

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”  
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

**Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción  
escolar en el Programa de Ingeniería de la  
Producción Agropecuaria**

**Autora:** Ing. María del Pilar Guijarro

**Tutor:** Dr. José Benito Salcedo Peña

**Rubio, Julio de 2018**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”  
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INNOVACIONES EDUCATIVAS

**Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción  
escolar en el Programa de Ingeniería de la  
Producción Agropecuaria**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de  
Magíster en Educación, mención Gerencia Educativa

**Autora:** Ing. María del Pilar Guijarro

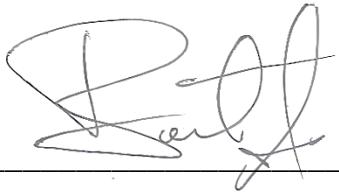
**Tutor:** Dr. José Benito Salcedo Peña

**Rubio, Julio de 2018**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana: María del Pilar Guijarro, titular de la cédula de identidad Nº **7.780.519** para optar al Grado de Magíster en Educación, mención Gerencia Educativa, cuyo título tentativo es: **Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en UNESUR**, y que acepto asesorar la estudiante en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación pública.

En la Ciudad de Rubio a los doce días del mes de abril de 2018



Dr. José Benito Salcedo Peña

C.I: Nº V-7.896.129

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"  
SECRETARÍA

A C T A

Reunidos el dia Veintiún del mes de Julio de dos mil diecinueve, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio," los Ciudadanos:

José Sánchez (Tutor), Benito Gómez, Jaén Vilamayor.

Cédulas de Identidad Nros. 7896129, 9963716, 13999121, respectivamente, Júados designados de conformidad con el Artículo 164

del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducentes a Títulos Académicos, para evaluar el Trabajo

titulado: "Técnica de Coaching para la dinamización  
de la docencia escolar en el Programa de  
Ingeniería de la Producción Agropecuaria  
en Méjico"

presentado por la participante Juanita Bamboz Hainz  
del Silán

Cédula de Identidad N° 7780519, como requisito parcial para optar al título de **Magíster en Gerencia Educativa**, acuerdan por unanimidad de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: **APROBADO**,

Por Género y estrategias  
aplicadas en el Coaching que dinamizan  
la docencia escolar

en fe de lo cual firmamos.

C.I.N° 7896129  
TUTOR (A)

C.I.N° 9963716

C.I.N°

9963716



MGE - 008 - A-2019

## DEDICATORIA

*A Dios todopoderoso, por darme la voluntad y fortaleza para seguir siempre adelante, para así poder lograr cada una de mis metas.*

*A mis padres, que están en el cielo, a pesar de que no están físicamente conmigo, siempre me guiaron, me aconsejaron y apoyaron, se que desde el cielo están feliz por este nueva meta alcanzada en mi vida; a ustedes les dedico este logro.*

*A mi hija, quiero que te sientas orgullosa de mí, a ti mi bebe te dedico esta meta alcanzada y espero que sigas mi ejemplo y que siempre luches por lo que quieras.*

*A mis hermanos, por ser pilares esenciales en mi vida y siempre apoyarme y estar siempre presentes en todo momento.*

*A mis amigos, en especial a Ricardo Rendiles, por todo el apoyo y ayuda incondicional que he recibido de ti, este logro también es tuyo, gracias.*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todopoderoso, por ser mi guía en todo momento, y darme la oportunidad de culminar otra de mis metas, gracias Dios.

A mis profesores, por todo el conocimiento aportado, para nuestra formación profesional.

A mi tutor el Dr. Benito Salcedo, por su valiosa colaboración, paciencia y dedicación, para la culminación de este proyecto.

A mi querido amigo Ricardo Rendiles, por estar siempre allí, en las buenas y en las malas, por tener siempre una palabra de aliento y un sabio consejo, gracias amigo.

## INDICE GENERAL

	pp.
<b>DEDICATORIA</b>	v
<b>AGRADECIMIENTO</b>	vi
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	vii
<b>LISTA DE CUADROS</b>	ix
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	x
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>CAPÍTULOS</b>	
<b>I. EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	14
Objetivos de la Investigación	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Justificación de la Investigación	18
Delimitación	19
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la Investigación	20
Bases Teóricas	23
El Coaching	23
Tipos de Coaching	24
Características del coaching	27
Funciones del coaching	29
Deserción Escolar	32
Razones que explican la deserción	32
Sistema de Variables	34
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación	36
Diseño de la Investigación	37
Población y Muestra	37
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	38
Validez y Confiabilidad	39
Técnicas de Procesamiento de Datos	39

IV. DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA	40
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
VI. PROPUESTAS	63
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	71
ANEXOS	73

## LISTA DE CUADROS

Cuadro		Pp.
1	Operacionalización de las Variables	34
2	Características del coaching, percepción de los docentes	40
3	Características del coaching, percepción de los estudiantes	43
4	Funciones del coaching, percepción docentes	48
5	Funciones del coaching, percepción de los estudiantes	50
6	Factores de deserción	54
7	Estrategia para la disminución de la desmotivación de los estudiantes.	64
8	Cronograma de aplicaciones de las declaraciones	64
9	Reuniones periódicas	65
10	Cronograma de las reuniones a realizarse	65
11	Establecimiento de un buzón de sugerencias	66
12	Cronograma del establecimiento del buzón	66
13	Capacitar a los docentes, como coach	67
14	Capacitar a los docentes, como coach	67

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráficos		Pp.
1	Características del coaching, percepción de los docentes	41
2	Características del coaching, percepción de los estudiantes	44
3	Funciones del coaching, percepción docentes	49
4	Funciones del coaching, percepción de los estudiantes	51
5	Factores de deserción	55

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO  
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

**Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción  
escolar en el Programa de Ingeniería de la  
Producción Agropecuaria en UNESUR**

**Autor(a):** Ing. María del Pilar Guijarro  
**Tutor(a):** Dr. José Benito Salcedo P.  
**Fecha:** 2018

**RESUMEN**

El trabajo de investigación tuvo por objetivo principal proponer estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR). La naturaleza de la investigación es cuantitativa, fundamentada en un modelo de proyecto factible, el tipo de estudio fue descriptivo con un diseño de campo no experimental. El objeto de estudio fue el coaching y la deserción estudiantil. La muestra estuvo conformada por dos grupos, uno 17 docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria, el otro grupo 75 estudiantes del mismo programa. A estos se les aplicó un cuestionario de preguntas cerradas y consistió en una escala, siendo este tipo Likert con cuatro alternativas: Totalmente de acuerdo (TDA), De acuerdo (DA), En desacuerdo (ED) y Totalmente en Desacuerdo (TED). El análisis de resultados permitió concluir que los niveles de deserción escolar en el programa pueden verse afectados negativamente por las deficiencias de los docentes en cuanto a las características y las funciones del coaching. Así, la incapacidad de los profesores de llevar a cabo un proceso de orientación y liderazgo eficiente generaría desmotivación en los estudiantes respecto a su carrera, sobretodo en una crisis social y económica como la actual, lo que llevaría muy probablemente a la deserción. De esta forma, se considera que la implementación de estrategias para la capacitación de los profesores en el coaching es una medida capaz de aumentar la motivación de los estudiantes del programa, y así reducir los niveles de deserción.

**Descriptores:** Coaching, deserción escolar.

## INTRODUCCIÓN

En épocas de cambio y trascendencia los líderes marcan la diferencia en el éxito o no de una organización, en este sentido, quien dirige un grupo de personas debe tener la habilidad y capacidad de traducir las acciones de cada uno en acciones colectivas en función de objetivos organizacionales, lo cual es válido a cualquier nivel de estas, incluso en instituciones de educación, donde los docentes deben actuar como guía de sus estudiantes, haciendo de coach de estos.

En este sentido, es importante señalar que las organizaciones educativas, entre estas las universidades deben adecuarse constantemente a los nuevos cambios, adoptando esquemas sobre la gestión de las personas, para minimizar los efectos que un contexto económico y social en crisis puede generar, como ejemplo de ello, los altos niveles de deserción de los estudiantes en todos los niveles de su escolaridad, desde primaria, hasta la universidad.

En este sentido, se presenta la siguiente investigación que tiene como objetivo proponer estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR), que en primera instancia se expone el proyecto, este cuenta con tres capítulos los que se describen a continuación.

El capítulo I trata sobre el problema, allí se desarrolla el planteamiento de la situación problemática de deserción de estudiantes que se presenta en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la UNESUR. También se presenta en este capítulo los objetivos, la justificación y la delimitación de la investigación.

En el capítulo II se dan a conocer los fundamentos teóricos; siendo estos los antecedentes que consisten en trabajos previos sobre las variables

en estudio, así como las principales teorías relacionadas con el coaching y la deserción escolar. Además, se presenta la operacionalización de las variables.

En el capítulo III se describe el marco metodológico, señalando la naturaleza, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y técnicas de análisis de los resultados.

En el Capítulo IV se presentan los resultados, con sus respectivos análisis.

En el capítulo V, se expresan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, basados en el análisis de resultados.

El capítulo VI consiste en la propuesta realizada, por último se presentan las referencias bibliografías.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

La deserción escolar es uno de los flagelos que afecta a los países en vías de desarrollo y los subdesarrollados, debido al impacto que esto tiene sobre el proceso de crecimiento económico y desarrollo del país, entrando en un espiral de pobreza y subdesarrollo. Al respecto, Agüero (2002) citado en Becerra (2013) señala que en el mundo subdesarrollado el “diez y nueve por ciento (19 %) de los jóvenes entre 14 y 17 años no han completado la educación primaria. Todo esto es un detonante para que la deserción escolar aumente” (p. 21)

Para el autor (ob. cit.), la deserción escolar es considerada como un problema social con incidencia en lo económico y el bienestar de las personas, sin embargo, este razonamiento, también puede actuar en sentido contrario, la pobreza y problemas económicos conlleva a deserción degeneran en deserción.

En el caso venezolano, el Instituto Nacional de Estadísticas INE (2012), señala que para el año 2001 el catorce punto dos por ciento (14,2 %) de los hogares vivían en pobreza extrema, situación que cambia de manera dramática en la actualidad, donde, según Vera (2016), el aumento generalizado de precios que miden el Banco Central de Venezuela y el Instituto Nacional de Estadísticas, se ubicó el 2016 en 176,2% al cierre del primer semestre, afirmó una fuente vinculada con el ente emisor.

En la actualidad, no hay cifras oficiales, sin embargo, la experiencia de comprar los productos básicos, causa la sensación de experimentar una hiperinflación, por lo tanto, el número de personas en pobreza extrema es mayor, siendo un campo propicio para el cultivo de deserción de los estudiantes y con ello, desempleo, mayor delincuencia, los problemas sociales se multiplican.

En este orden, es importante señalar, que según Agüero (2002) citado en Becerra (2013), en América latina el fenómeno de la deserción escolar se presenta de la siguiente manera en las diferentes etapas: en zonas urbanas, en los países Bolivia, Brasil, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, República Dominicana y Venezuela, entre 40% y más de 70% de los niños y niñas dejan de asistir a la escuela antes de completar el ciclo primario de los respectivos países. En Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uruguay, entre 50% y 60% del abandono escolar se produce en el transcurso de la secundaria y, con excepción de Chile, en todos ellos la deserción se concentra más en el comienzo que en el final del ciclo.

Para Figueroa (2010), el 21% de los 7 millones 400 mil niños y niñas matriculados en el Ministerio del Poder Popular para la educación, desertan de las escuelas cada año. De esos que abandonan las aulas, 18 por ciento escoge el camino de la delincuencia, y el otro 82 por ciento se convierte en niños, niñas y adolescentes que trabajan y embarazos tempranos. Esta realidad que se vive en Venezuela se presenta en todo el país.

Es importante acotar que dicha deserción, no sólo se presenta en estudiantes de primaria y secundaria, ahora el problema se ha trasladado hasta las instituciones educativas de nivel universitario, donde los estudiantes se están marchando de las aulas debido a ciertos factores económicos, políticos y sociales que aquejan a las comunidades en la actualidad.

Es en este ámbito, donde la guía y ayuda de los docentes a los estudiantes se hace imprescindible, pero tal colaboración no puede ser de manera desordenada y anárquica, esta debe llevar un orden, una metodología, por lo tanto, el coaching se erige como una herramienta muy útil en estos casos. Para Zeus y Skiffington, (2004) el coaching “es esencialmente una conversación, es decir, un diálogo entre un tutor (coach) y un pupilo (coachee) en un contexto productivo y orientado a los resultados.”(p.3). Por lo tanto, los docentes puede servir de guía a los estudiantes, para que estos tomen las mejores decisiones en función de mantener su presencia en la universidad,

para cumplir las metas pautadas.

Lo importante del coaching, es la responsabilidad mutua a la que se corresponden los involucrados, para este caso, docentes y estudiantes. En este sentido, Duhne, Garza y Quintanilla, (2008), señalan que el coachee como el subordinado tiene una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Según los autores (ob. cit.), todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.

En este contexto, el docente se convierte en el tutor, para Mosley y otros (2005), “El Tutoring consiste en motivar a esos miembros para que aprendan, crezcan y se desarrolle. La meta es evitar la complacencia con el estado actual de las capacidades y fomentar un compromiso de aprendizaje continuo. (p. 333), de manera que el coachee reflejado en este caso por el estudiante, logre superar las adversidades y lograr culminar sus estudios en la universidad.

En todo lo expresado hasta el momento, refleja una problemática que se ha venido desarrollando en el país, y que cada vez es más grave. Un caso específico se puede observar en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR), específicamente en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria, donde se ha observado una disminución en la asistencia de los estudiantes a sus clases, además, la cantidad de estudiantes que se inscriben de nuevo en cualquiera de los semestres es menor que los períodos anteriores, basta con observar la disminución de las colas para realizar el proceso de inscripción.

Tal problemática se presenta por diferentes razones o causas, no obstante, la situación económica del país es una de las principales, los estudiantes, en muchos casos no cuentan con dinero para dirigirse hasta la universidad, además, el servicio de transporte y comedor que brinda la institución, también ha desmejorado. Todo esto, se convierte en la justificación de los estudiantes de dejar la universidad.

Esta situación cada vez es más dramática, por lo tanto, se debe buscar una solución, para evitar que se llegue al momento, donde se cierre el programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria por falta de matrícula, porque después será muy difícil volver reactivar el programa, siendo una pérdida importante, no sólo para la universidad, sino para el entorno productivo.

Tomando en cuenta lo expresado hasta acá, se pretende llevar a cabo una investigación que tiene como objetivo general, proponer estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR), para lo cual se debe dar respuesta a ciertas interrogantes, que se señalan a continuación.

¿Cuál es la situación de los aspectos relacionados con las características y funciones del coaching presentes en los docentes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR?

¿Cuáles son los factores que generan deserción en los estudiantes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR?

### **Objetivo General**

Proponer estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR)

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar los aspectos relacionados con las características y funciones del coaching presentes en los docentes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR

Identificar los factores que generan deserción en los estudiantes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR.

Formular estrategias para la implementación del coaching por parte de los docentes a los estudiantes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR.

### **Justificación de la Investigación**

. La educación es de vital importancia para el desarrollo social y personal, por ello, se debe encontrar el trasfondo de la problemática de deserción escolar. La labor del docente, en todos los niveles, es hacer que la educación se imparta a todos. Por consiguiente es preocupante el aumento de jóvenes que abandonan sus estudios sin darle la importancia que tienen y lo que esto significa en su vida como lo favorece y las oportunidades que tienen al estudiar.

La deserción escolar es un problema que afecta en gran manera a la sociedad, es por ello que es relevante generar estrategias en busca de disminuir tal deserción. De esta manera se pueden beneficiar gran parte de la sociedad al hacer comprender la importancia que tiene la educación en la vida, sin olvidar que las personas terminen sus estudios formales, así se estará disminuyendo la brecha de la pobreza al ser la educación un medio de movilidad social positiva.

En ese mismo orden de ideas, se debe señalar que lo expresado en los párrafos anteriores justifica la realización de una investigación que busque diagnosticar las causas de la deserción en una institución para establecer luego la propuesta apropiada que logre disminuir dicha deserción. De esta manera se estarán beneficiando los estudiantes, debido a la posibilidad de culminar sus estudios y con ello una carrera universitaria; pero también se beneficia el entorno de estos, los padres, hermanos, parejas, amigos y hasta las comunidades.

Pero la justificación de la investigación no solo tiene un carácter social, esta desde una perspectiva metodológica presenta una alternativa concreta de desarrollar un estudio en una institución específica, la cual tiene sus propias

particularidades relacionadas con su propio contexto social, como es el caso de la deserción de los estudiantes en el programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria. Además, se debe seguir una serie de normas y procesos metodológicos, de manera que los resultados tengan una validez científica y estos sean utilizados con confianza al momento de formular las estrategias para el desarrollo del coaching en los docentes que serán guías de sus estudiantes.

### **Delimitación de la Investigación**

La presente investigación tiene como objetivo proponer estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR).

En este sentido, se menciona que la misma se limita a describir la realidad de los hechos observados, para luego formular las estrategias que disminuyan la problemática existente. Al respecto, la investigación se delimitó en dos áreas, la deserción escolar y el desarrollo del coaching, pero que se enmarcan en la conducta humana, en las actitudes asumidas ante un contexto social, la crisis del país, que genera la deserción y el coaching, se presenta como una herramienta capaz de disminuir los niveles de esta.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En el marco teórico se señala la delimitación teórica en la cual se fundamenta el tema de investigación de forma lógica, donde sus elementos conceptuales son inherentes a la teoría(s) en estudio. Por lo tanto, se presentan a continuación los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, así como la operacionalización de las variables.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de la investigación se refieren a estudios que se han realizados con anterioridad sobre el tema de investigación. Al respecto Tamayo y Tamayo (2008), señalan que estos guardan relación con investigaciones previas sobre las variables en estudio. En este caso se trata de trabajos relacionados con el coaching y la deserción escolar.

Márquez y Barragan (2014) “Coaching personal como estrategia para la optimización de la gestión administrativa del departamento de ventas de INSOLAC”. La investigación tuvo como objetivo general proponer el coaching personal como estrategia para la optimización de la gestión administrativa del departamento de ventas de INSOLAC. La investigación se fundamentó en un modelo de proyecto factible, se utilizó un tipo de investigación descriptiva con un diseño de campo no experimental, aplicando un cuestionario de carácter dicotómico con las alternativas SI y NO. La población estuvo conformada por 7 empleados del departamento de ventas de la empresa, no se seleccionó muestra debido a que se tomó el criterio de población censal.

El análisis de resultados mostró que las estrategias de gestión aplicadas presentan deficiencias, además hay una escasa presencia de los elementos del coaching, tanto en los supervisores como en los empleados. Por ello se procedió a realizar una propuesta, que consistió en una serie de estrategias a

través de las cuales se busca mejorar la gestión administrativa desde la perspectiva de la gestión del personal a través del desarrollo del coaching.

El trabajo de Márquez y Barragan (2014), muestra la relevancia del coaching como estrategias para mejorar aspectos actitudinales de los miembros de una organización, lo cual puede incluir a los docentes guiando a sus alumnos. En este sentido, se tomaron como referencia los aspectos relacionados con la variable coaching, incluyendo las diferentes dimensiones que se tomaron en cuenta para esta investigación.

González y Pereda (2012) “Coaching gerencial como enfoque para el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la empresa Santa Bárbara Cars”. El objetivo general de la investigación fue Proponer el Coaching gerencial como enfoque para el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la empresa Santa Bárbara Cars. La misma estuvo enmarcada en la modalidad de proyecto factible, con un tipo de investigación descriptiva y el diseño de campo no experimental. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos uno aplicado a los gerentes y otros a los empleados, ambos cuestionarios estuvieron diseñados en la escala de Lickerts. La población estuvo conformada por 12 trabajadores y 5 gerentes.

Los resultados se presentaron en gráficos tipo barras, los mismos mostraron debilidad en cuanto a la presencia de las características y elementos de coach en los gerentes de la empresa, además se pudo observar deficiencias en el proceso de toma de decisiones, por lo cual se recomendó aplicar el coaching como estrategia para el mejoramiento del proceso de toma de decisiones.

En este antecedente se toman como referencia el abordaje teórico sobre la dimensión funciones del coaching, esto con la finalidad de dar repuestas a uno de los objetivos específicos, para después establecer las debilidades y fortalezas de los estudiantes y docentes en este ámbito, al momento de diseñar las estrategias de coaching para la disminución de la deserción de los estudiantes.

Becerra (2013) “Estrategias motivadoras para la disminución de la deserción escolar en niños y niñas de la Escuela Social de Avanzada Andrés Bello”. El objetivo principal de la investigación fue Proponer Estrategias motivadoras para la disminución de la deserción escolar en niños y niñas de la escuela social de avanzada Andrés Bello, ubicada en la población de Santa Bárbara del Zulia. La investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto factible, siendo del tipo descriptiva con un diseño de campo no experimental. La población a la cual se le aplicó el instrumento fue de 75 alumnos y 4 docentes, dicho instrumento lo constituyeron dos cuestionario cerrados, de carácter dicotómico.

Después de analizar los resultados se llegó a la conclusión que la deserción escolar en la escuela social de avanzada Andrés Bello tiene diferentes causas entre estas la falta de oferta de establecimientos, los problemas familiares y la falta de reconocimiento por parte de los profesores y padres al esfuerzo realizado por los estudiantes. También están influyendo de manera negativa algunos factores intrínsecos como la falta de valores, así como la satisfacción por las tareas, en este sentido debe indicarse que un alto porcentaje de los alumnos no siente motivación para realizar sus tareas, lo cual puede afectar el desempeño de estos. Todo esto llevó a proponer estrategias motivadoras para minimizar la deserción escolar en dicha escuela.

El trabajo de Becerra (2013), muestra los aspectos teóricos y metodológicos relevantes en cuanto a la variable deserción, cabe aclarar lo siguiente, aunque el estudio estuvo dirigido a estudiantes de primaria, los factores que inciden en la deserción también puede afectar a estudiante de nivel universitario.

## **Bases Teóricas**

Para Arias (2006), “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o el enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). Por esto, las teorías que guiaran el desarrollo de la investigación; el coaching y la deserción escolar, se exponen a continuación.

## **El Coaching**

El Coaching es una relación profesional de acompañamiento que permite liberar el potencial de cada persona para que pueda superar limitaciones, conductas no deseadas y resolver conflictos, logrando así las metas personales o profesionales. En otras palabras, el coach ayuda a las personas a enfrentar las pruebas de la vida cotidiana para salir con éxito. Según Caicedo (2013), El coaching es:

Un término muy usado actualmente. Muchos lo ven como algo novedoso, y puede que de forma lo sea, sin embargo como muchos otros conceptos y términos tiene sus orígenes en la civilización griega, una por no decir la primera etapa de la historia del pensamiento. Desde tiempos de dicha civilización, sus grandes pensadores, Sócrates, Platón y Aristóteles, con lo que es el estudio del hombre, la antropología, dieron sus bases de qué es el hombre, cómo piensa, qué le mueve... Todo esto con el fin de satisfacer necesidades. (p. 16).

De la misma manera, el autor citado expone que a razón de las transformaciones que han sufrido las organizaciones durante el nuevo siglo el coaching ha surgido como una necesidad cada vez más demandada por los líderes organizacionales y los demás miembros de la organización, suponiendo un paradigma que facilita el cambio personal.

De acuerdo con Chávez (2001), el Coaching “toma su nombre del beisbol; con el mismo se busca designar toda estrategia de organización que enfrenta al modelo tradicional empresarial, basado en la capacidad del gerente

de especificar, ordenar, coordinar y particularmente controlar el desempeño de su gente” (p.3). En sumas el coaching busca mejorar el desempeño a través de nuevas estrategias que permitan orientar y dirigir al personal para que trabaje en equipo y potenciar lo mejor que hay en cada uno de ellos.

Desde la perspectiva de Zeus y Skiffington, (2004) el coaching “es esencialmente una conversación, es decir, un diálogo entre un tutor (coach) y un pupilo (coache) en un contexto productivo y orientado a los resultados.”(p.3). Según el autor, el coaching es un estilo de persona a persona, que busca ayudar en forma individual para exaltar sus habilidades y destrezas como también brindar nuevas oportunidades que generen cambios positivos.

El coaching se fundamenta en las personas, en el hombre como tal, es por ello, que el trabajo se organiza a través de claves para el desarrollo personal, que son extraídos del interior del ser humano, para de esta manera dinamizar las habilidades y competencias que ésta tenga y minimizar todas las contingencias que se desenvuelven a su alrededor. Alcanzar la excelencia en el desempeño es el principio esencial del coaching, el objetivo de coaching es lograr que sus entrenados alcancen el éxito.

## **Tipos de Coaching**

En relación a los tipos de coaching, Duhne, Garza y Quintanilla, (2008), señalan que la misma depende de las relaciones entre las personas involucradas en el proceso de coaching, así como de las perspectivas que estas tengan en cuanto a su compromiso para con un grupo, una organización o una persona. A continuación se presenta esta tipología.

**Coaching personal:** El coaching personal según Pam (2005) es una nueva disciplina de desarrollo personal, que ayuda a las personas a conseguir los objetivos que estas se plantean. El coach es un compañero de camino que ayuda al coachado para alcanzar su máximo potencial, actuando como catalizador. No es un mago, un gurú ni un maestro. Es un profesional

capacitado en ciertas estrategias y que cuenta con aptitudes de comunicación y actitudes que lo hacen apto para desempeñar el rol de coach. Por otra parte, se encuentra la definición realizada por Amory (2012), el coaching personal:

....es una disciplina de desarrollo personal, que consiste en una relación interactiva (alianza) entre un profesional, el coach personal, y su cliente (el coachee), en que el primero acompaña al segundo a resolver sus problemas, a esclarecer sus metas, a conseguir los objetivos a los que se ha comprometido y a actuar con más eficacia con la meta de mejorar la calidad de vida el coachee (p. 31)

Tomando en cuenta lo señalado, se puede conceptualizar el coaching como el arte de facilitar el desarrollo potencial de las personas, a través de un proceso comunicacional y transformacional, el cual se da en un espacio conversacional planificado que tiene como objetivo, el cambio de la percepción de una persona sobre un problema o situación determinada. Esto, se fundamenta en la determinación de objetivos y metas concretas, para vencer los obstáculos que impiden al coachee alcanzar los resultados deseados y está basada en la confianza mutual, requisito indispensable para lograr el éxito.

El coach es un compañero de camino que ayuda a su coachee a alcanzar el máximo de su potencial, actuando como catalizador. No es un mago, un gurú ni un maestro. Es un profesional capacitado en ciertas estrategias y que cuenta con aptitudes de comunicación y actitudes que lo hacen apto para desempeñar el rol de coach. En este sentido, se puede decir que es una relación interactiva (alianza) que ayuda a resolver problemas y a actuar de manera más eficaz.

**Coaching empresarial.** En relación al coaching empresarial, Villalonga y Fernández (2005), sostiene que es un conjunto de esfuerzos y técnicas enfocadas al equipo humano de una empresa u organización. Está destinado a lograr a la vez la eficacia en los resultados y la motivación y satisfacción

personal de los trabajadores, cualquiera que sea su nivel. El coaching empresarial es una acción directa sobre las personas que son los verdaderos autores y responsables de la competitividad empresarial.

El Coaching Empresarial es una herramienta que se ofrece a toda persona que desarrolle funciones de mando en las diferentes clases de organizaciones, con el fin de alcanzar el máximo rendimiento en sus actividades diarias en lo referente al manejo del personal. El coach no es un terapeuta, pero si puede a través de preguntas bien ubicadas, llevar al coacheado a un replanteo de su vida laboral, donde pueda descubrir sus fortalezas y sus debilidades y posteriormente encaminarse a potenciar las primeras y desechar las últimas

**Coaching Ejecutivo:** El coaching ejecutivo según Duhne, Garza y Quintanilla, (2008) es un proceso de aprendizaje que conduce a cambios conductuales en el ejecutivo, quien deberá desaprender formas menos productivas de conducirse y reemplazarlas por conductas más efectivas a fin de alcanzar sus metas profesionales. Está orientado a optimizar el rendimiento del ejecutivo en sus distintas fases del liderazgo. El proceso de coaching ejecutivo comienza en el presente y su aplicación es en el futuro dentro del marco laboral. Es un proceso estructurado y bien definido con indicadores específicos de medir resultados en el ambiente laboral y combina las expectativas del ejecutivo con los objetivos organizacionales en procesos de corto plazo, de 6 meses a un año.

Es fundamental elegir un coach con experiencia gerencial, entrenado y especializado en técnicas para desarrollar determinadas competencias de liderazgo. Contrariamente a lo que se piensa, un buen coach no aconseja sino sirve de catalizador para ayudar al ejecutivo a mejorar sus habilidades de liderazgo, su desempeño y a resolver los problemas por sí mismo. Su enfoque debe estar orientado en “hacer” más que en “hablar”.

Las ventajas que se pueden obtener mediante un servicio de coaching es que el ejecutivo puede abordar su problemática de manera privada sin

exponerse a la evidencia que pudiera darse si se trabaja de manera grupal. El clima que se desarrolla entre el coach y el directivo es de absoluta confianza y confidencialidad y el proceso es totalmente personalizado. También el directivo puede lograr tener una mejor visión de la realidad y encontrar soluciones dadas desde otro punto de vista.

**Coaching ontológico:** Para Casado (2006), el coaching ontológico desarrolla en los participantes las competencias claves requeridas para su formación como capacitadores y consultores organizacionales, a través de la transferencia de conocimientos, experiencias, metodologías, técnicas y herramientas que desarrolleen su efectividad como profesionales del campo de la capacitación y la consultoría empresarial.

### **Características del coaching**

El coaching según Duhne, Garza y Quintanilla, (2008), tiene ciertas características que lo identifican, reflejan la especificidad de los procesos para diferenciarlo de sesiones psicológicas, psicoanalítica, se trata de un programa de acompañamiento. En este sentido, a continuación se describen cada una de esas características, que son cinco (5).

**Concreta:** De acuerdo a Duhne y otros (2008), el coaching se centra en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona que está siendo coacheada a ser específica. Se concentra en los aspectos y objetivos del desempeño. Este puede ser mejorado únicamente cuando puede ser descrito en forma precisa, donde ambas partes entiendan exactamente sobre lo que se está conversando.

**Interactiva:** Duhne y otros (2008), señalan que durante el proceso de coaching, se establecen conversaciones en las cuales se intercambia información. Se realizan preguntas y respuestas, se comparten ideas con el total involucramiento de ambas partes. Esto se hace con la intención de generar confianza debido al proceso empático dado entre el coach y el coacheado en aspectos centrales de la problemática tratada.

**Responsabilidad compartida:** Tanto el coach como el subordinado tiene una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Según los autores (ob. cit.), todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.

En este sentido, la persona coachada se compromete con el proceso, esto hace que su actitud sea más activa, creativa, donde los objetivos planteados sea una tarea mutua. Esto tiene como ventaja, la conformación de un ambiente de propicio a la generación de ideas creativas para asumir los retos y actividades propuesta en función de superar los obstáculos que se presenten.

**Forma específica:** Sobre esta característica, Márquez y Barragan (2014) señalan que la misma se determina por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta pautada al inicio de la conversación.

De esta manera, se logra enfocar los esfuerzos en un aspecto a la vez, garantizando la eficiencia en el uso de los recursos. Este aspecto es importante cuando la persona se encuentra agobiada por diferentes factores creados por el contexto donde vive, por ejemplo, en el caso de Venezuela, la crisis política, económica y social, puede hacer que las personas se desenfoquen debido a la complejidad de experimentado día a día, por tanto, es necesario que se centre en metas y objetivos claros y alcanzables.

**Respeto:** Duhne y otros (2008), plantean que el coaching tiene su base fundamental en los valores subyacentes que ya han sido discutidos. Si no, se convierte simplemente en una serie de trucos conductuales o algunas técnicas de comunicación interesante. El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching.

A fin de lograr la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar adecuadamente una conversación de coaching.

### **Funciones del coaching**

La función de dirigir personas en las empresas es considerada por algunos especialistas como una de las más complejas y difíciles tareas, que exige de los empleados múltiples competencias, siendo una de las más importantes, una formación psicológica y humanista sólida, al igual poseer formación en coaching. En relación a lo planteado Salazar y Molano (2000) señalan que “el coaching apunta a transmitir una visión grande de ser campeones, para que cada integrante sienta compromiso y se involucre en la acción, cambie el concepto de trabajo como obligación de subsistencia por uno de realización y crecimiento”. (p.5).

En este sentido, es importante señalar que el coaching cumple algunas funciones, es decir, las razones por las cuales alguien dirige una sesión de coaching. Según Mosley, Megginson y Pietri (2005), el coaching cumple cuatro funciones fundamentales: Tutoring, mentoring, confrontación y orientación las cuales se desarrollaran a continuación:

**Tutoring.** Según Mosley y otros (2005), “El Tutoring consiste en motivar a esos miembros para que aprendan, crezcan y se desarrolle. La meta es evitar la complacencia con el estado actual de las capacidades y fomentar un compromiso de aprendizaje continuo. (p. 333). Sin duda, esta función tan importante es una guía que ofrece un gerente para ayudar a las personas a dominar las habilidades necesarias para llevar a cabo su trabajo. Esta guía se constituye en un elemento motivador para que los miembros pongan en práctica las habilidades que han aprendido, con entusiasmo y debidamente entrenado en sus funciones.

**Mentoring.** De acuerdo con la raíz de la palabra mentoring, mentor significa “maestro-consejero” según el Diccionario Inglés-Español Smart (1993), la función del mentor es ofrecer orientación profesional para un desarrollo eficaz de la carrera profesional de los miembros de la institución. Mosley y otros (2005) al respecto señala que “el mentoring consiste en la actividad de coaching que ayuda a otros individuos a desarrollar su carrera profesional. El mentoring abarca conocimientos de políticas, la cultura organizacional y las formas de hacer progresar la carrera profesional” (p. 334).

Se indica asimismo, que los buenos coaches ofrecen orientación profesional y no pierden de vista el desarrollo de la carrera profesional de los miembros de la organización. Considerando así también, que la función mentoring es una práctica personal, activa y específica, además muestra atajos para aplicar habilidades aprendidas en la capacitación.

**Confrontación.** Las situaciones varían en el quehacer diario de una organización, pero es esencial para quien la dirige tratar problemas de calidad de servicio del personal. Algo que los gerentes deben hacer y que con frecuencia descuidan, es enfrentar los problemas del mismo. Algunos gerentes lo hacen de manera directa, amenazante y causan resentimientos, ellos culpan, regañan, critican, amenazan u obligan al empleado a tratar que mejore. En este sentido, Mosley y otros (2005) señalan que:

La función de confrontación y desafío está relacionada de una manera más directa con el desempeño. Los coaches gerentes establecen estándares de desempeño precisos, comparan el desempeño real de los miembros del equipo con esos estándares ideales y se ocupan del desempeño que no los satisface. A través de las actividades de confrontación y desafío, los buenos coaches ayudan a aquellos empleados que han mostrado un desempeño insuficiente a convertirse en triunfadores, y estimulan a los que han alcanzado el éxito a que lleguen a niveles aún más altos. (p. 335).

Tomando en cuenta lo señalado, es necesario precisar que el gerente trate el problema de la calidad de servicio del personal, además sus comentarios deben señalar concretamente las dificultades. El coach acompañará al asistido durante ese camino manteniendo en todo instante una comunicación fluida y señalando las posibles desviaciones que puedan tener lugar. En el caso de los docentes, al coachar a los estudiantes es importante que estos últimos sean confrontados en cuanto a sus posibilidades de desarrollo personal y de conseguir sus objetivos a largo plazo.

**Orientación.** En cuanto a la función orientación se puede decir que, los gerentes deben restringir sus consejos a factores que afectan exclusivamente en la calidad del servicio de un empleado. La calidad del personal puede ser afectada por muchos problemas personales como la salud física y emocional, drogadicción y dificultades familiares

La orientación concierne prácticamente todos los aspectos de la relación entre supervisores y empleados. En este mismo orden de ideas, la función orientación, la define Mosley y otros (2005): “Básicamente, el objetivo de la orientación es ayudar a un empleado a que se entienda mejor y, cuando sea necesario, que trace un plan de acción para resolver su problema” (p. 342). Al relacionar el trabajo del gerente con respecto a la función de orientador, sería la de ayudar al individuo a analizar y entender completamente el problema que tiene, entonces los sentimientos, emociones y actitudes pueden cambiar.

Este aspecto es muy importante para el caso de la relación del docente y estudiante, porque el primero goza del respeto de los segundos, por tanto, la orientación que reciban es fundamental en el futuro, de allí, que una buena orientación por parte del docente puede ayudar a la minimización de la deserción de estudiantes.

## Deserción Escolar

Todo sistema educativo mide su éxito a través del logro de sus objetivos de enseñanza, con la mejor utilización de recursos posibles, sin embargo, hay problemas que afectan este proceso, estos son: la repetición y la deserción. En este sentido Moreno y Moreno (2005), plantean que el estudiante que ingresa al sistema educativo tiene tres opciones: aprobar, repetir o desertar, el cual la repetición y la deserción implican un desperdicio de recursos económicos y humanos que afectan los niveles de eficiencia del sistema. Por tanto, los tres fenómenos están estrechamente interrelacionados.

Para los autores (ob. cit.), la deserción escolar es el último eslabón en la cadena del fracaso escolar, pues antes este pasó por la repetición de alguna materia o año escolar, lo cual debió afectar su autoestima y debilitó su esperanza en la educación. Este es un problema educativo que afecta al desarrollo de la sociedad, y se da principalmente por falta de recursos económicos y por una desintegración familiar.

En este orden, Moreno y Moreno (2005) señalan que existen diversas perspectivas que hablan del fracaso escolar: a) La perspectiva psicológica lo atribuye a características individuales como la inmadurez, la dislexia, deficiencias sensoriales o bloqueos afectivos, b) La perspectiva sociológica muestra una relación positiva entre fracaso (o éxito) escolar y origen de clase y c) Sin embargo, la perspectiva pedagógica es la que da cuenta del funcionamiento de la escuela como productora de fracaso escolar

### Razones que explican la deserción

La deserción escolar puede tener diferentes razones, en tal sentido Gajardo (2003) plantea que existen seis tipos de razones por las cuales los estudiantes desertan de la escuela, a continuación se mencionan cada uno de ellos.

**Razones económicas.** Estas incluyen tanto la falta de recursos del hogar para enfrentar los gastos que demanda la asistencia a la escuela, como

el abandono para trabajar o buscar empleo. En el caso venezolano, las altas tasas de inflación y bajo crecimiento económico de los últimos años afecta de alguna forma la economía familiar, generando una serie de situaciones que arriesgan la asistencia de los estudiantes a las universidades.

**Problemas relacionados con la oferta o falta de establecimientos.**

Reúne como motivos la inexistencia de instituciones, o cuando el nivel o grado, su lejanía y las dificultades de acceso, además de la ausencia de docentes. Cuando los estudiantes tienen dificultad para dirigirse hasta la institución educativa, es probable que dichas limitaciones afecten la motivación de este para asistir a clases. Por lo tanto, es necesario que la oferta de unidades educativas este acorde con la demanda de estudiantes, además de presentar facilidades de acceso para estos.

**Problemas familiares.** De acuerdo a Gajardo (2003), esta es una de las razones más frecuentemente mencionadas por los niños en las escuelas y adolescentes en instituciones educativas de nivel universitario: la realización de quehaceres del hogar, el embarazo y la maternidad. A esto se puede agregar los problemas entre los padres que pueden generar desequilibrios emocionales afectando el interés de los niños por asistir a la escuela. No obstante, a nivel universitario, este factor puede disminuir su importancia en la deserción.

**Falta de interés.** Para Gajardo (2003), la falta de interés se puede generar por diferentes factores, sin embargo, en este caso, también se refiere a la falta de interés por parte de los responsables por la guía del estudiantes, cuando son niños, corresponde a sus padres, incluso en el nivel universitario; pero también puede incluir a esposas o esposos, u otra persona que implique el soporte emocional de quien estudia.

**Problemas de desempeño.** Este es un factor común en la deserción, porque el bajo rendimiento, genera problemas de conducta. Cuando un estudiante comienza a tener un bajo desempeño, la motivación de este por estudiar disminuye, teniendo como consecuencia la deserción. Esto se puede

generar en todos los niveles de escolaridad, tanto a nivel de primaria y secundaria, como universitario, porque el estudiante pierde la motivación.

### **Sistema de Variables**

De acuerdo a lo señalado por Arias (2012) las variables “son características o cualidades, magnitudes o cantidades, que pueden sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57) es decir, aquellas donde se logra estudiar la naturaleza de sus cambios o transformaciones ante una situación en estudio.

**Variable independiente:** Según el autor (ob. cit.) “son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente” (p.59). Para este estudio la variable independiente se encuentra representada por “El coaching”

**Variable dependiente:** En cuanto a esta variable, el autor (ob. cit.) plantea “que son aquellas que se modifican por acción de la variable independiente” (p.59). En este sentido, para la presente investigación la variable se encuentra representada por: Deserción escolar.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Coaching	Aspectos	Características	Concreta
			Interactiva
			Responsabilidad compartida
			Forma específica
			Respeto
	Funciones	Funciones	Tutoring
			Mentoring
			Confrontación
			Orientación
			Razones económicas
Deserción	Factores	Factores	Problemas relacionados con la oferta
			Problemas familiares
			Falta de interés
			Problemas de desempeño
			Otras razones

Fuentes: Guijarro (2018)

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO.**

La metodología según Hurtado (2002), “comprende el conjunto de actividades y procedimientos que el investigador lleva a cabo para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 43), por lo tanto, en este capítulo se describe todo el marco metodológico, incluyendo la naturaleza de la investigación, el tipo y diseño, la población y muestra, las técnicas, así como el instrumento de recolección de los datos, concluyendo con las técnicas de análisis de estos.

#### **Tipo y diseño de la investigación.**

Esta investigación se corresponde con la modalidad de proyecto factible, que según la UPEL (2003), “El proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (p. 16). Por su parte, Hurtado (2002), señala:

El Proyecto factible consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo como solución a un problema o necesidad de tipo práctica, ya sea de un grupo social o de una institución en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencia futuras. (p 145).

En este caso, se proponen estrategias para la implementación del coaching con la finalidad de disminuir la deserción escolar en los estudiantes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR).

### **Tipo de Investigación.**

El tipo de investigación está determinada por la profundidad del estudio, al respecto, esta fue de tipo descriptiva, sobre la cual Arias (2006), señala como “la investigación que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”(p. 22). Por lo tanto, se busca detallar cada uno de los hechos que se observaron, de manera que se generó información correcta sobre el ausentismo escolar en los estudiantes del Programa de Ingeniería de la Producción, así como la presencia de elementos del coaching en el personal docente que permitió desarrollar las estrategias que se propongan.

### **Diseño de la Investigación.**

El diseño de la investigación según Arias (2006), consiste en “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 26). En este sentido, dicho diseño fue de campo no experimental, lo cual, de acuerdo al autor (ob. cit.), es “donde el investigador se dirige al lugar donde se genera la información” (p. 27), esto con la finalidad de obtener los datos de fuente primaria, de allí, que la investigadora se dirigió hasta la UNESUR, con el objetivo de aplicar el instrumento respectivo que le permita recabar toda la información necesaria para dar respuesta a los objetivos planteados. .

### **Población y Muestra**

La población es definida por Arias (2006), como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). Para la siguiente investigación, la población estuvo dividida en dos grupos; los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria y el otro grupo, los estudiantes de dicho programa. En el primer caso son 34 docentes, para el segundo grupo 326 estudiantes.

Respecto de la muestra, Tamayo y Tamayo (2001), señala que la muestra, es una parte de la población que permite generalizar en la misma los resultados de la investigación, de esta manera, la muestra es un subgrupo de la población del cual se recolecta los datos y debe ser representativo de dicha población.

Para el caso de esta investigación, se realizó un muestreo opinático, señalado por Arias (2006), como aquel donde el investigador selecciona de manera intencional un porcentaje de la población, esto debido basado en criterios de accesibilidad y disposición. En este sentido, la muestra en el presente estudio fue de 17 docentes y 75 estudiantes.

### **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

Las técnicas de recolección de datos, según Arias (2006), son “los distintos procedimientos o formas particulares de obtener información y los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo, o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.69), En tal sentido, en la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, la misma, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p. 72)

En cuanto al instrumento se hizo uso de un cuestionario, este según Arias (2006), es la “encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p. 74). Este fue una escala tipo Likert, con cuatro alternativas de respuestas; Totalmente de acuerdo (TDA), De acuerdo (DA), En desacuerdo (ED) y Totalmente en Desacuerdo (TED).

### **Validez y confiabilidad.**

El cuestionario tiene que ser sometido a la validación y la confiabilidad. Para Chávez (2001), la validez se refiere “a la eficacia con que un instrumento

realmente mide la variable que pretende medir" (p.193). En este orden de ideas, la validez de los cuestionarios se realizó mediante la validez de contenido, que según Hernández, Fernández y Baptista (2003), "es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, es decir, es el grado en que la medición representa el concepto medido" (p.236).

En relación a la confiabilidad para Hurtado (2002) "la confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado" (p.438-39). En este caso se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual indica hasta qué grado se relacionan entre sí los elementos de un cuestionario, se realiza usando la varianza de los elementos individuales y las covarianzas entre los elementos. Los resultados de la prueba piloto deben ser mayores a 0.75 para considerarse confiable el instrumento.

### **Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

Después de la recolección de datos se procedió a ordenarlos y analizarlos. Al respecto Arias (2006), las técnicas de análisis y procesamiento de datos "describen las distintas operaciones a los que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registros, tabulación y codificación si fuere el caso" (p. 111). En relación a lo expresado se utilizó el software estadístico Excel bajo ambiente Windows, mostrando las proporciones mediante gráficos de torta con el fin de caracterizar y condensar los datos recolectados, mostrando solo valores cuantitativos, y presentándolos a través de dichos gráficos para su mejor comprensión.

## **CAPÍTULO IV**

### **DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA**

En este capítulo se presentan los resultados, es importante describir el proceso de análisis de los mismos, en este sentido, se indica que por ser una escala, con cuatro (4) alternativas de respuestas se procedió de la siguiente manera:

En primer lugar se le asignan valores a cada una de las alternativas. Estos son los siguientes:

Totalmente de acuerdo (TDA) = 4  
De acuerdo (DA) = 3  
En desacuerdo (ED) = 2  
Totalmente en desacuerdo (TED) = 1

Luego se suman los valores y se dividen entre la cantidad de alternativas de respuestas, para alcanzar el valor medio.

$$\text{Valor medio} = (4+3+2+1) / 4 = 2,5$$

Este valor es el punto medio, por lo tanto, para la interpretación de los resultados, el valor por encima de 2,5 se considera como positivo, y los que estén por debajo se consideran negativo.

**Variable:** Coaching

**Dimensión:** Aspectos

**Sub-dimensión:** Características

Cuadro 2. Características del coaching, percepción de los docentes

ITEM			
	<b>Indicador:</b> Concreta		
01	Es claro en cuanto realiza asignaciones a los estudiantes	3,98	
02	Anima a los estudiantes para que mejoren su desempeño	1,7	2,84
	<b>Indicador:</b> Interactiva		
03	Hay un intercambio de ideas con los estudiantes	1,89	
04	Permite a los estudiantes involucrarse en el proceso de enseñanza	2,23	2,06
	<b>Indicador:</b> Responsabilidad Compartida		
05	Siente que su desempeño como docente es una responsabilidad compartida con sus estudiantes	2,2	2,04
06	Su supervisor manifiesta una responsabilidad compartida con usted, en relación a su desempeño	1,87	
	<b>Indicador:</b> Forma específica		
07	Trata de ser claro en sus conversaciones con los estudiantes.	3,07	
08	Cuando establece una comunicación con sus estudiantes, establece las metas de manera clara.	2,38	2,73
	<b>Indicador:</b> Respeto		
09	Muestra respeto hacia sus estudiantes.	3,01	
10	Se siente respetado por los estudiantes.	2,31	2,66
<b>Dimensión</b>			2,46

Fuente: Guijarro (2018)

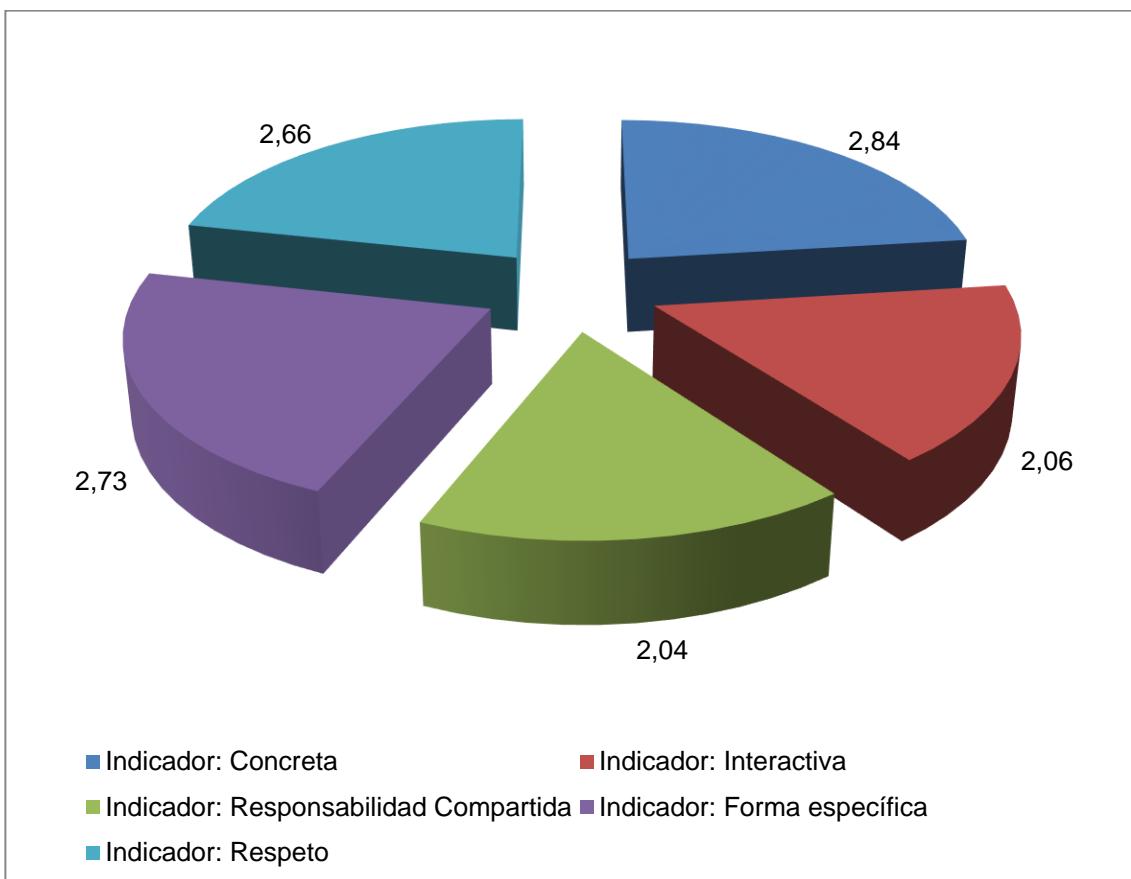


Gráfico 1. Características del coaching, percepción de los docentes. Fuente: Guijarro (2018)

En el gráfico 1 se presentan los resultados de la dimensión características del coaching, según la percepción de los docentes. En este sentido, en su primer indicador el valor obtenido fue 2,84 lo cual se considera positivo, porque es superior a 2,5 que es el valor medio. Esto porque los docentes creen que son claros en cuanto realiza asignaciones a los estudiantes, sin embargo, en el ítem que busca conocer si anima a los estudiantes para que mejoren su desempeño, el valor es negativo, fue de 1,7.

En cuanto al indicador interactiva, el valor obtenido fue negativo, el mismo fue de 2,06 debido a que no están de acuerdo sobre la realización de intercambio de ideas con los estudiantes, de igual manera consideran que no

permite a los estudiantes involucrarse en el proceso de enseñanza. Esto muestra que esta característica no está presente en los docentes.

Sobre el indicador, responsabilidad compartida se puede indicar que el resultado es negativo, debido a que el mismo fue de 2,04, esto porque pocos consideran que su desempeño como docente es una responsabilidad compartida con sus estudiantes, además, su supervisor no manifiesta una responsabilidad compartida con el docente, en relación a su desempeño.

En el indicador forma específica, los resultados obtenidos son positivos, porque el valor fue de 2,73. No obstante, es importante aclarar que dicho resultado se presenta debido al alto valor obtenido en el ítem, trata de ser claro en sus conversaciones con los estudiantes, el cual fue de 3,07, pero el segundo ítem del indicador obtuvo un resultado negativo de 2,38, porque no se establecen metas claras, cuando establece una comunicación con sus estudiantes.

El indicador respeto, también obtuvo un resultado positivo de 2,66, porque los docentes están de acuerdo en que muestran respeto hacia sus estudiantes, sin embargo, hay debilidades en cuanto a sentirse respetado por los estudiantes. Por lo tanto, aunque el indicador es positivo y la característica de respeto está presente en los docentes, se debe tener en cuenta con la percepción sobre el respeto de los estudiantes hacia los docentes.

El resultado general muestra que la dimensión arrojó un resultado negativo de 2,46, lo cual indica que hay poca presencia de características del coaching en los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, dificultando la posible influencia de estos sobre sus estudiantes, para guiarlos en función de minimizar la deserción estudiantil.

Cuadro 3. Características del coaching, percepción de los estudiantes

ITEM			
	<b>Indicador:</b> Concreta		
01	El docente es claro cuando realiza las asignaciones	2,9	2,07
02	El docente le anima para que mejoren su desempeño	1,24	
	<b>Indicador:</b> Interactiva		
03	Hay un intercambio de ideas con los docentes	1,33	1,38
04	El docente permite a los estudiantes involucrarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje	1,42	
	<b>Indicador:</b> Responsabilidad Compartida		
05	Siente que su desempeño como estudiante es una responsabilidad compartida con los docentes.	2,38	1,89
06	Su docente manifiesta una responsabilidad compartida con usted, en relación a su desempeño	1,39	
	<b>Indicador:</b> Forma específica		
07	El docente trata de ser claro en sus conversaciones con los estudiantes.	2,69	2,38
08	Cuando establece una comunicación con el docente, este establece las metas de manera clara.	2,07	
	<b>Indicador:</b> Respeto		
09	El docente muestra respeto hacia sus estudiantes.	2,95	2,72
10	Se siente respetado por los docentes.	2,48	
Dimensión			2,09

Fuente: Guijarro (2018)

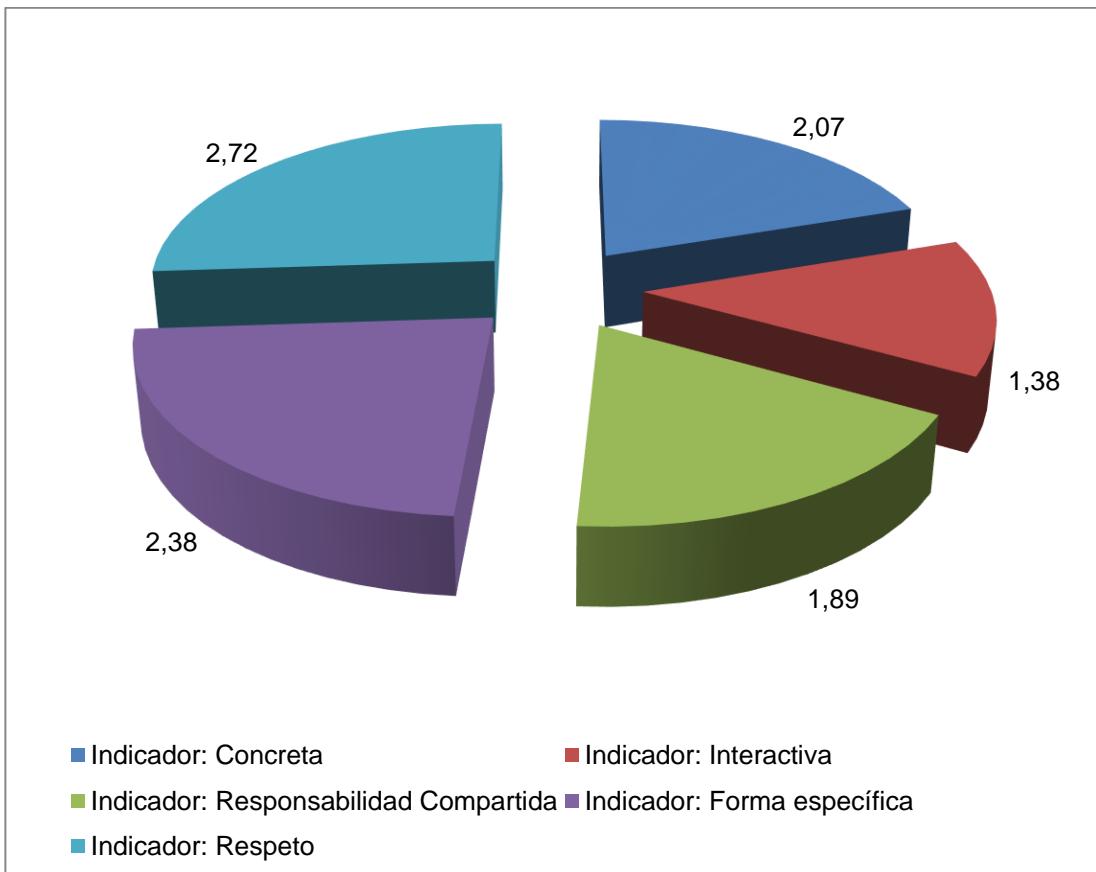


Gráfico 2. Características del coaching, percepción de los estudiantes. Fuente: Guijarro (2018)

En el gráfico 2 se presentan los resultados de la dimensión características del coaching, desde la perspectiva de los estudiantes. Al respecto se observa en el indicador concreta que el valor obtenido fue de 2,07 considerado negativo, esto debido a que el docente es claro cuando realiza las asignaciones, sin embargo, los estudiantes consideran que el docente no los anima a mejorar su desempeño.

Estos resultados son contrapuestos a la percepción de los docentes, cuyos resultados fueron de 2,84 por encima del valor medio, pero el punto de vista de los estudiantes permite inferir que no está presente esta característica en los docentes.

De acuerdo a Duhne y otros (2008), el coaching se centra en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona que está siendo coacheada a ser específica. Se concentra en los aspectos y objetivos del desempeño. En este sentido, se percibe en los resultados observados en el gráfico 1 y 2, que no hay esta característica en los docentes, estos no tienen la habilidad de animar a los estudiantes, a ser concretos en sus planteamientos.

En el indicador interactiva, se observa un valor de 1,38 el cual se considera muy bajo, incluso más que el obtenido en el cuestionario aplicado a los docentes, que fue de 2,06. En este sentido, se señala que la mayoría de los estudiantes considera que existe muy poco intercambio de ideas con los docentes. Además, muestran desacuerdo en relación a la permisividad de los docentes frente a la involucración de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Duhne y otros (2008), señalan que durante el proceso de coaching, se establecen conversaciones en las cuales se intercambia información. Esta es la base para cualquier proceso de coaching, porque es el intercambio de información el fundamento principal de todo proceso de enseñanza-aprendizaje que se da, en este caso, entre los docentes y estudiantes. Sin embargo, los resultados de los gráficos 1 y 2 al ser comparados con estos planteamientos, permiten inferir que no hay presencia de esta característica en los docentes.

Sobre el indicador responsabilidad compartida, el valor obtenido, también fue negativo, el mismo arrojó un resultado de 1,89 menor aún al 2,04 que se observó en la respuesta de los docentes. Esto, debido a la percepción de los estudiantes sobre la responsabilidad de los docentes en el desempeño de los estudiantes, donde la mayoría está en desacuerdo que la misma es compartida. Pero más importante aún es que para los estudiantes, el docente no manifiesta una responsabilidad compartida para con ello.

Lo señalado anteriormente muestra un resultado al deber ser de la característica responsabilidad compartida, según lo señalado por Duhne y otros (2008), para quienes tanto, el coach como el subordinado tiene una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Por lo tanto, se puede inferir la ausencia de la característica responsabilidad compartida en los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

En cuanto al indicador forma específica, el resultado obtenido fue de 2,38 considerado negativo, siendo lo opuesto a la percepción de los docentes, porque el valor obtenido fue de 2,73. En este sentido, cabe mencionar la diferencia de percepción entre los docentes y estudiantes, porque estos últimos consideran que el docente trata de ser claro en sus conversaciones con los estudiantes, sin embargo, están en desacuerdo porque cuando se establece una comunicación con el docente, este no señala metas de manera clara.

Sobre esta característica, Márquez y Barragan (2014) señalan que la misma se determina por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información. No obstante, los resultados observados en el gráfico 2 permiten inferir que la característica forma específica, según la percepción de los estudiantes, no está presente en los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

Por último, en el indicador respeto se puede apreciar un resultado de 2,72 en cuanto a la percepción de los estudiantes, lo que puede considerarse como positivo. Dicho resultado es similar al de la percepción de los docentes respecto a este indicador, el cual fue de 2,66, también positivo. De esta manera, al hacer una comparación de las respuestas específicas de los estudiantes y los profesores se observa que tanto los unos como los otros se

demuestran respeto mutuamente.

Tal como lo plantean Duhne y otros (2008) el líder o coach debe comunicar en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching. Así, se puede inferir que los estudiantes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago perciben que sus docentes poseen la característica del coaching denominada como respeto.

El resultado general de la dimensión indica un resultado negativo de 2,09 puntos, lo que implica que los estudiantes perciben que las características del coaching están poco presentes en los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

Dicho resultado puede apreciarse también en la percepción de los docentes frente a este indicador, lo cual significa que tanto para los estudiantes como para los docentes la influencia de los segundos sobre los primeros es pobre, lo que reduce su capacidad para guiarlos y así disminuir la probabilidad de deserción estudiantil.

**Variable:** Coaching

**Dimensión:** Aspectos

**Sub-Dimensión:** Funciones

Cuadro 4. Funciones del coaching, percepción docentes

ITEM			
<b>Indicador:</b> Tutoring			
11	Realiza charlas para motivar a los estudiantes	1,32	1,87
12	Es deber de los docentes, mantener motivados a los estudiantes en relación a la carrera que cursan	2,41	
<b>Indicador:</b> Mentoring			
13	Dedica tiempo asesorando a cada estudiante sobre aspectos relacionados con la materia que cursan	2,19	2,15
14	El docente aclara las dudas a cada estudiante, sobre temas relacionados con la materia que cursan	2,11	
<b>Indicador:</b> Confrontación			
15	Confronta a los estudiantes, cuando tienen un bajo desempeño	1,35	1,32
16	Confronta a los estudiantes, cuando estos faltan a clases	1,28	
<b>Indicador:</b> Orientación			
17	El docente debe ser un orientador para los estudiantes.	2,89	2,39
18	Orienta a los estudiantes, sobre la importancia de culminar su carrera	1,89	
<b>Dimensión</b>			
			1,93

Fuente: Guijarro (2018)

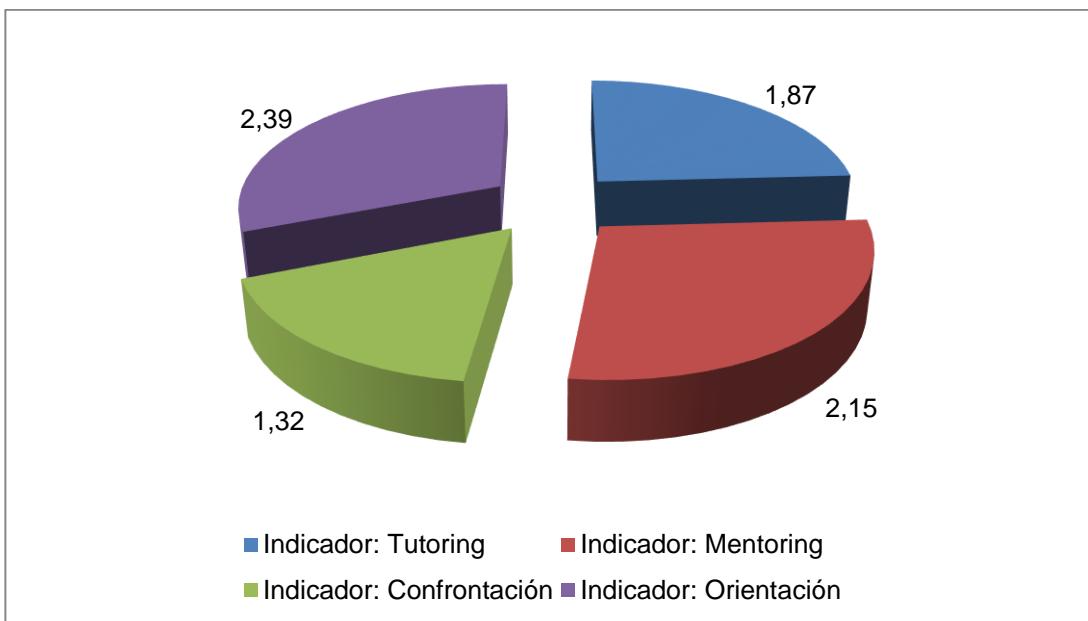


Gráfico 3. Funciones del coaching, percepción docentes. Fuente: Guijarro (2018)

En el gráfico 3 están los resultados de la dimensión funciones del coaching, según la percepción de los docentes. En el mismo puede apreciarse que en el primer indicador denominado tutoring el valor obtenido fue 1,87 lo que se considera un valor muy bajo respecto al valor medio que es de 2,5 puntos. Según estos resultados, los docentes no realizan charlas para motivar a sus estudiantes, lo que también se relaciona con el hecho de que pocos son los que consideran como deber del docente el mantener motivados a los estudiantes respecto a la carrera cursada.

En cuanto al indicador mentoring el resultado también es negativo, siendo su puntuación de 2,15 respecto al valor medio asignado. Dicho resultado indica que los docentes casi no dedican tiempo a la asesoría de los estudiantes, así como tampoco a aclarar las dudas de los mismos en relación a los temas de las materias que cursan.

Respecto al indicador confrontación se presenta un resultado de 1,32, lo cual se considera como negativo, esto debido a que los docentes no

confrontan a los estudiantes de bajo desempeño ni a los que presentan niveles altos de ausentismo.

En el indicador orientación también puede observarse un resultado negativo con una puntuación de 2,39. Sin embargo, respecto al resto de los indicadores este es el más alto, esto debido a que la mayoría de los docentes consideran que ellos deben actuar como agentes orientadores para los estudiantes, no obstante, solo unos pocos se encarga de orientar a los estudiantes sobre la importancia de culminar su carrera.

El resultado general nos permite observar que esta dimensión presenta una puntuación negativa, siendo esta de 1,93, lo que indica que, según la percepción de los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, los mismos no poseen las características esenciales de esta dimensión, lo que los hace ineficientes al momento brindar una orientación adecuada a sus estudiantes, reduciendo el sentimiento de compromiso y de involucramiento en los mismos, y lo que a su vez favorece a la deserción.

Cuadro 5. Funciones del coaching, percepción de los estudiantes

<b>Indicador:</b> Tutoring			
11	El docente realiza charlas para motivar a los estudiantes	1,06	
12	Es deber de los docentes, mantener motivados a los estudiantes en relación a la carrera que cursan	2,36	1,71
<b>Indicador:</b> Mentoring			
13	El docente, dedica tiempo asesorando a cada estudiantes sobre aspecto relacionados con la materia que cursan	1,88	2,09
14	El docente aclara las dudas a cada estudiantes, sobre temas relacionados con la materia que cursan	2,3	
<b>Indicador:</b> Confrontación			
15	El docente lo confronta, cuando tiene un bajo desempeño	1,29	
16	El docente lo confronta, cuando faltan a clases	1,35	1,32
<b>Indicador:</b> Orientación			
17	El docente debe ser un orientador para los estudiantes.	2,78	
18	El docente lo orienta sobre la importancia de culminar su carrera	1,31	2,05
Dimensión			

Fuente: Guijarro (2018)

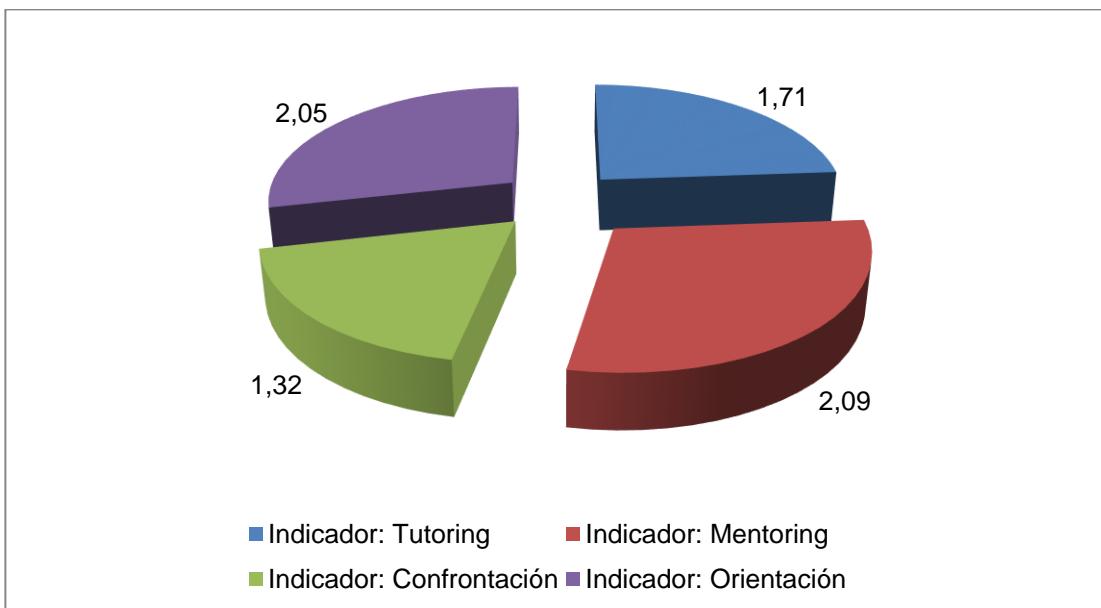


Gráfico 4. Funciones del coaching, percepción de los estudiantes. Fuente: Guijarro (2018)

En el gráfico 4 se pueden observar los resultados obtenidos de la dimensión funciones del coaching en relación a la percepción de los estudiantes. Como puede verse en el indicador tutoring el valor fue de 1,71 lo que se considera como negativo. Dicho resultado implica que para los estudiantes los docentes no llevan a cabo charlas motivacionales, así como tampoco consideran que ellos deban mantener motivados a los estudiantes en relación a su carrera. En este sentido, tanto la percepción de los estudiantes como la de los docentes es similar y no se encuentran diferencias significativas.

Tal como plantean Mosley y otros (2005) el tutoring es una función importante a la hora de eliminar el conformismo frente a las capacidades actuales y al fomentar el compromiso con un aprendizaje continuo. De esta forma, puede inferirse que los docentes al tener un bajo nivel en cuanto a esta dimensión son incapaces de mantener motivados a los estudiantes en relación

a su propio aprendizaje, lo que reduce la probabilidad de terminar una carrera universitaria.

En cuanto al indicador mentoring los resultados mostraron una puntuación negativa de 2,09. En comparación con los resultados de este mismo indicador en cuanto a la percepción de los docentes no existen diferencias significativas al ser el de estos de 2,15. Así, tanto los estudiantes como los profesores consideran que los docentes no se dedican a asesorar y a atender las dudas de los estudiantes respecto a la materia que cursan.

Mosley y otros (2005) señalan que el mentoring es una función del coaching aplicada al desarrollo profesional de los individuos, y les enseña las formas para conseguir un progreso significativo en su carrera profesional. En este sentido, los resultados obtenidos en esta dimensión contrastan claramente con lo que sería un correcto proceso de mentoring, lo que, a su vez, indica que los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago son carentes de la capacidad para orientar a sus estudiantes hacia una progreso eficiente respecto a su carrera profesional.

En relación al indicador confrontación este presenta un resultado negativo al ser su puntuación de 1,32, lo que es un resultado idéntico al observado en el indicador respecto a la percepción de los docentes el cual también posee un valor de 1,32. Tal resultado permite confirmar el hecho de que los docentes tienen un nivel de confrontación baja en relación al bajo desempeño y al ausentismo.

Como establecen Mosley y otros (2005) la función de esta dimensión dentro del coaching adquiere su relevancia en cuanto permite al coach enfrentar los problemas que se presentan en las capacidades y actitudes de sus subordinados. Tomando en cuenta los resultados obtenidos en este indicador y el abordaje teórico podemos afirmar que los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago no poseen las características esenciales

de esta dimensión, lo que los hace incapaces para dar solución a los problemas de desempeño que afectan a los estudiantes y que inciden en su deserción.

Por último, en el indicador orientación se ve un resultado negativo cuyo valor es de 2,05. Al comparar dicho resultado con el de la percepción docente sobre el mismo indicador con un valor de 2,39 se puede apreciar que no hay una gran diferencia de esta con la de la percepción de los estudiantes al respecto. Sin embargo, a pesar de que los docentes y los estudiantes consideren que la orientación es un deber de los profesores, estos también consideran que los profesores no cumplen con el deber de orientar a los estudiantes para la culminación de sus carreras.

Tal como expresan Mosley y otros (2005) la relevancia de la orientación radica en su función al momento de ayudar a los individuos a analizar sus problemas y poder trazar un plan de acción que conlleve a la solución de dicho problema. Así, el hecho de que los docentes no posean esta característica permite inferir que los mismos no son capaces de ayudar a sus estudiantes frente a la resolución efectiva de sus problemas, lo que los haría más vulnerables ante la deserción.

El resultado general de esta dimensión es negativo con un valor de 2,05, lo cual significa que tanto los estudiantes como los docentes piensan que los profesores del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago no poseen las características esenciales de las funciones del coaching, de lo cual puede deducirse el hecho de que los mismos presentan falencias en sus capacidades para acercarse a los problemas de sus estudiantes y ayudarles a resolverlos a partir de estrategias eficaces.

**Variable:** Deserción

**Dimensión:** Factores

Cuadro 6. Factores de deserción

		ITEM		
		<b>Indicador:</b> Razones económicas		
19	El costo de los pasajes, hace que falte constantemente a clases	3,27	3,18	
20	Debido a la crisis económica, falta a clases para dedicarse a trabajar	3,09		
	<b>Indicador:</b> Problemas relacionados con la oferta			
21	La ubicación geográfica de la universidad, es un impedimento para asistir a clases.	1,77	2,01	
22	La universidad tiene suficiente oferta de carreras para seleccionar una.	2,25		
	<b>Indicador:</b> Problemas familiares			
23	Ha faltado a clases debido a problemas familiares	2,39		
24	La falta de apoyo de la familia, hace que falte constantemente a clases.	2,17	2,28	
	<b>Indicador:</b> Falta de interés			
25	La culminación de una carrera universitaria, no garantiza un mejoramiento de la economía personal	3,34	3,11	
26	En la actualidad, ser un profesional no es tan importante como logro personal	2,88		
	<b>Indicador:</b> Problemas de desempeño			
27	Su rendimiento académico es bajo	2,29		
28	En el transcurso de la carrera ha aplazado varias materias	2,18	2,24	
	Dimensión			2,67

Fuente: Guijarro (2018)

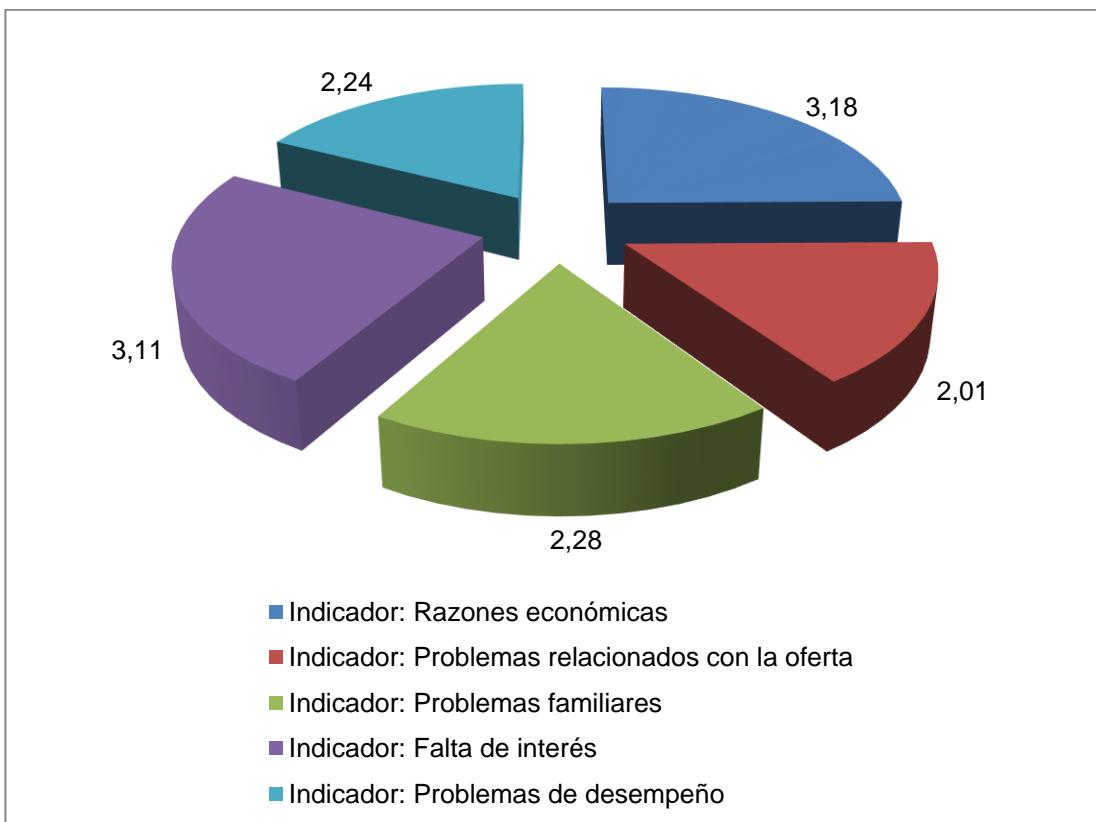


Gráfico 5. Factores de deserción. Fuente: Guijarro (2018)

En el gráfico 5 aparecen los resultados de la dimensión factores de deserción. Como puede apreciarse en el caso del indicador razones económicas se obtuvo un valor de 3,18 lo que se considera como un resultado positivo en relación al valor medio que es 2,5. De esta manera, los estudiantes consideran que las razones económicas son un factor importante en la deserción, siendo los gastos de transporte y la necesidad de trabajar debido a la crisis económica los principales aspectos a tomar en cuenta.

Para Gajardo (2003) las crisis económicas y los efectos que esta genera, como por ejemplo, la inflación y la pérdida de poder adquisitivo, son factores relevantes al tratar el tema de la deserción. En el caso de Venezuela la crisis económica ha llevado a la población estudiantil a tener que abandonar sus actividades académicas por otras que generan más dinero. Tomando en

cuenta lo anterior, es normal que los estudiantes consideren a las razones económicas como un factor importante ante la deserción escolar.

En lo que se refiere al indicador problemas relacionados con la oferta se obtuvo un valor de 2,01 lo que es un resultado negativo respecto al valor medio. No obstante, aunque los estudiantes no consideran que la ubicación geográfica represente un impedimento para la asistencia escolar, si reconocen que la universidad tiene una oferta insuficiente respecto a las carreras a cursar.

Según Gajardo (2003) factores como la dificultad de acceso geográfico, la falta de docentes o la oferta insuficiente de carreras generan desmotivación. Tales circunstancias hacen que los estudiantes vayan poco a poco abandonando sus compromisos para con su carrera. No obstante, para los estudiantes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, este factor no es de una influencia significativa respecto a la deserción escolar, a pesar de la oferta insuficiente de carreras universitarias.

En cuanto al indicador problemas familiares se obtuvo un valor de 2,28 puntos, lo que se puede considerar como un resultado negativo. En este sentido, aunque los estudiantes consideran que a veces se presentan ausentismos debido a los problemas familiares, no se considera a estos ni a la falta de apoyo familiar como factores significativos al tratar la deserción escolar.

Tal como plantea Gajardo (2003) este factor tiende a ser muy influyente en ambientes de educación primaria y secundaria. Sin embargo, menciona que en la universidad este factor puede disminuir notablemente. Esto parece ser cierto, en tanto, que la universidad es una institución educativa para individuos adultos, los cuales son menos vulnerables ante los factores como los problemas familiares. Esto se puede ver confirmado en el hecho de que los estudiantes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago no consideran a este como factor significativo.

En relación al indicador falta de interés este obtuvo un valor positivo de 3,11 puntos sobre el valor medio. Tal resultado, nos permite determinar que los estudiantes consideran que el terminar una carrera universitaria no implica el mejoramiento de la económica personal, así como también piensan que ser profesional actualmente no es un logro personal tan importante. Un aspecto a tomar en cuenta, es que este factor, es valorado como el segundo más influyente en relación a la deserción escolar.

Para Gajardo (2003) la falta de interés se puede generar por distintos factores tanto individuales como sociales que terminan por afectar el soporte emocional del estudiante y por ende definir el éxito de su carrera. Además, es un factor bastante relacionado con la economía, lo que puede apreciarse en el hecho de que los estudiantes no creen que una carrera universitaria pueda garantizar una mayor estabilidad económica actualmente.

Respecto al indicador problemas de desempeño se puede apreciar un valor de 2,24, lo cual se considera como un resultado negativo. De esta manera, los estudiantes no creen que los problemas en el desempeño sean un factor significativo para la deserción escolar. De hecho, pocos son los estudiantes que consideran que su rendimiento académico es bajo y es mucho menor el número que ha aplazado varias materias en el curso de su carrera.

Respecto a esto Gajardo (2003) establece que los problemas de desempeño representan un factor común en la deserción debido a que al haber un bajo rendimiento, la motivación se ve afectada de manera negativa lo que llevaría al estudiante a desertar. Sin embargo, en el caso de los estudiantes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, los problemas de desempeño no representan una causa significativa frente a la deserción debido a que para ellos los niveles de rendimiento académico no son bajos.

Por último, el resultado general de esta dimensión es de un valor de 2,67 puntos, lo cual se considera como positivo. Este resultado implica que la deserción escolar es un problema presente en los estudiantes del Programa

de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, y que son los factores económicos y la falta de interés las principales causas del mismo, por lo que se consideran a los aspectos socio-económicos como de vital importancia al momento de plantear soluciones respecto al problema de la deserción escolar.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En el presente capítulo se presentan las conclusiones y la recomendaciones. Las mismas se corresponden al resultado obtenido en el capítulo cuatro. Estos representan una respuesta a las interrogantes de la investigación, así como la consecución de los objetivos de la misma. Por lo tanto, las conclusiones se presentan primero y las recomendaciones en segundo lugar.

#### **Conclusiones**

Según Duran y otros (2011) al realizar la conclusiones debe seguirse una secuencia determinada, la cual consiste en empezar por los objetivos específicos, para terminar luego tratando los resultados del objetivo general. De esta manera, comentan los autores, podrán ser expuestos de mejor manera los logros y hallazgos de la investigación. Al respecto, seguidamente se expresan las conclusiones de la investigación, tomando en cuenta el orden de los objetivos.

El primer objetivo específico de esta investigación fue el diagnosticar los aspectos relacionados con las características y funciones del coaching presentes en los docentes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR. En relación a esto, se concluye que los docentes del programa presentan deficiencias en cuanto a las características y funciones del coaching. No obstante, se pudo constatar que los profesores tienen una percepción más positiva que la de los estudiantes en cuanto a las características del coaching que consideran que sus docentes poseen, mientras que estos últimos valoran más negativamente las funciones.

El segundo objetivo fue identificar los factores que generan deserción en los estudiantes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR. En cuanto a esto, se llegó a la conclusión de que dentro del

programa los principales factores que inciden en los niveles de deserción escolar son las razones económicas y la falta de interés.

Otro aspecto que se puede inferir es que estos dos factores se hallan relacionados, siendo que la crisis económica hace que la alternativa de la universidad sea menos atractiva al buscar una mayor estabilidad económica, lo que a su vez genera desinterés por parte de los estudiantes frente a las carreras.

De manera general, y en función de los párrafos anteriores, se concluye que los niveles de deserción escolar en el programa pueden verse afectados negativamente por las deficiencias de los docentes en cuanto a las características y las funciones del coaching.

Así, las debilidades de los profesores de llevar a cabo un proceso de orientación y liderazgo eficiente genera desmotivación en los estudiantes respecto a su carrera, sobre todo en una crisis social y económica como la actual, lo que llevaría muy probablemente a la deserción. De esta forma, se considera que la implementación de estrategias para la capacitación de los profesores en el coaching es una medida capaz de aumentar la motivación de los estudiantes del programa, y así reducir los niveles de deserción.

## **Recomendaciones**

Las recomendaciones son una respuesta a la problemática observada durante el proceso de investigación, reflejado en las conclusiones. De esta manera,. A continuación se presentan una serie de recomendaciones con la finalidad de minimizar la problemática existente en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria, en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR).

Se recomienda a los responsables en la dirección académica y el Programa de Ingeniería de la Producción:

Sensibilizar a los docentes, sobre la necesidad de desarrollar habilidades de coaching para guiar a los estudiantes.

Llevar a cabo reuniones informativas, donde los docentes manifiesten los aspectos de la problemática de la deserción, con la finalidad de establecer las estrategias a seguir.

Establecer acuerdos con el Departamento de Orientación de la Universidad para coordinar la realización de talleres a los docentes, donde se les motive a desarrollar las habilidades de coaching.

Realizar Cine Foro, donde se motive a los estudiantes a seguir en el programa de formación, hasta el término de su carrera.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

Esta propuesta consiste en una serie de estrategias destinadas a la implementación del coaching en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en UNESUR, esto con la finalidad de solucionar una problemática que se está presentando, como lo es la deserción escolar, es por ello que los docentes, deben transformarse en coach, para guiar a los estudiantes hacia la permanencia en la universidad y en sus carreras.

En este sentido, la siguiente propuesta consta de varias fases, la primera es un diagnóstico, este se fundamenta en los resultados observados en el capítulo cuatro, luego se formulan las estrategias respectivas, incluyendo sus cronogramas de actividades. Por último se presenta la factibilidad de aplicación de las estrategias formuladas.

#### Justificación de la Propuesta

Las universidades son las fuentes de formación del capital intelectual de un país, de allí la relevancia de que los estudiantes asuman sus deberes con responsabilidad, pero también, desarrollen la habilidad de enfrentar los factores externos que pueden significar un retroceso en su proceso de formación, llegando hasta la deserción.

En el caso de la UNESUR, la situación es el reflejo de lo que ocurre en el país, una economía hiperinflacionaria, decrecimiento económico y desajustes sociales, hace que muchos de sus estudiantes, prefieran emigrar o quedarse en el país, pero deben trabajar para ayudar a sus familias, entonces, se les dificulta seguir con sus carreras.

En este orden, la formulación de estrategias para implementar el coaching, se erige como una alternativa válida, donde los docentes se transforman en los guía de sus estudiantes, para ayudarlos a encontrar la manera de rendir, más académicamente, pero sobre todo, para que aprendan

a lidiar con los factores externos que constantemente incentivan a la renuncia a sus carreras. En este sentido, la presente propuesta tiene alta relevancia dentro del contexto de la comunidad educativa de la UNESUR.

### **Objetivos de la Propuesta**

#### **Objetivo General**

Diseñar estrategias fundamentadas en el coaching, para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR)

#### **Objetivos Específicos**

Disminuir los niveles de desmotivación de los estudiantes Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria, en relación a su permanencia en la casa de estudio.

Presentar a los estudiantes los objetivos estratégicos de la institución.

Permitir a los estudiantes, la manifestación de sus inquietudes sobre la situación de la universidad.

Capacitar a los docentes como coach.

## Formulación de Estrategias

Cuadro 7. Estrategia para la disminución de la desmotivación de los estudiantes.

ESTRATEGIA: Elaborar un cronograma de declaraciones y afirmaciones para todo los estudiantes				
Responsable	Tiempo	Recursos Necesarios	Indicador	Control Seguimiento
El docente	1 periodo académico	Papelería	Niveles de motivaciones de los estudiantes	Cada 3 meses aplicar un test para verificar los niveles de motivación.

Fuente: Elaboración propia (2018)

En el cuadro 7 se presenta la estrategias a seguir para tratar de disminuir los niveles de desmotivación de los estudiantes, de esta manera se trata de generar un estado anímico que fortalezca su compromiso para con la institución, pero sobre todo, para consigo mismo y de esta manera, incrementar la posibilidad de que permanezca en la universidad.

Cuadro 8. Cronograma de aplicaciones de las declaraciones

Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaboración de las declaraciones	■											
Realización de las declaraciones		■	■	■	■	■	■	■	■			
Renovación de las declaraciones						■			■			
Verificar los niveles de motivación				■			■			■		

Fuente: Elaboración propia (2018)

En el cuadro 8 se puede observar el cronograma de aplicación de las declaraciones, estas se realizarán durante el periodo escolar, incluyendo la renovación de estas, así como la verificación de resultados alcanzados. En este sentido, dicho programa se puede aplicar en diferentes secciones, además, se puede seguir ejecutando en semestres posteriores.

Cuadro 9. Reuniones periódicas.

ESTRATEGIA: Realizar reuniones periódicas para presentar a los estudiantes, los objetivos estratégicos de la institución.				
Responsable	Tiempo	Recursos Necesarios	Indicador	Control Seguimiento
Directores y docentes	Cada mes	Papelería Refrigerios	Niveles de compromiso organizacional	Cada 6 meses revisar los niveles de compromiso organizacional, se aplicará un test a los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia (2018)

Es importante que se genere en los estudiantes un conocimiento sobre los objetivos estratégicos de la institución, con la finalidad de generar cierto compromiso de los estudiantes hacia la universidad. Esto con la finalidad de disminuir el interés de estos por desertar.

Cuadro 10. Cronograma de las reuniones a realizarse.

Actividades	1er Periodo					2do periodo			
Planificar las fechas de las reuniones									
Realización de las reuniones									
Verificación de los niveles de compromiso									

Fuente: Elaboración propia (2018)

En el cuadro 10 de puede observar el cronograma para la realización de las reuniones informativas, donde se les comunique a los estudiantes, los objetivos estratégicos de la universidad, pero también se abordarán temas relacionados con las novedades académicas y el rol de la institución en un mundo cada vez más complejo.

Cuadro 11. Establecimiento de un buzón de sugerencias.

ESTRATEGIA: Establecer un buzón de sugerencias				
Responsable	Tiempo	Recursos Necesarios	Indicador	Control Seguimiento
Directores y docentes	Cada mes	Un buzón Papelería	Cantidad de comentarios recibidos	Se debe verificar que exista un mínimo de comunicaciones recibidas.

Fuente: Elaboración propia (2018)

El buzón de sugerencias es una opción para que los estudiantes manifiesten de manera abierta su percepción sobre las causas que están generando la deserción, él porque ellos se alejan de las aulas, lo cual es una herramienta útil, debido a la posibilidad de conocer factores internos que también estén motivando la deserción de los estudiantes.

Cuadro 12. Cronograma del establecimiento del buzón.

Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Establecimiento del buzón	■											
Revisión del contenido		■	■	■	■	■	■			■	■	■
Verificaciones					■			■			■	

Fuente: Elaboración propia (2018)

En el cuadro 12 se presenta el cronograma de aplicación del buzón de mensajes, este se aplica por todo el año, se exceptúa los meses de agosto y septiembre, aunque en algunos periodos se realizan intensivos, la aplicación del programa se deja para los periodos normales.

Cuadro 13. Capacitar a los docentes, como coach.

ESTRATEGIA: Contratar expertos externos para la implementación del coaching				
Responsable	Tiempo	Recursos Necesarios	Indicador	Control Seguimiento
Director de talento humano Coordinación del programa	1 año	Recursos Humanos: un experto en coaching Equipo audiovisual Papelería	Nivel de conocimientos de los docentes. En cuanto al coach.	Revisión de los conocimientos sobre el coaching a través de un test

Fuente: Elaboración propia (2018)

Es necesario que los docentes sean capacitados como coach, de esta manera estos podrán ayudar y guiar a sus estudiantes, porque el coach necesita ser capacitado debido a la complejidad de lidar con las emociones de los demás, de allí, lo importante de contar con docentes con capacidades y habilidades para ser consejeros de sus estudiantes.

Cuadro 14. Capacitar a los docentes, como coach

Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Contratación de los expertos	■											
Implementación de los talleres		■	■	■	■				■			
Revisión										■		

Fuente: Elaboración propia (2019)

En el cuadro 14 se presenta el cronograma de capacitación a los docentes como coach, para que adquieran conocimientos al respecto. Esto se programa para llevarlo a cabo durante el año, tomando cuatro meses para su aplicación, primero de febrero a abril, luego un taller de refuerzo para el mes de septiembre, tomando en cuenta que en este mes se retoman las actividades académicas.

### **Factibilidad**

#### **Institucional**

La institución cuenta con infraestructura que se adapta a las exigencias para realizar los talleres dirigidos a los docentes. También hay disposición por parte de los directivos y docentes para implementar las estrategias necesarias con el fin de minimizar la deserción de los estudiantes.

#### **Económica**

Las actividades a realizar para poner en práctica las estrategias diseñadas no implican muchos gastos, en la mayoría de los casos se cuenta con algunos recursos, ejemplo: la institución cuenta con un lugar para realizar los talleres, la universidad cuenta con personal calificado para capacitar a los docentes, también dispone de papelería, equipos audiovisuales, además existe presupuesto para la ejecución de las estrategias plasmadas.

#### **Social**

El desarrollo de capacidades de coach en los docentes, tendrá dos impactos importantes; en primer lugar ayudará para que los estudiantes se motiven a seguir sus carreras y culminarlas. En segundo lugar, la sociedad contará con profesionales, no solo preparados a nivel técnico, sino que contarán con cierto equilibrio emocional, propicio para el desarrollo de

habilidades resilientes, lo cual significará de gran ayuda a su contexto social inmediato.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica. (Quinta Edición). Caracas: Episteme, C.A.
- Arias. F. (2012) Metodología de la Investigación. Editorial Globo. México,
- Becerra, M. (2013) Estrategias motivadoras para la disminución de la deserción escolar en niños y niñas de la Escuela Social de Avanzada Andrés Bello. Universidad Valle del Momboy. Trujillo
- Chávez, E. (2001). Coaching: Nueva modalidad de adiestramiento efectivo. (Segunda edición). Maracaibo: Editorial Ediluz.
- Duhne, C. Garza, R. y Quintanilla, A. (2008). Coaching Ejecutivo. Una opción práctica para lograr el desarrollo de la gente. México: Ediciones Trillas S.A.
- Figueroa, A. (2010) Deserción escolar: promotora del trabajo infantil y embarazos. (La Verdad, Zulia), Edición Digital, 16/09. Venezuela – Año 6– Nº 1392 – 16/9/10
- Gajardo, M. (2003) Deserción escolar: Un problema urgente que hay que abordar Revista FORMAS&REFORMAS de la Educación. Marzo 2003 Año 5 / Nº 14
- González, I. y Pereda, L. (2012) Coaching gerencial como enfoque para el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la empresa Santa Bárbara Cars. UNESUR.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2003). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hurtado de B. J. (2002). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Editorial Fundación Sypal.
- Márquez y Barragan (2014) Coaching personal como estrategia para la optimización de la gestión administrativa del departamento de ventas de INSOLAC.
- Moreno, A. y Moreno, D. (2005) Deserción Escolar. Revista Educación y Futuro. Diciembre 15 del 2005.

- Mosley, D. Megginson, Ph. y Pietri, (2005) Supervisión. La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. (Sexta Edición). México: Internacional Thomson Editores.
- Pam, R. (2005) Coaching personal. (Primera Edición). Barcelona: S.A. Parramón Ediciones.
- Salazar, G. y Molano, C. (2000). Coaching en acción. (Primera Edición). Colombia: MC Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Vera, B. (2016) Inflación en Venezuela, la más alta de la historia. El Nacional, [http://www.el-nacional.com/economia/primer-semestre-cerro-inflacion\\_0\\_881911942.html](http://www.el-nacional.com/economia/primer-semestre-cerro-inflacion_0_881911942.html)
- Villalonga, M. y Fernández, J. (2005). Progreso directivo y Coaching empresarial. (Primera edición). España: S.A. Eiunsa. Ediciones Internacionales Universitarias
- Tamayo y Tamayo (2001). El Proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa, 4<sup>ta</sup> edición, México, DF.
- Zeus, P. y Skiffington, S. (2004), Coaching practico en el trabajo. (Primera Edición). España: Mc Graw Hill Interamericana.

## **ANEXOS**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”  
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

**Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción  
escolar en el Programa de Ingeniería de la  
Producción Agropecuaria**

**Autor:** Ing. María del Pilar Guijarro

**Tutor:** Dr. José Benito Salcedo Peña

**Rubio, Julio 2018**

## **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**Ciudadano (a):**

**Presente:**

Agradezco su colaboración en calidad de especialista para efecto de la validación del siguiente instrumento, dirigido a los docentes del Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

Dada la capacidad y experiencia personal, sus observaciones serán de beneficio y utilidad para el desarrollo de la investigación: se anexa Título de la Investigación, Objetivo General, Objetivos Específicos, Contenido General del Marco Teórico, Operacionalización de las Variables, instrumento.

### **La Investigadora**

Ing. María del Pilar Guijarro  
CI. V-7.780.519

## **TÍTULO**

### **Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria**

#### **Objetivo General**

Proponer estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR)

#### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar los aspectos relacionados con las características y funciones del coaching presentes en los docentes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR

Identificar los factores que generan deserción en los estudiantes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR.

Formular estrategias para la implementación del coaching por parte de los docentes a los estudiantes del Programa Ingeniería de la Producción Agropecuaria en la UNESUR.

## Sistema de variables

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Coaching	Aspectos	Características	Concreta Interactiva Responsabilidad compartida Forma específica Respeto
		Funciones	Tutoring Mentoring Confrontación Orientación
Deserción	Factores		Razones económicas Problemas relacionados con la oferta
			Problemas familiares Falta de interés Problemas de desempeño

## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS – DOCENTES

A continuación se presentan una serie de interrogantes con la finalidad de recabar información que será utilizada en el desarrollo de la investigación Titulada: **Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en UNESUR.**

	<b>Variable:</b> Coaching <b>Dimensión:</b> Aspectos <b>Sub-dimensión:</b> Características :	ITEM	TDA	DA	ED	TED
<b>Indicador:</b> Concreta						
01	Es claro en cuanto realiza asignaciones a los estudiantes					
02	Anima a los estudiantes para que mejoren su desempeño					
<b>Indicador:</b> Interactiva						
03	Hay un intercambio de ideas con los estudiantes					
04	Permite a los estudiantes involucrarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
<b>Indicador:</b> Responsabilidad Compartida						
05	Siente que su desempeño como docente es una responsabilidad compartida con sus estudiantes					
06	Su supervisor manifiesta una responsabilidad compartida con usted, en relación a su desempeño					
<b>Indicador:</b> Forma específica						
07	Trata de ser claro en sus conversaciones con los estudiantes.					
08	Cuando establece una comunicación con sus estudiantes, establece las metas de manera clara.					
<b>Indicador:</b> Respeto						
09	Muestra respeto hacia sus estudiantes.					
10	Se siente respetado por los estudiantes.					
<b>Sub-Dimensión:</b> Funciones						
<b>Indicador:</b> Tutoring						
11	Realiza charlas para motivar a los estudiantes					
12	Es deber de los docentes, mantener motivados a los estudiantes en relación a la carrera que cursan					
<b>Indicador:</b> Mentoring						
13	Dedica tiempo asesorando a cada estudiante sobre aspectos relacionados con la materia que cursan					
14	El docente aclara las dudas a cada estudiante, sobre temas relacionados con la materia que cursan					
<b>Indicador:</b> Confrontación						
15	Confronta a los estudiantes, cuando tienen un bajo desempeño					
16	Confronta a los estudiantes, cuando estos faltan a clases					

<b>Indicador:</b> Orientación	
17	El docente debe ser un orientador para los estudiantes.
18	Orienta a los estudiantes, sobre la importancia de culminar su carrera

## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS - ESTUDIANTES

A continuación se presentan una serie de interrogantes con la finalidad de recabar información que será utilizada en el desarrollo de la investigación Titulada: **Estrategias de Coaching para la disminución de la deserción escolar en el Programa de Ingeniería de la Producción Agropecuaria en UNESUR**

	<b>Variable:</b> Coaching <b>Dimensión:</b> Aspectos <b>Sub-dimensión:</b> Características :	ITEM	TDA	DA	ED	TED
<b>Indicador:</b> Concreta						
01	El docentes es claro cuando realiza las asignaciones					
02	El docente le anima para que mejoren su desempeño					
<b>Indicador:</b> Interactiva						
03	Hay un intercambio de ideas con los docentes					
04	El docente permite a los estudiantes involucrarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
<b>Indicador:</b> Responsabilidad Compartida						
05	Siente que su desempeño como estudiante es una responsabilidad compartida con los docentes.					
06	Su docente manifiesta una responsabilidad compartida con usted, en relación a su desempeño					
<b>Indicador:</b> Forma específica						
07	El docente trata de ser claro en sus conversaciones con los estudiantes.					
08	Cuando establece una comunicación con el docente, este establece las metas de manera clara.					
<b>Indicador:</b> Respeto						
09	El docente muestra respeto hacia sus estudiantes.					
10	Se siente respetado por los docentes.					
<b>Sub-Dimensión:</b> Funciones						
<b>Indicador:</b> Tutoring						
11	El docente realiza charlas para motivar a los estudiantes					
12	Es deber de los docentes, mantener motivados a los estudiantes en relación a la carrera que cursan					
<b>Indicador:</b> Mentoring						
13	El docente, dedica tiempo asesorando a cada estudiantes sobre aspecto relacionados con la materia que cursan					
14	El docente aclara las dudas a cada estudiantes, sobre temas relacionados con la materia que cursan					

<b>Indicador: Confrontación</b>				
15	El docente lo confronta, cuando tiene un bajo desempeño			
16	El docente lo confronta, cuando faltan a clases			
<b>Indicador: Orientación</b>				
17	El docente debe ser un orientador para los estudiantes.			
18	El docente lo orienta sobre la importancia de culminar su carrera			

<b>Variable: Deserción</b>					
<b>Dimensión: Factores</b>					
	ITEM	TDA	DA	ED	TED
<b>Indicador: Razones económicas</b>					
19	El costo de los pasajes, hace que falte constantemente a clases				
20	Debido a la crisis económica, falta a clases para dedicarse a trabajar				
<b>Indicador: Problemas relacionados con la oferta</b>					
21	La ubicación geográfica de la universidad, es un impedimento para asistir a clases.				
22	La universidad tiene suficiente oferta de carreras para seleccionar una.				
<b>Indicador: Problemas familiares</b>					
23	Ha faltado a clases debido a problemas familiares				
24	La falta de apoyo de la familia, hace que falte constantemente a clases.				
<b>Indicador: Falta de interés</b>					
25	La culminación de una carrera universitaria, no garantiza un mejoramiento de la economía personal				
26	En la actualidad, ser un profesional no es tan importante como logro personal				
<b>Indicador: Problemas de desempeño</b>					
27	Su rendimiento académico es bajo				
28	En el transcurso de la carrera ha aplazado varias materias				

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION DEL CUESTIONARIO

CRITERIOS DE VALORACION	APRECIACION CUALITATIVA		
	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
PRESENTACION	✓		
REDACCION		✓	
PERTINENCIA DE LA VARIABLE CON LOS INDICADORES	✓		
RELEVANCIA DEL CONTENIDO		✓	
FACTIBILIDAD DE APPLICACION	✓		

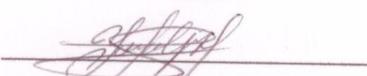
Apreciación Cualitativa (Breve Comentario):

Excelente y está acorde con el nivel de investigación

Observaciones:

Validado por: Juanma Galvis C.I N° V14651-79  
 Profesión: Docente  
 Lugar de Trabajo: F.B.E. Antonio J. de Sucre - UPEL  
 Cargo que Desempeña: Directivo - docente contratado

FIRMA



**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION DEL CUESTIONARIO**

CRITERIOS DE VALORACION	APRECIACION CUALITATIVA		
	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
PRESENTACION	✓		
REDACCION	✓		
PERTINENCIA DE LA VARIABLE CON LOS INDICADORES	✓		
RELEVANCIA DEL CONTENIDO	✓		
FACTIBILIDAD DE APPLICACION	✓		

Apreciación Cualitativa (Breve Comentario):

Reune las condiciones para ser aplicado

Observaciones:

Validado por: Tibisay Alvarez C.I N° 7640081  
 Profesión: Docente  
 Lugar de Trabajo: ETAR Santa Bárbara  
 Cargo que Desempeña: Docente

FIRMA

Tibisay Alvarez

Punto, Julio 2012

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION DEL CUESTIONARIO

CRITERIOS DE VALORACION	APRECIACION CUALITATIVA		
	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
PRESENTACION	✓		
REDACCION	✓		
PERTINENCIA DE LA VARIABLE CON LOS INDICADORES		✓	
RELEVANCIA DEL CONTENIDO		✓	
FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN	✓		

Apreciación Cualitativa (Breve Comentario):

EXCELENTE

Observaciones:

EL INSTRUMENTO MIDE lo que realmente quiere  
PEDIR

Validado por: MANUEL MUÑOZ C.I Nº 13010799

Profesión: DOCENTE

Lugar de Trabajo: I.N. FRANCISCO JAVIER PUIGAR

Cargo que Desempeña: DOCENTE DE AULA

FIRMA



### COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DOCENTES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	45
2	1	4	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	2	4	3	2	1	2	41
3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	39
4	1	3	2	3	2	1	4	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	38
5	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	48
6	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	1	31
7	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	49
	0,57	0,62	0,57	0,48	0,62	0,81	0,95	1,29	0,57	0,29	0,29	0,62	0,29	0,95	0,57	0,29	0,48	0,81	11,05
																		39,95	

0,77|Coeficiente de confiabilidad

### COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ESTUDIANTES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	67
2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	63
3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	54
4	1	1	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	3	3	2	4	2	3	42
5	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	54
6	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	50
7	1	1	2	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	58
8	3	1	1	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	51
9	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	48
10	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	47
	0,49	0,77	0,67	0,54	0,49	0,49	0,40	0,94	0,72	0,54	0,99	0,49	0,54	0,67	0,40	0,89	0,62	0,77	1,60	0,89	0,93	0,62	0,28	0,23	0,44	0,23	0,50	0,27	
																												17,42	
																												57,38	

0,73|Coeficiente de confiabilidad



Momento de aplicación de los instrumentos UNESUR



Momento de aplicación de los instrumentos UNESUR