3822-10f5-4d87-bf78-bd0b13d619ae>

Motivatcoaching. (14 de Julio de 2023). Obtenido de ¿Qué es el Coaching?: <https://motivatcoaching.com/que-es-el-coaching/#:~:text=El%20Coaching%20es%20un%20proceso,para%20que%20alcance%20su%20meta.>

Ortega, C. (14 de noviembre de 2022). Importancia de los objetivos organizacionales. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/es/importancia-de-los-objetivos-organizacionales/>

Passmore. (2019). Excellence in Coaching: The Industry Guide.

Scribd. (2019). Obtenido de Coaching y Desempeño Laboral 1: <https://es.scribd.com/document/589210338/Coaching-y-Desempeno-Laboral-1>

Sombret, P. (08 de septiembre de 2022). Deskbird.com. Obtenido de Comprender la satisfacción laboral: Beneficios clave y factores que influyen: <https://es.deskbird.com/importance-job-satisfaction>

ANEXOS

- Cronograma

| Actividad/Etapa | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--|--|
| Semana | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 | | |
| Descripción del problema | ■ ■ ■ ■ | | | | | |
| Antecedentes del problema | ■ ■ | | | | | |
| Formulación del problema | | ■ | | | | |
| Preguntas de investigación | | ■ ■ | | | | |
| Justificación | | ■ ■ ■ ■ | | | | |
| Definición de objetivos | | ■ ■ ■ ■ | | | | |
| Variables hipótesis | | | ■ ■ ■ ■ ■ | | | |
| Categorización del tema | | | ■ ■ ■ ■ ■ | | | |
| Investigación teórica (marco teórico) | | | ■ ■ ■ ■ ■ | | | |
| Recolección de información preliminar | | | | ■ ■ | | |
| Procesamiento de la información recolectada | | | | ■ ■ ■ ■ ■ | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|------------------|-----|
| Análisis e interpretación de resultados. | | | | | ■ | |
| Discusión de resultados | | | | | ■ ■ | |
| Diseño de propuesta | | | | | ■ ■ ■ ■ | |
| Presentación final y conclusiones | | | | | | ■ ■ |

- Presupuesto Ejecutado

| Presupuesto | | | | |
|--------------------|--------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Ítem | Descripción | Cantidad | Valor unitario | Valor total |
| 01 | Materiales de oficina | 20 | 1.00 | 20.00 |
| 02 | Internet | 30 | 30 | 30.00 |
| 03 | Impresiones y fotocopias | 500 | 0.05 | 25.00 |
| 04 | Pasajes | 40 | 1.00 | 40.00 |
| 05 | Alimentos | 5 | 2.00 | 10.00 |
| TOTAL | | | | 125.00 |



- **Instrumentos de recopilación de datos**

ENCUESTA SOBRE EL COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL.



Estimados participantes

Les invito a responder esta breve encuesta cuyo objetivo es conocer su percepción sobre el coaching y el desempeño laboral en su institución educativa. Sus respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente con fines académicos.

1. ¿Con qué frecuencia se realizan sesiones de coaching?

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Siempre

2. ¿Las sesiones de coaching son presenciales, virtuales o mixtas?

- Presenciales
- Virtuales
- Mixtas

3. ¿El formato de las sesiones facilita la retroalimentación del personal?

- Sí, totalmente
- Parcialmente
- No, en absoluto
- No estoy seguro/a

4. ¿Cómo describiría la efectividad de la modalidad de coaching (virtual)?

- Muy efectiva
- Algo efectiva
- Poco efectiva
- Nada efectiva

5. ¿Qué tipo de mejoras implementaría en la metodología utilizada en las sesiones de coaching?

- Mayor interacción
- Más casos prácticos
- Evaluaciones más claras
- Seguimiento continuo
- Ninguna

6. ¿El coaching se enfoca en mejorar las habilidades interpersonales?

- Sí
- En parte
- No
- No lo sé

7. ¿El coaching fomenta la autogestión y resolución de problemas?

- Sí, mucho
- Algo
- Muy poco
- Nada

8. ¿En qué áreas laborales considera que necesita mayor apoyo del coaching?

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Gestión del tiempo
- Técnicas específicas

9. ¿Recibes retroalimentación constante en el coaching?

- Sí, siempre
- A veces
- Rara vez
- Nunca

10. ¿Se realiza un seguimiento estructurado de tus progresos?

- Sí
- Parcialmente
- No
- No estoy seguro/a

11. ¿Se ajusta el contenido del coaching según tus necesidades laborales?

- Sí, completamente
- En parte
- No
- No lo sé

12. ¿Cómo evalúa el seguimiento que se realiza después de cada sesión de coaching?

- Muy adecuado
- Adecuado

- Poco adecuado
- Inexistente

13. ¿Qué tan útil le resulta la retroalimentación recibida durante las sesiones?

- Muy útil
- Algo útil
- Poco útil
- Nada útil

14. ¿Considera que su desempeño ha mejorado gracias al coaching?

- Sí, notablemente
- Moderadamente
- Poco
- No ha mejorado

15. ¿Se siente más preparado para afrontar desafíos laborales?

- Sí
- Algo más preparado/a
- Igual que antes
- No

16. ¿Qué aspectos del coaching le han ayudado a ser más productivo?

- Planificación
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Organización personal
- Otro: _____

17. ¿Has optimizado los recursos disponibles gracias al coaching?

- Sí
- En parte
- No
- No lo sé

18. ¿Cómo describiría el impacto del coaching en su capacidad de gestionar tareas?

- Muy positivo
- Positivo
- Neutro
- Negativo

19. ¿Tu compromiso con la institución ha mejorado gracias al coaching?

- Sí, mucho
- Algo
- Poco
- No

20. **¿Qué factores del coaching han influido en su satisfacción laboral?**

- Apoyo del coach
- Claridad en objetivos
- Nuevas habilidades
- Ambiente positivo
- Otro: _____

CERTIFICADO DE TURNITING



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

ING. XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“Coaching para el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa 10 de Enero, de San Miguel de Bolívar, año 2025”**, presentado por la señorita **Verdezoto Bonilla Dayana Geoviry** estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 10%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 22 de mayo del 2025


Atentamente,


Ing. Xavier Marcelo García García
Director

Tesis dayana casi ultim_docx

 My Files

 My Files

 Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:461423750

Fecha de entrega

22 may 2025, 10:42 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 may 2025, 10:52 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis dayana casi ultim..docx

Tamaño de archivo

487.4 KB

58 Páginas

10.611 Palabras

60.696 Caracteres

10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Exclusions

- ▶ 33 Excluded Matches

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 0%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.