



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Coaching personal y clima organizacional en la
Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén,
Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Aguilar Villena Nirella

Br. Facho Arce Jhonatan Gilberto

ASESORA:

Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo - Perú

2018

PÁGINA DEL JURADO

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, por guiarme por el buen camino, darme la fortaleza y no dejarme desfallecer ante el reto de la vida profesional.

A mis padres y hermanos, por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por su apoyo en mi educación hasta llegar a ser un profesional.

A mi esposa Nirella, por ser muy especial en mi vida, por demostrarme que en cada momento puedo contar con ella; a mi hijo Fidel, quien es mi motor y fuerza de superación.

Jhonatan

A Dios; porque siempre ha estado iluminando mi camino y a mis padres que junto a él han intercedido para caminar con pasos firmes y seguros y vencer dificultades.

A mis hermanos por su apoyo incondicional; así mismo en especial a mi hijo, por ser mi motivo para continuar alcanzando mis metas propuestas.

Nirella

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida y la salud, a nuestras familias y demás seres queridos, por su apoyo y ayuda incondicional en la consecución de nuestras metas e ideales.

A la Universidad César Vallejo, por su compromiso con la modernización del Estado y con la administración pública de esta parte del Nororiente peruano, al ofrecer un programa de maestría en Gestión Pública en la ciudad de Jaén; lo cual ha permitido ampliar los conocimientos y mejorar nuestras capacidades administrativas y gerenciales en el sector Público.

A la Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, quien con su experiencia y consejos nos guio para hacer realidad nuestro trabajo de investigación, motivándonos a mejorar en calidad del servicio que cada uno realiza dentro de la administración pública.

LOS AUTORES

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **JHONATAN GILBERTO FACHO ARCE**, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificado con DNI N° 45714106.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada **COACHING PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA - JAÉN, CAJAMARCA.**

La misma que presento para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.


1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, 28 marzo del 2019

Firma:



Nombres y apellidos: **JHONATAN GILBERTO FACHO ARCE**

DNI: 45714106

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **NIRELLA AGUILAR VILLENA**, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificada con DNI N° 45629715.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada **COACHING PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA - JAÉN, CAJAMARCA.**

La misma que presento para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

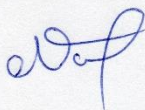
1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, 28 marzo del 2019

Firma:



Nombres y apellidos: **NIRELLA AGUILAR VILLENA**

DNI: 45714106

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	4
1.4. Formulación del problema.....	12
1.5. Justificación del estudio.....	12
1.6. Hipótesis.....	13
1.7. Objetivos.....	13
II. MÉTODO	15
2.1. Diseño de investigación.....	15
2.2. Variables y operacionalización.....	15
2.3. Población y muestra.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Método de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS	20
3.1. Objetivo Específico 01.....	20
3.2. Objetivo específico 02.....	25
3.3. Objetivo específico 03.....	29
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
ANEXOS	34
Anexo 1: Cuestionario de Clima Organizacional.....	34

<i>Anexo 2: Cuestionario de Coaching Personal</i>	36
<i>Anexo 3: Ficha técnica.....</i>	38
<i>Anexo 4: Juicio de expertos.....</i>	40
<i>Anexo 5: Solicitud de aplicación de encuesta</i>	47
<i>Anexo 6: Autorización para la publicación electrónica de la Tesis</i>	48
<i>Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis</i>	50
<i>Anexo 8: Reporte del turnitin.....</i>	51
<i>Anexo 9: Autorización de la versión final del trabajo de Investigación</i>	53

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Operacionalización de la variable Independiente.....</i>	16
<i>Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente</i>	16
<i>Tabla 3: Personal que labora en la DRAC – Agencia Agraria Jaén.....</i>	17
<i>Tabla 4. Percepción del nivel de imagen gerencial</i>	20
<i>Tabla 5. Dimensión de Calidad del Ambiente del clima organizacional de los trabajadores de la DRAC – Agencia Agraria Jaén.....</i>	21
<i>Tabla 6. percepción de Integración organizacional</i>	22
<i>Tabla 7. percepción del nivel de Vitalidad organizacional.</i>	23
<i>Tabla 8. Dimensiones Clima Organizacional en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén.....</i>	24
<i>Tabla 9. Nivel de a Conciencia</i>	25
<i>Tabla 10. Nivel de auto creencia</i>	26
<i>Tabla 11. Nivel de Responsabilidad.....</i>	27
<i>Tabla 12. Dimensiones del nivel de conocimiento de coaching personal, en los trabajadores de la Agencia Agraria Jaén 2018.....</i>	28
<i>Tabla 13. Grado de relación entre el Clima Organizacional y Coaching Personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén.</i>	29

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Percepción del nivel de Imagen gerencial</i>	20
<i>Figura 2: Percepción del nivel de calidad del ambiente</i>	21
<i>Figura 3: Percepción del nivel de Integración Organizacional</i>	22
<i>Figura 4: Percepción del nivel de Vitalidad Organizacional</i>	23
<i>Figura 5: Dimensiones del Clima Organizacional</i>	24
<i>Figura 6: Nivel de conciencia</i>	25
<i>Figura 7: Nivel de auto creencia</i>	26
<i>Figura 8: Nivel de Responsabilidad</i>	27
<i>Figura 9: Dimensiones del nivel de conocimiento de Coaching Personal, en los trabajadores de la Agencia Agraria Jaén 2018</i>	28

RESUMEN

La presente investigación titulada Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén, Cajamarca, cuya problemática de estudio fue determinar ¿Cuál es el nivel de relación entre Coaching personal y clima organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén?, teniendo en cuenta para su desarrollo el objetivo general fue determinar el grado de relación entre Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén. Así mismo la presente investigación se desarrolló a través de un tipo de estudio Descriptivo – Correlacional, con un diseño no experimental, por lo que fue necesario diseñar dos cuestionario como instrumentos de recolección de datos, basado en respuestas en forma de escala tipo Likert y tomando como referencia las dimensiones de las variables en estudio como son Coaching personal según Ravier (2005) y clima organizacional según Pérez de Maldonado (2000), dichos instrumentos se aplicaron a un grupo de 27 trabajadores entre profesionales y técnicos, administrativos nombrados y contratados de la entidad.

Las teorías científicas de la presente investigación se sustentan en las Teorías de Coaching personal de Casado, teorías de coaching personal de Villa y Caperán, Clima Organizacional de Torrecilla, Brunet, Litwin y Stringer.

Como resultado de la aplicación de las encuestas a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén, se determinó la correlación entre las variables de estudio, observándose que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.781, lo que nos indica que existe relación positiva entre las variables; además el nivel de relación es altamente significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$, por lo tanto a través del trabajo realizado, se asume que existe relación positiva muy alta entre ambas variables, indicando que si una variable cambia, la otra lo hace en el mismo sentido, se concluye que existe relación entre el coaching personal y clima organizacional.

PALABRAS CLAVE: Coaching personal, clima organizacional, Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén

ABSTRACT

This research entitled Personal Coaching and Organizational Climate in the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca - Jaen, Cajamarca, whose study problem was to determine what is the relationship between personal coaching and organizational climate in the workers of the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca - Agrarian Agency Jaén?, taking into account for its development the general objective was to determine the degree of relationship between personal coaching and organizational climate in the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca - Jaén. Likewise, the present investigation was developed through a type of Descriptive - Correlational study, with a non experimental design, for which it was necessary to design two questionnaires as data collection instruments, based on responses in the form of Likert scale and taking As a reference, the dimensions of the variables under study, such as Personal Coaching according to Ravier (2005) and organizational climate according to Pérez de Maldonado (2000), were applied to a group of 27 workers, including professionals and technicians, appointed and hired administrative staff of the entity.

The scientific theories of this research are based on Casado's Personal Coaching Theories, personal coaching theories of Villa and Caperán, Organizational Climate of Torrecilla, Brunet, Litwin and Stringer.

As a result of the application of the surveys to the workers of the Regional Department of Agriculture Cajamarca - Agencia Agraria Jaén, the correlation between the study variables was determined, observing that the Pearson correlation coefficient is 0.781, which indicates that there is a positive relationship between the variables; In addition, the relationship level is highly significant at the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$, therefore, through the work done, it is assumed that there is a very high positive relationship between both variables, indicating that if one variable changes, the other it does so in the same sense, it is concluded that there is a relationship between personal coaching and organizational climate.

KEY WORDS: Personal coaching, organizational climate, Regional Directorate of Agriculture Cajamarca – Jaén.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

López (2010) El Clima organizacional existen muchos estudios, con planteamientos diferentes, sin embargo, luego de amplias deliberaciones han llegado a un acuerdo al estimar que: el ambiente organizacional es variable de calidad de vida profesional y tiene repercusión en la producción, la productividad, así como en el desarrollo de la capacidad humana comprometida con una corporación. No dejan de lado que estos planteamientos están relacionados con los procedimientos de mediación a los que pueden ser sometidos. Por ello la preocupación en países como Panamá, El Salvador, Colombia, Argentina, Chile, Perú en generar un buen clima organizacional para las buenas relaciones públicas y el buen desempeño de sus colaboradores.

El ambiente organizacional es mecanismo multidimensional, que se configura teniendo en cuenta un conjunto de elementos diversos, el ambiente tiene un principio de continuación, no de modo constante como lo que sucede con la cultura, es decir que puede variar, el clima se configura por las particularidades de los agente sus conductas, las actitudes y factores que concurren en la organización, el clima es externo a la persona, es diferente a la labor, acarrea resultados sobre el conducta, es un componente inmediato de la conducta en base a que incide en las cualidades, perspectivas influyentes inmediatos de la conducta.

Chiavenato (2009) La cultura organizacional es un vocablo corriente utilizado en dos sentidos distintos. Por un lado, simboliza el agregado de hábitos y prácticas en un periodo definido de una comunidad, también determinada, y por otro, hace referencia, a las artes, sabiduría y otras expresiones enmarañadas del entendimiento y comprensión humana, estimadas en conjunto. En el análisis de las colectividades, la cultura, hace referencia al modo de vida de social tomando para ello todos sus estilos, ideas, dogmas, hábitos, normas, artes, etc. Siendo así todas las personas poseemos una cultura ya que constituimos un segmento de una estructura cultural, en base a ello actuamos, juzgamos a otras culturas desde nuestro propio parecer y cultura. De ahí el relativismo de la cultura, porque los credos y la conducta solamente se perciben en correspondencia con el sub contexto cultural. La cultura social o cultura de grupo, es una unidad de costumbres y opiniones determinadas por pautas, valores, cualidades, posibilidades de las que participan los integrantes de las corporaciones.

Chiavenato, es un estudioso muy preocupado y está avanzando en su planteamiento teórico con respecto a los lineamientos de la administración y la gestión, sustentadas en la gama de corrientes teóricas sobre el ambiente organizacional, y cultural. Las dimensiones que prioriza son las motivacionales, el liderazgo, las comunicativas entre otras categorías ligadas a los problemas más recientes, como el stress, acontecimiento básico para el estudio y mejora del clima organizacional.

En el ámbito nacional últimos tiempos se han venido tomando en cuenta un conjunto de estrategias a fin de crear un ambiente colectivo adecuado que permita al empleado optimizar sus pericias, capacidad, conocimiento, su convivencia y competencias intelectuales, las mismas que coadyuvan a lograr las metas organizaciones propuestas. Así mismo poco o parcialmente se cumple con seguros, aguinaldos y otros beneficios, reflejando así una baja productividad y falta de compromiso con la institución o empresa donde laboran. El presenciar un clima organizacional con escasas condiciones que satisfagan las expectativas del personal que labora en la Agencia Agraria Jaén, ha dado lugar, a la falta de ambientes físicos, comunicación entre los trabajadores, bajas remuneraciones del sector, siendo por ello que estos motivos dificultan un ambiente laboral agradable, sino también la prestación de servicios públicos de calidad eficientes y oportunos. Así mismo también se ve afectada la imagen institucional. Entre los factores que se describen anteriormente, también se encuentran los factores económicos, educativos, administrativos y motivacionales; razón por la cual se consideró de suma importancia realizar la presente investigación a fin de contribuir a la solución de la problemática existente.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Díaz (2015) en la tesis sobre la relación del clima organizacional en la motivación del logro en los mexicanos de la universidad de México indica; la investigación llegó a las siguientes conclusiones: nace a nivel empresarial en Europa y luego se extiende a América, con el único propósito de mejorar y elevar el rendimiento productivo del personal a partir del reconocimiento y potenciación de las habilidades personales, interpersonales y profesionales de los mismos. Muchos investigadores han escrito experiencias sobre la aplicación del Coaching Personal y Coaching de Equipo, a nivel empresarial, pero lo más

enriquecedor de esta innovación es su direccionamiento y aplicación al campo educativo. (p.25)

En su la investigación de grado es titulada “El clima organizacional y su relación con la productividad laboral” Universidad Central de Venezuela, afirma al revelar los resultados estratégicos toman de carácter de alto valor para la sociedad y para sí mismo, en los aprendizajes y técnicas de desarrollo personal siendo la clave para mejorar su desempeño en el aula. En este sentido la propuesta “Coaching”, es a la vez una técnica d crecimiento personal que tiene como propósito fundamental ayudar a conseguir las metas individuales y de equipo que se proponga toda organización educativa. (p.62)

Nacional

Vásquez (2010) en su tesis Determinación de la Coordinación del Clima Organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Agustín Neyra ESSALUD de Ferreñafe nos revela que la capacitación recibida desde el punto de vista cognitivo y no de tratamiento valorativo, personal; no ha tenido éxito esperado en el mejoramiento de la calidad del rendimiento académico pero a la vez es referente para mejorar aspectos interpersonales que se pueden lograr a través del programa Coaching de equipo. (p.5)

Local

En su tesis “Programa de coaching personal para promover un clima organizacional favorable en el Educación Superior Tecnológico Público “4 de junio de 1821” de Jaén, para optar el grado de Magister en Gestión Pública, trabajaron con 54 trabajadores entre docentes y administrativos nombrados y contratados, Jaén. Goyzueta, Guevara y Sánchez (2013) llegando a la siguiente conclusión:

El programa desarrollado durante 6 sesiones comprendiendo un periodo de 06 semanas, trabajando una sesión por semana, por 120 minutos cada una. Como resultado el programa fue efectivo al finalizar el periodo de aplicación de las sesiones a los trabajadores se mostraron con mejor predisposición para optimizar las relaciones interpersonales, comunicativos y contribuyendo de esta manera a tener un clima organizacional más favorable. (p.15)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Coaching personal

Casado (2003) deben ser: Se trata de una técnica manejada universalmente, en este sentido se encuentra es que se encuentra distintas definiciones de Coaching, lo logramos concebir como un “proceso de acompañamiento a un individuo o a un equipo de individuos en el trabajo con el propósito de optimización del potencial de las personas.

Lozano (2008) estima que el Coaching es un “proceso de desarrollo dirigido a la ganancia y perfeccionamiento de habilidades instrumentales y de gestión por directivos, director general, consejero delegado, etc., quienes buscan o tratan de mejorar el nivel de rendimiento” y se perfecciona con la tesis de Zambrano, J. (2010) quien piensa que el Coaching “está relacionado con el cambio y la innovación, con la capacidad humana de progresar, trastornar el comportamiento mal adaptados y generar nuevas acciones satisfactorias”.

Coaching es el arte de realizar preguntas para apoyar a otros individuos, mediante el aprendizaje, en la investigación y el hallazgo de nuevas creencias que tienen como efecto el logro de los objetivos.

1.3.1.1. Razones por las que nace el coaching

El Modelo de consultoría Modelo creado por Alexandre Saporito en 1996, basa su enfoque y estructura en la relación que el coach construye con el personal entrenado bajo la percepción de una consultoría constante. De este modo, la información que se recaude de dicho proceso, ha de ser de tal relevancia que permita una comprensión lo más completa posible del trabajo de los ejecutivos y del conjunto de trabajadores de la organización. Es por ello, que, bajo esta percepción, la labor del coach es cerciorase que los objetivos y metas de su trabajo de consultoría, sean compatibles y se encuentren reflejados en el desempeño de los componentes de la organización, así como con la efectividad resultantes de tal desempeño.

Para lograr tales resultados, el modelo propuesto por Saporito, nos conduce a observar un esquema dividido en cuatro partes o fases: En primer lugar, el modelo exige que se

desarrolle o conceptualice el contexto en el que se programen las actividades, de modo que le permita al coach entender e interiorizar la dinámica en las cuales se desarrollan las interacciones entre los trabajadores, permitiendo definir con este primer paso, los requerimientos iniciales de todo el proceso de coaching; permitiendo con esta labor, que se comprendan también a cabalidad el conjunto de procesos y requerimientos de la organización, respecto del desarrollo de una cultura de trabajo sostenida, una filosofía interiorizada en todos los niveles de trabajo. Estos presupuestos básicos son esenciales para que la labor del coach pueda ser capaz de crear un perfil empresarial exitoso; siendo que para esta tarea, es menester observar determinadas cuestiones previas, (Arqueros, 2009, pág. 275)

1.3.1.2. Características del coaching

Bajo esta perspectiva, el rol del coach, resulta ser una tarea medular, pues se enfocará en el establecimiento y definición clara de las cualidades personales y conductuales que resultan importantes para el propio proceso de coaching.

El segundo estamento del modelo propuesto por Saporito, está dado por el análisis de la tarea de los trabajadores, respecto de una guía de desarrollo de personas o también denominado proceso de 360°. En esta fase, según la guía del coach, en la organización deben encontrarse preparados el procesamiento de la información recolectada, la misma que formará parte integrante del plan de desarrollo directivo o base. (Demin, 2011, p.20)

1.3.1.3. Aplicaciones del Coaching

Muradep (2009) dice que La necesidad de trabajar en el sistema, y con él, medio en el que se encuentra adscrito el ejecutivo. De este modo, desarrollando estas cuatro claves de procesamiento de datos, el coach, y por consiguiente el proceso de coaching, podrá desplazarse con facilidad entre procesos, logrando una flexibilidad acorde con las necesidades de la organización y su gente, se puede advertir la utilización de diferentes herramientas metodológicas, con la finalidad de incrementar el desempeño laboral, que mediante la evaluación y utilización de las cuatro claves antes descritas, las mismas que se encuentran enmarcadas en el plano psicológico del colaborador, incrementando su capacidad de responder a las problemáticas diarias de su tarea y; obteniendo así, un beneficio casi terapéutico.

1.3.1.4. Funciones del coach

Entre las principales que realiza el coach, tenemos:

- Promueve liderazgo visionario inspirador.
- Seleccionador de talentos.
- Entrenador de equipos.
- Acompañamiento a los individuos.
- Consultor del desempeño individual.
- Motivador y mentor del desarrollo de habilidades.
- Gestor del trabajo en equipo.
- Brindan consejo, establecen dirección y dan feedback.
- Ayuda a evitar el fracaso, igual que alcanzar el logro del éxito.

1.3.1.5. Técnicas del Coaching

Lazzati (2008) la evaluación formal. Va desde entrevistas estructuradas a evaluaciones validadas tanto de tipo cuantitativo como cualitativo. Algunas herramientas básicas son:

- Escala de Satisfacción de Warr Cook y Wall
- Escala de Personalidad 16 PF
- Dibujo de la persona humana

Este tipo de evaluación obliga necesariamente a un informe también formal.

- **El insight**

Técnica muy difundida en los últimos tiempos que facilita la comprensión de comportamientos, necesidades y afloración de conflictos personales.

Las herramientas pueden ser elaboradas en base a criterios que el propio coach puede determinar. Como modelos básicos se tienen:

- La rueda de la vida
- La rúbrica de autoevaluación

Este tipo de evaluación puede ser realizado colectivamente. Es imprescindible la presencia de un facilitador, de quien se recibirá la retroalimentación, para la comprensión de los resultados, así como orientar al compromiso personal, que es el objetivo final de la técnica.

- **La solución alternativa de conflictos:**

Suele confundirse conflicto con problema, y el intentar abordar del mismo modo puede no llevar a la toma de decisiones correcta o a la solución.

En tanto el primero exige una toma de decisión para elegir la alternativa más adecuada, en el segundo se demanda la solución categórica de una situación que causa malestar o afecta a la organización.

Generalmente el conflicto impulsa al propio sujeto comprometiéndose en acciones, en tanto el problema puede no ser evidenciado por muchos y convivir con él sin comprometerse demasiado.

Tradicionalmente la solución de conflictos ha estado en manos de terceros. Dos sujetos en desacuerdo acudían a un tercero para que éste ofreciera un dictamen a favor de uno de los implicados. Tal decisión vertical conlleva a un conflicto mayor, quien no era favorecido se sentía pisoteado en sus derechos generando un malestar que podría llevarlo a buscar venganza.

La solución alternativa de conflictos tiene algunas técnicas clave:

La entrevista: comunicación entre dos personas utilizando como medio el lenguaje hablado, pueden a la vez tener variantes: estructura, no estructura e informal.

- Estructurada: dirigida a una persona en especial con un objetivo preciso. Se utilizan preguntas abiertas y cerradas que pueden incluir opiniones del entrevistado, con lo cual se cierra la entrevista.
- No estructura: dirigida a una persona en especial y con un objeto concreto. El entrevistador tiene claro el objetivo, pero no un cuestionario fijo para desarrollar la entrevista. Se comienza por extraer el conocimiento del entrevistado sobre el tema, y a partir de ello se desarrolla la entrevista.
- Informal. Conocedor de las implicancias de la interacción con terceros puede buscar el aporte de otros, a manera de conversaciones, comentarios y encuentros no estructurados.

Esta técnica puede ser ampliada a focus group.

La conciliación: Es el proceso de encuentro de dos partes en disputa para esclarecer el conflicto y encontrar una solución consensuada. Se da por medio de la figura del conciliador quien no toma partido de la disputa y su rol es orientar a las partes a “ver” el problema desde diferentes perspectivas. No explica ni añade información, sólo dirige la comunicación a fin de que esta sea clara, sin distorsiones ni elementos que desvirtúen lo que las partes buscan. Muchas veces el conflicto es generado por percepciones y no por causas reales, eliminadas éstas el conflicto puede terminar. En otros casos, el aparente motivo de conflicto, oculta un trasfondo del cual las partes no han hablado. Tal descubrimiento puede llevar a la solución del conflicto.

La negociación: Es un proceso de interacción y comunicación entre personas que defienden unos intereses determinados que se perciben como compatibles. Exige la presencia de un “mediador” o persona u organización conocedora de la problemática, pero no involucrada con ella.

El negociador explica a las partes los beneficios o dificultades de una u otra alternativa orientándolos a la toma de una de ellas, considerando factores de GANAR-GANAR, aunque ello no implique “ganancia total” de alguna de las partes. El objetivo es entonces el acuerdo mutuo. Es la última alternativa en solución alternativa de conflictos.

1.3.2. Clima Organizacional

1.3.2.1. Definición

Pumpim (1988) citado por Berbel (2008), señala que el Clima Organizacional es mecanismo multidimensional, que se configura teniendo en cuenta un conjunto de elementos diversos, el ambiente tiene un principio de continuación, no de modo constante como lo que sucede con la cultura, es decir que puede variar, el clima se configura por las particularidades de los agente sus conductas, las actitudes y factores que concurren en la organización, el clima es externo a la persona, es diferente a la labor, acarrea resultados sobre el conducta, es un componente inmediato de la conducta en base a que incide en las cualidades, perspectivas influyentes inmediatos de la conducta.

Poole (1985) citado por Berbel (2008). La cultura organizacional es un vocablo corriente utilizado en dos sentidos distintos. Por un lado, simboliza el agregado de hábitos y prácticas en un periodo definido de una comunidad, también determinada, y por otro, hace referencia, a las artes, sabiduría y otras expresiones enmarañadas del entendimiento y comprensión humana, estimadas en conjunto. En el análisis de las colectividades, la cultura, hace referencia al modo de vida de social tomando para ello todos sus estilos, ideas, dogmas, hábitos, normas, artes, etc. Siendo así todas las personas poseemos una cultura ya que constituimos un segmento de una estructura cultural, en base a ello actuamos, juzgamos a otras culturas desde nuestro propio parecer y cultura.

Gan (2008) citado por Roque (2012) señala que: De ahí el relativismo de la cultura, porque los credos y la conducta solamente se perciben en correspondencia con el sub contexto cultural. La cultura social o cultura de grupo, es una unidad de costumbres y opiniones determinadas por pautas, valores, cualidades, posibilidades de las que participan los integrantes de las corporaciones. (p.20)

1.3.2.2. Principales variables y tipos de clima organizacional

Según Berbel (2008) indica que el ambiente organizacional, no es otra cosa que determinar la conducta, actitudes y el desempeño de las personas en un entorno organizacional; en este propósito se toma en cuenta los principios teóricos de las Ciencias Sociales como: la Psicología, Sociología y Antropología cultural, las cuales determinan ciertos lineamientos de la percepciones, valores, capacidades de aprendizaje, así como formas individuales de comportamiento en el desarrollo de la actividad laboral desarrollada en equipos de trabajo, en una corporación determinada, o la manera de estudiar la mirada al medio externo de la organización, teniendo en cuenta todos y cada uno de sus componente, aun las políticas, objetivos, misiones, estrategias definidas para prestar el servicio a la comunidad.

1.3.2.3. Características del clima Organizacional

Para Quispe, (2015) Mediante el *aspecto psicológico*, se identifica su propio actuar y va determinado el actuar de los otros, fija posición sobre el modo de actuar del individuo ante las particularidades de la corporación, según la cimentación personal que se tenga, tales como: libertad individual, nivel de agrado, estimulación, sentido de identidad,

responsabilidad y compromiso con los objetivos, compromiso de trabajo y habilidad al cambio; los componentes determinan el concepto de ambiente laboral, el que está sujeto a un sin número de propiedades del ambiente laboral percibido directa o disimuladamente por el personal, lo cual repercute en la conducta del trabajador.

Para, Toro (2005) La orientación *factores grupales*, conceptualiza al ambiente organizacional como: “la perspicacia conjunta y simultánea del contexto interno de la corporación, así como del equipo donde los componentes sociales del trabajo se cristianizan en una fuente de complacencias indisolubles, se genera desarrollo individual, se busca y ensaya ser comprensivo, ayudar, a admitir disconformidades” lo cual va generando ambiente de paz, que conlleva a disminuir la irritación interpersonal, acontecimiento que ira propiciando grandes beneficios a la corporación, sus integrantes para conseguir efectos positivos a favor de la colectividad, de este modo los factores se constituyen en ánimo de cooperación; cordialidad al jefe; amistades con el otro, ejecución de faenas en equipos, desarrollo de liderazgo y construcción de valores sociales.

La dirección *factores organizacionales*, al respecto, Quispe (2015) señala: las instituciones son realidades distintas unas de otras, en base a ello cada una de ellas tiene sus particularidades y propias características, particularidades en algunos casos únicas y exclusivas, las que redundan en el procedimiento del trabajador, configurando un clima organizacional exclusivo también, en cada institución, y por lo mismo en el rendimiento productivo de la organización. Destacan entre estos componentes la comunicación el diseño de políticas, planteamiento de fallos, la estructura corporativa, nivel jerárquico y predominio en el puesto, peligros laborales, diseños corporativos, aspecto físico, aprestamiento tecnológico, etc.

Ivancevich (2006) indica que el ambiente organizacional, no es otra cosa que determinar la conducta, actitudes y el desempeño de las personas en un entorno organizacional; en este propósito se toma en cuenta los principios teóricos de las Ciencias Sociales como: la Psicología, Sociología y Antropología cultural, las cuales determinan ciertos lineamientos de la percepciones, valores, capacidades de aprendizaje, así como formas individuales de comportamiento en el desarrollo de la actividad laboral desarrollada en equipos de trabajo, en una corporación determinada, o la manera de estudiar la mirada al medio externo de la organización, teniendo en cuenta todos y cada uno de sus componente, aun las políticas, objetivos, misiones, estrategias definidas para prestar el servicio a la comunidad.

1.3.2.4. Organizacional

Vargas (2000) sostiene que; el ambiente organizacional son discernimientos consensuados entre los integrantes de una corporación con relación al trabajo, al contexto, al espacio físico, a la apreciación sobre las políticas de gobierno en la institución, hechos que se dan y que determinan ciertos tipos de convivencia entre los trabajadores, es decir se toma en cuenta las interacciones desarrolladas por el personal y los distintos lineamientos normativos formales que norman las relaciones entre los trabajadores.

Bustamante (2005), manifestó en sus estudios que: el ambiente organizacional establece un ambiente familiar en la corporación, se trata de una atmósfera emocional, particularidad que concurre en toda institución (p.52).

Maldonado (2006) de igual manera refiere que la definición de clima organizacional comprende distintos componentes del escenario, que se manifiesta recíprocamente en varios niveles, como: el tipo de ordenación, la ciencia aplicada, administración de metas estratégicas, los estatutos internos, los componentes estructurales, todo esto ligado a las cualidades, conjunto de valores y conductas sociales con lo cual se constituye los elementos sociales.

Maldonado (2006), De los estudios presentados se puede deducir que el ambiente organizacional, es una apreciación que se tiene sobre los distintos componentes que se vinculan en el medio de trabajo, y que van determinando cierto ambiente de convivencia y que en base a estas percepciones se pueden plantear medidas correctivas si fuera necesario para mejorar el ambiente organizacional en la institución, es decir que se plantean acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar o fortalecer el proceso a fin de alcanzar resultados institucionales.

Claude (1998). Citado por Sulbarán. (1998), señala que: en nuestro tiempos ha logrado ubicarse en un sitio importante, por lo que, necesariamente se debe tomarse en cuenta en todas y cada una de las organizaciones sin importar cual sea su fin o naturaleza, es decir, organizaciones de producción de bienes, servicios, etc. en la medida que el ambiente organizacional sea favorable se fortalecerá la capacidad de entrega de los trabajadores, y con

ello la mejora de la producción y consecuentemente el desarrollo institucional; en ningún tipo de institución, el estamento gerencial debe perder de vista la importancia del clima organizacional, más aun si se toma en cuenta que los trabajadores son el componente dinámico, activo constituyéndose desde luego en el agente responsable de la producción y la productividad, de lo cual dependerá la rentabilidad y el éxito de las corporaciones, el ambiente organizacional no se configura solamente por la interacción que entablan los trabajadores entre sí, sino también por la disponibilidad y acceso a todos y cada uno de los elementos que facilitan un buen desempeño del trabajador.

1.3.3. Marco Conceptual

1.3.3.1. Coaching

Ulloa (2012) labor de cambio en la persona, como pedestal del cambio en las corporaciones, de manera que la toma de razón e interiorización es esencial para que se desarrolle un avance organizacional.

1.3.3.2. Clima Organizacional

Es el mecanismo multidimensional, que se configura teniendo en cuenta un conjunto de elementos diversos, el ambiente tiene un principio de continuación, no de modo constante como lo que sucede con la cultura, es decir que puede variar, el clima se configura por las particularidades de los agente sus conductas, las actitudes y factores que concurren en la organización, el clima es externo a la persona, es diferente a la labor, acarrea resultados sobre el conducta, es un componente inmediato de la conducta en base a que incide en las cualidades, perspectivas influyentes inmediatos de la conducta.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el coaching personal y el clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén?

1.5. Justificación del estudio

Cuando hablamos de clima organizacional es referirse al factor humano, el cual es de suma importancia para la obtención de buenos resultados y lograr el éxito organizacional.

La presente investigación tiene relevancia porque aplicar un plan de capacitación de Coaching Personal, aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén, el cual contribuiría a mejorar sus conocimientos e incrementar su rendimiento; contribuyendo con ello mejorar su vida personal, familiar y profesional.

Se justifica porque ya que contribuirá en un buen desarrollo en su desempeño laboral y conducta de los trabajadores en su ambiente de trabajo, de la cual no solo depende de las condiciones personales también se agrega la percepción del clima laboral en donde laboran.

Por la cual los trabajadores de la presente institución trabajen con motivación y un buen desempeño de tal manera sea eficiente.

Siendo motivo que en las Instituciones Públicas, al recurso humano y al clima organizacional no se está brindando la adecuada atención, por la cual la cada principal donde no hay una adecuada atención a los usuarios por parte de los servidores públicos es así que la actual investigación tiene como finalidad la de elaborar una propuesta para fortalecer o mejorar el clima organizacional de la Agencia Agraria; para que se pueda convertir en un instrumento válido que permita a los responsables de dicha entidad, cimentar un clima organizacional óptimo, que ofrezca las condiciones idóneas para un buen desempeño laboral y por consiguiente brindar una atención de calidad, eficiente y oportuna a los usuarios.

1.6. Hipótesis

El coaching personal se relaciona con el clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el coaching personal y el clima organizacional, en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.

1.7.2. Objetivos Específicos

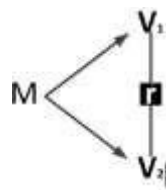
- Diagnosticar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.
- Identificar el nivel de Coaching personal en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.
- Evaluar el grado de relación entre el nivel de Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio es una investigación correlacional, trabajo en el que, se evalúa dos dimensiones para posteriormente determinar numéricamente su nivel de correspondencia entre ellas, (Mejía, 2017) el diseño no experimental – transversal, el esquema:

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

- M** : Trabajadores la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén 2018.
- V₁** : Coaching Personal
- V₂** : Clima Organizacional
- R** : Relación entre coaching personal y el clima organizacional, en los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén 2018.

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Coaching personal.

Según Gil (2015), indica que el Coaching es la relación profesional de ayuda de manera continua con un adecuado aprendizaje, reflexión y un buen diálogo, este proceso ayuda al individuo a desarrollar mejores prácticas en su vida.

Variable 2: Clima Organizacional.

Brunet (1987) se determina por la unión de valores, opiniones y sobre todo actitudes, dando satisfacción de la productividad de los trabajadores y quien más participan en el ambiente laboral.

Tabla 1: Operacionalización de la variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	INSTRUMENTO / TECNICA
COACHING PERSONAL	La Conciencia	➤ Gestión de Cambio	BUENO REGULAR MALO	CUESTIONARIO / ENCUESTA
	La auto creencia	➤ Motivación ➤ Toma de Decisiones ➤ Trabajo en equipo		
	Responsabilidad	➤ Superación		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	INSTRUMENTO / TECNICA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	➤ Integridad moral y ética ➤ Liderazgo ➤ Motivación y dirección del personal	BUENO	CUESTIONARIO / ENCUESTA
	Calidad del ambiente	➤ Valoración del trabajador. ➤ Identificación y pertenencia ☐ Condiciones del Trabajo		
	Integración organizacional	➤ Ambiente de cooperación ➤ Estrategias de comunicación ➤ Comunicación Integral	REGULAR	
	Vitalidad organizacional	➤ Formación y desarrollo personal ➤ Apertura a la innovación.	MALO	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

En el ámbito de estudio, se considera como universo a la totalidad del personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén, la población está conformada por todos los trabajadores de la Agencia Agraria Jaén, la misma que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3: Personal que labora en la DRAC – Agencia Agraria Jaén

NOMBRE ENTIDAD	SITUACION LABORAL					
AGENCIA AGRARIA JAEN	Funcionarios	Titulares de la Sede	Régimen 728	Régimen CAS	Régimen LOCACION DE SERVICIOS	TOTAL
N° TRABAJADORES	1	12	7	3	4	27

Fuente: Elaboración propia.

2.3.1. Muestra

La muestra considerada por el total del personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén, por tanto, la muestra es igual a la población. Por ser una población pequeña se tomó en cuenta todos los trabajadores

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

Para la presente investigación se utilizó lo siguiente:

Técnicas.

a. La encuesta:

Para el recojo de los datos se utilizó la encuesta la misma que obedece a determinar la evaluación de las variables de investigación.

Teniendo en cuenta la definición de García (2003) es importante considerar que la encuesta debe cumplir ciertos criterios de elaboración y aplicabilidad en la cual los procedimientos sean los adecuados y sobre todo estandarizados, asimismo debe quedar

precisado que puede aplicarse a diversos contextos que permitan recoger información importante y que respondan a las intencionalidades de la investigación.

Instrumentos.

Los instrumentos a utilizar son los cuestionarios de Coaching personal y clima organizacional, que según Valderrama (2013) se hace oportuno indicar que estos instrumentos presentan preguntas de acuerdo a la operacionalización de la variable problema.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez del instrumento:

Según Pino (2007) es importante considerar que los instrumentos deben ser elaborados teniendo en cuenta criterios que midan lo que está establecido en los objetivos y que los expertos puedan establecer una validez que implica la aceptación del instrumento para recoger información.

Mendoza (2013) considera que el instrumento debe ser explícito en su ítem, para ello debe reflejarse un adecuado trabajo en la desintegración de las variables, consideran coherencia entre las dimensiones e indicadores y termina con las preguntas, además sobre todo no dejar de lado los objetivos.

Frente a lo descrito anteriormente se hace hincapié que los expertos pueden hacer todas las correcciones y sugerencias posibles en el instrumento con la finalidad de tener la oportunidad de consolidar un excelente instrumento midiendo las coherencias de contenido, redacción, organización y plantear las opciones de mejora con la intención de consolidar un buen instrumento de recojo de datos y sobre todo que tenga la posibilidad de ser utilizado en otros espacios y contextos de las mismas características.

Confiabilidad del instrumento.

Para el instrumento clima organizacional, el alfa de cronbach salió 0,76 y para el instrumento desempeño laboral el alfa de cronbach salió 0,78, siendo ambos mayores que 0,75 por tanto los instrumentos son confiables.

2.5. Procedimiento

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento:

- a) Se plantearon los objetivos generales y específico claros y precisos.
- b) Se buscaron las teorías independientes que ayuden a vislumbrar las variables de estudio, gracias a la revisión bibliográfica.
- c) Se elaboró la matriz de operacionalización de variable que consistió en desintegrar la variable desde las dimensiones, indicadores e ítems.
- d) El instrumento de recojo de información elaborado paso por juicios de expertos para su validez, posteriormente se aplicó un piloto para determinar la confiabilidad del mismo y ser aplicado en las muestras de estudio.
- e) Se interpretó la información utilizando estadística descriptiva.
- f) Producto de los resultados del procesamiento de los datos se inició el planteamiento de la propuesta la misma que tienen por finalidad solucionar la problemática planteada; ello implica diseñar un programa de habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipal en mención.

2.6. Método de análisis de datos.

Para el procesamiento de la información se realizó en tablas de frecuencias con la finalidad de tener claros los porcentajes de todos los sujetos que fueron parte de la investigación. Esto es oportuno indicar que se utilizó el SPSS.

Se hicieron gráficos a través del estadístico de Microsoft Excel.

2.7. Aspectos éticos.

Se ha tenido en cuenta el respeto de autorías de las publicaciones que sirven para la presente investigación realizando su adecuada citación. De igual manera se han respetado las directivas de la Universidad César Vallejo para la realización de trabajo de Investigación a nivel de Post Grado.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los siguientes resultados de acuerdo a los objetivos en la cual tenemos:

3.1. Objetivo Específico 01

Diagnosticar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.

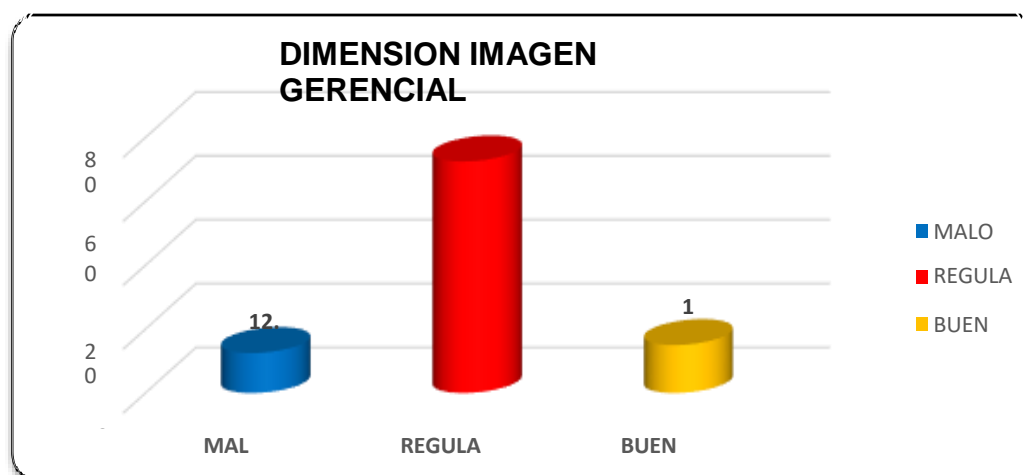
Tabla 4. Nivel de imagen gerencial

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	5	12.50
REGULAR	14	72.50
BUENO	8	15.00
Total	27	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 1.

Distribución de porcentajes de la dimensión de Imagen Gerencial del clima organizacional de los trabajadores de la DRAC – Agencia Agraria Jaén



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla y figura 1, muestran los resultados obtenidos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén, en su dimensión de Imagen Gerencial, observándose que el 72.50% de los trabajadores encuestados, consideran que la percepción de imagen gerencial entre superiores y subordinados se encuentra en un nivel Regular, el 15% considera que el nivel es Bueno y solamente el 12.5% es Malo.

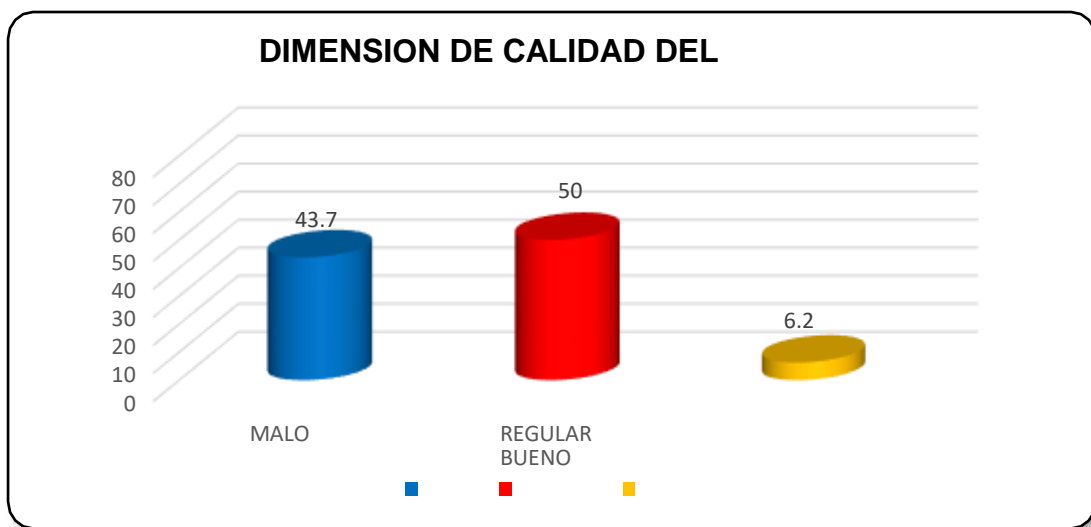
Tabla 5. Dimensión de Calidad del Ambiente del clima organizacional de los trabajadores de la DRAC – Agencia Agraria Jaén

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	13	43.75
REGULAR	10	50.00
BUENO	4	6.25
Total	27	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.

Percepción del nivel de calidad del ambiente



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

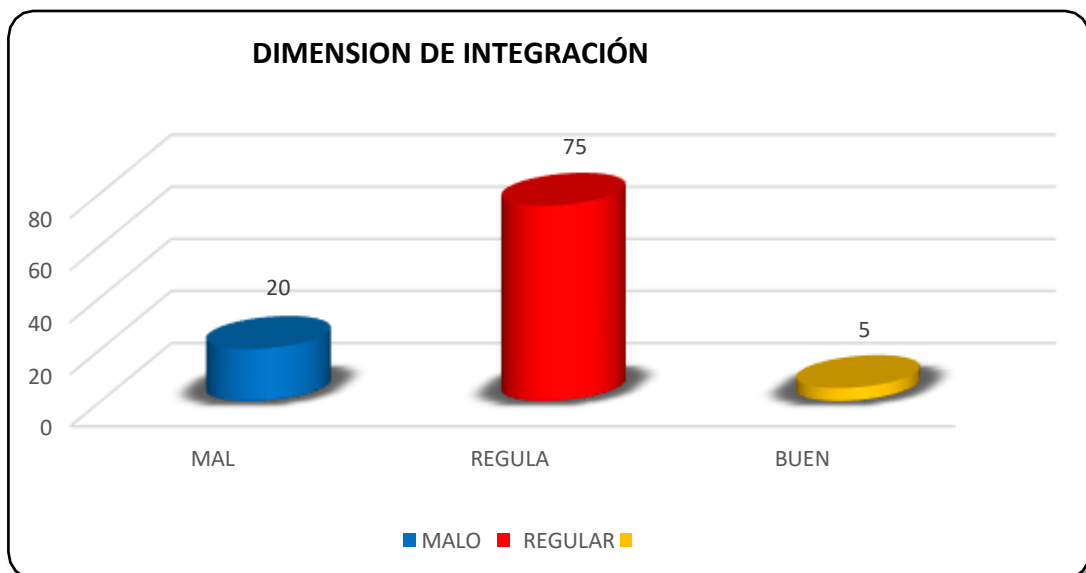
En la tabla 2 y figura 2, se observa que los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento clima organizacional, dándose que el 50% de los trabajadores encuestados de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, la percepción del nivel de calidad del ambiente se encuentra en un nivel Regular, un 43.75% menciona que es Malo y solamente el 6.25% de estos trabajadores el nivel de calidad del ambiente es Bueno.

Tabla 6. Percepción de Integración organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	10	20.00
REGULAR	13	75.00
BUENO	4	5.00
Total	27	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Percepción del nivel de Integración Organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

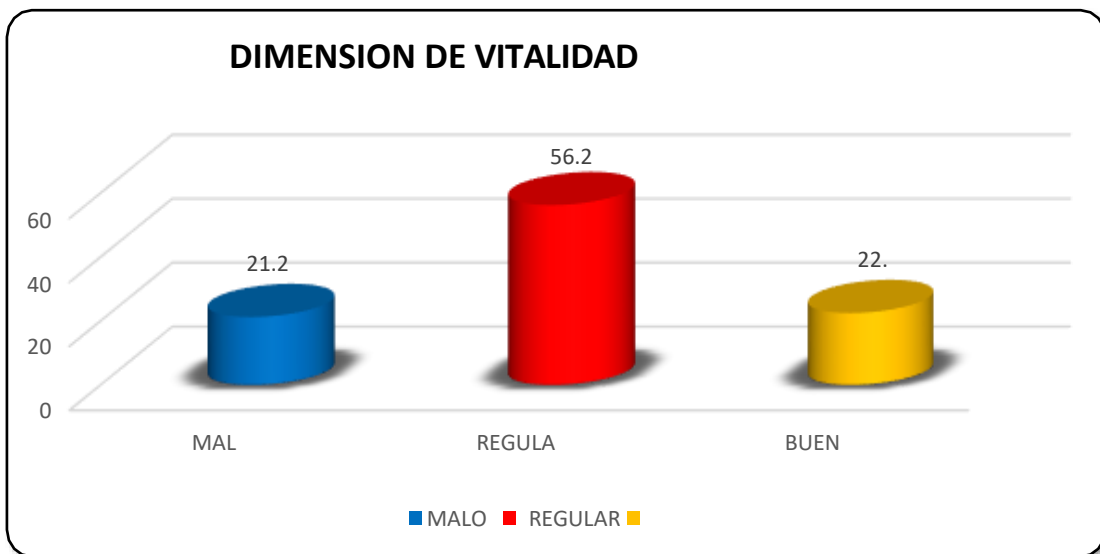
En la tabla 3 y figura 3, se observan que los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento clima organizacional, dándose que el 75% de los trabajadores encuestados de la DRAC - Agencia Agraria Jaén el nivel de Integración organizacional se encuentra en un nivel Regular, un 20% es Malo y solamente un 5% de los trabajadores encuestados considera que dicho nivel es Bueno.

Tabla 7. Percepción del nivel de Vitalidad organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	2	21.25
REGULAR	8	56.25
BUENO	17	22.50
Total	27	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4.
Percepción del nivel de Vitalidad Organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 4 y figura 4, se observan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento clima organizacional, dándose que el 56.25% de los trabajadores encuestados de la DRAC - Agencia Agraria Jaén la percepción del nivel de vitalidad organizacional es Regular, un 22.5% considera que dicho se encuentra en un nivel Buena y solamente un 21.25% de los trabajadores encuestados considera que el nivel de Vitalidad organizacional es Malo.

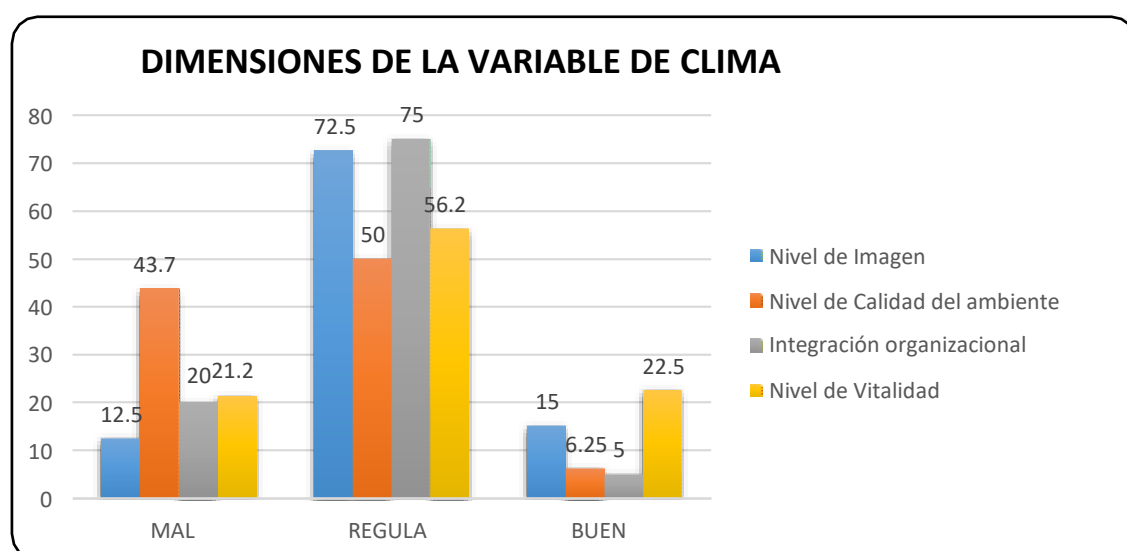
Tabla 8. Dimensiones Clima Organizacional en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén

Nivel	Nivel de Imagen gerencial	Nivel de Calidad del ambiente	Integración organizacional	Nivel de Vitalidad organizacional
	%	%	%	%
MALO	12.50	43.75	20.00	21.25
REGULAR	72.50	50.00	75.00	56.25
BUENO	15.00	6.25	5.00	22.50
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente. Elaboración propia.

Figura 5.

Dimensiones del Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 5 y figura 5, se puede observar que la mayor parte de los trabajadores encuestados sobre la variable de Clima Organizacional en sus 4 dimensiones, un 63.44% en promedio, consideran que el clima organizacional dentro de la entidad se encuentra en un nivel Regular, mientras que un 26.25% en promedio de los encuestados percibe el clima organizacional en un nivel bueno; y solamente el 20.63% de los trabajadores encuestados de la DRAC– Agencia Agraria Jaén, reflejan que el Clima organizacional en la entidad se encuentra en un nivel malo.

3.2. Objetivo específico 02

Identificar el Coaching personal en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca
- Agencia Agraria Jaén

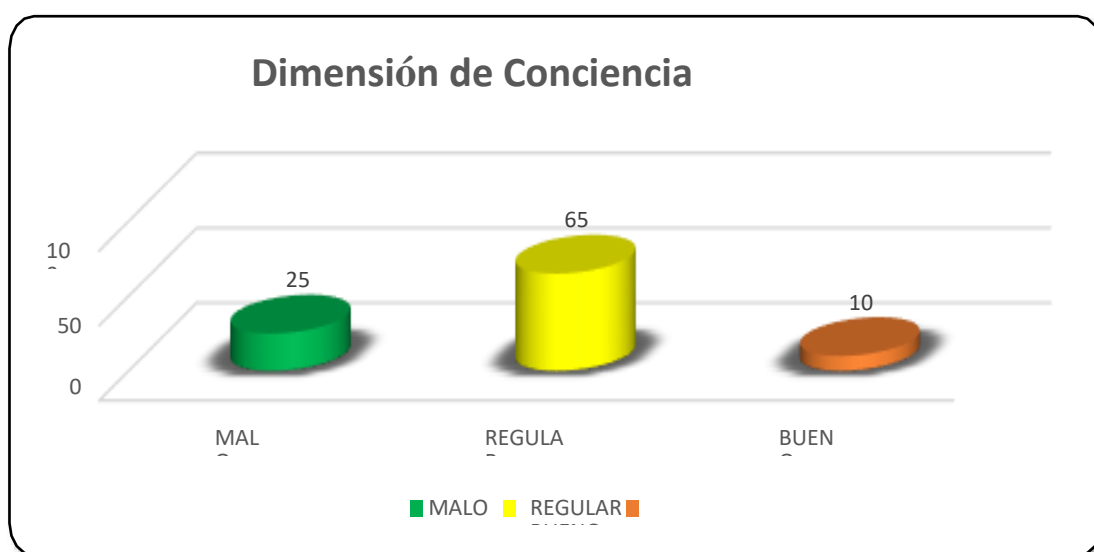
Tabla 9. Nivel de a Conciencia

	Frecuen cia	Porcent aje
MALO	2	6.25
REGULAR	15	78.75
BUENO	10	15.00
Tot al	27	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6.

Nivel de conciencia



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

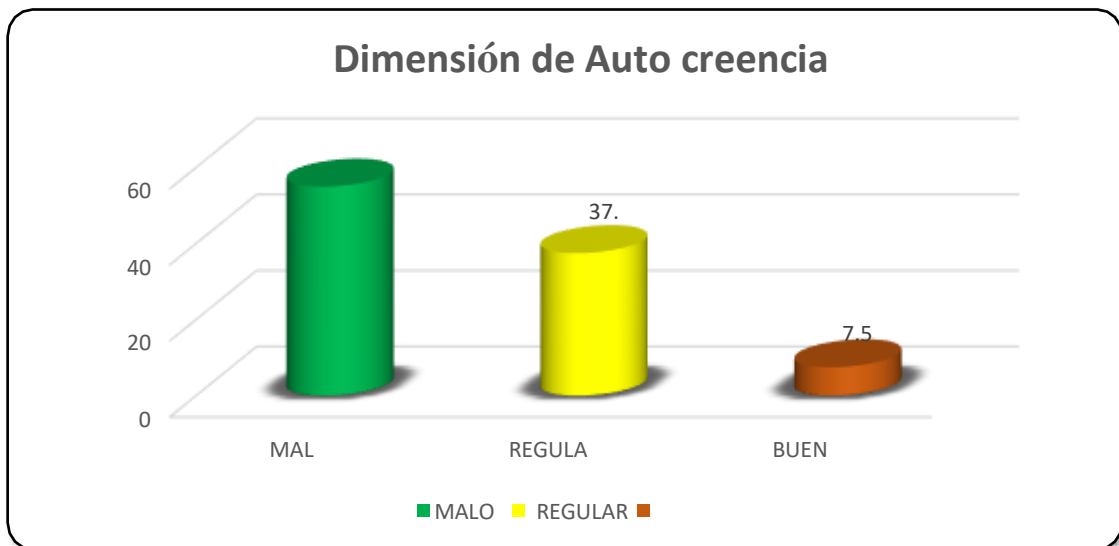
En la tabla 6 y figura 6, se observan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento nivel de conciencia de coaching personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, dándose que el 65% de los trabajadores encuestados el nivel de conciencia de coaching personal es Regular, para el 20% de los trabajadores encuestados el nivel de conciencia es Malo y solamente el 10% tienen nivel de conciencia Bueno.

Tabla 10. Nivel de auto creencia

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	14	55.00
REGULAR	10	37.50
BUENO	3	7.50
Total	27	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7.
Nivel de auto creencia



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

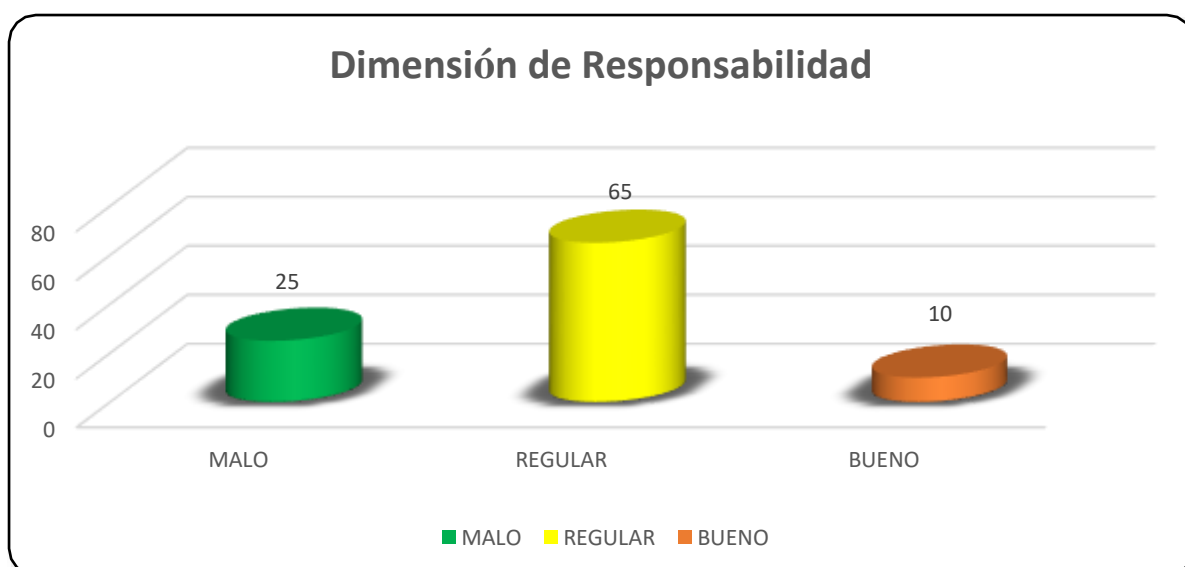
En la tabla 7 y figura 7, se observa que los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la variable de Coaching personal, el 55% de los trabajadores encuestados de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, tienen un nivel de auto creencia Malo, el 37.50% de los trabajadores encuestados tiene un nivel de auto creencia Regular, siendo solo el 7.5% de los trabajadores tienen un nivel de auto creencia Bueno.

Tabla 11. Nivel de Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	7	25.00
REGULAR	12	65.00
BUENO	8	10.00
Total	27	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8.
Nivel de Responsabilidad



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 8 y figura 8, se observan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento coaching personal, dándose que el 65% de los trabajadores encuestados en la DRAC - Agencia Agraria Jaén en cuanto a la dimensión de Responsabilidad presentan un nivel regular, para cumplir adecuadamente con sus funciones en la entidad. Así mismo el 25% tiene un nivel malo, siendo por el contrario que solamente el 10% de los trabajadores encuestados cuentan con un buen nivel de responsabilidad, para cumplir sus respectivas funciones y actividades en la entidad.

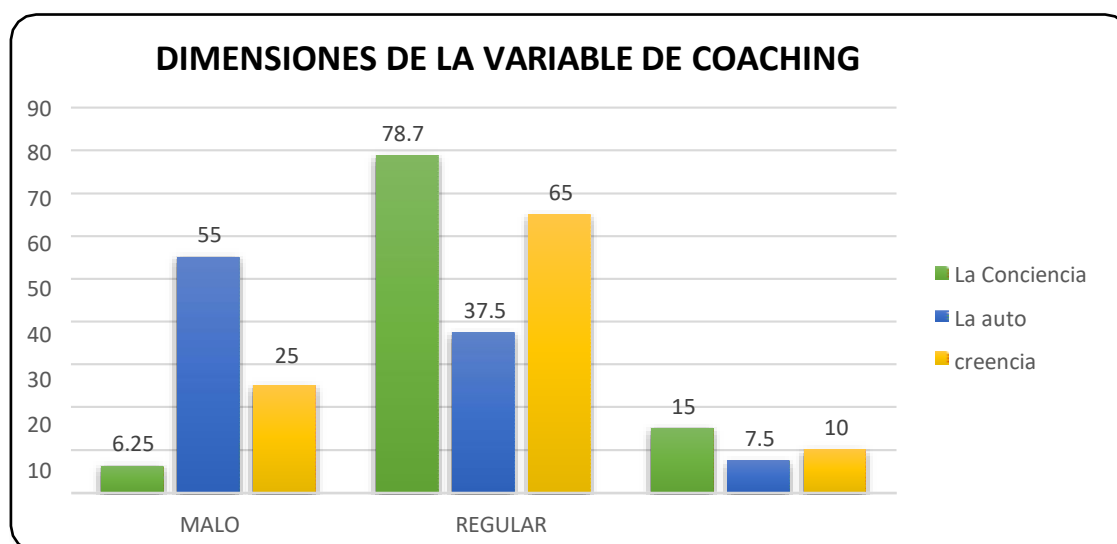
Tabla 12. Dimensiones del nivel de conocimiento de coaching personal, en los trabajadores de la Agencia Agraria Jaén 2018

Nivel	La Conciencia	La auto creencia	Responsabilidad
	%	%	%
MALO	6.25	55.00	25.00
REGULAR	78.75	37.50	65.00
BUENO	15.00	7.50	10.00
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9.

Dimensiones del nivel de conocimiento de Coaching Personal, en los trabajadores de la Agencia Agraria Jaén 2018



Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 9 y figura 9, se puede observar que la mayor parte de los trabajadores encuestados sobre la variable de Coaching Personal en sus 3 dimensiones evaluadas, un 60.44% en promedio cuenta con un nivel regular en cuanto al coaching personal; así mismo un 28.75% presenta un nivel malo, mientras que solamente el 10.83% en promedio de los trabajadores encuestados tiene un nivel bueno en cuanto al coaching personal.

3.3. Objetivo específico 03

Determinar el grado de relación que existe entre Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén.

Tabla 13. Grado de relación entre el Clima Organizacional y Coaching personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén.

		Clima Organizacional	Coaching personal
	Correlación de Pearson	1	,781**
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)		.000
	N	27	27
	Correlación de Pearson	,781**	1
Coaching personal	Sig. (bilateral)	.000	
	N	27	27

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Descripción:

Según la tabla 10, podemos determinar que existe una correlación positiva alta (0.781) entre las variables de clima organizacional y coaching personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, por cuanto se reafirma por la significancia en el nivel 0.01, lo que significa que al tener un buen nivel de coaching personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, el clima organizacional, mejora significativamente, incrementándose la productividad, promoviéndose las buenas relaciones humanas y el logro de las metas de la institución.

IV. DISCUSIÓN

Al inicio de la investigación, mediante la observación se detectó trabajadores con un insatisfactorio nivel de clima organizacional, esta problemática se evidenció mediante la aplicación de dos cuestionarios que midió el nivel de coaching personal y clima organizacional, cuyos resultados arrojaron un regular nivel de ambas variables. De esta manera permitiría tomar nota y atención de esta problemática por parte de los directivos para establecer medidas correctivas en el problema encontrado.

Así mismo también los trabajadores del grupo evaluado suelen ser indiferentes en los niveles de clima organizacional por razones que obedecen a factores a la variable anterior que es Coaching personal. Estos factores presionan al trabajador a adoptar ciertos comportamientos que le hacen a creador a faltas de empatía con el usuario, esta situación se puede comparar con los antecedentes de estudio vistas en el presente trabajo como la realizada por Vásquez (2010) y Caicedo (2013) quienes coinciden en que el clima organizacional debe ser armonioso entre la organización y los trabajadores, para poder desarrollar un eficiente y adecuada productividad, contribuyendo al logro de los objetivos planteados por la entidad.

Se determinó que existe una alta correlación entre el clima organizacional y coaching personal, en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca - Agencia Agraria Jaén, siendo el valor de 0.781, reafirmando por la significancia con nivel de 0.01. Significa que a mejor nivel coaching personal en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, el clima organizacional mejora.

Comparando los resultados obtenidos y las investigaciones realizadas anteriormente tenemos a Díaz (2015) en la tesis sobre la relación del clima organizacional en la motivación del logro en los Mexicanos de la universidad de México indica; la investigación llegó a las siguientes conclusiones: nace a nivel empresarial en Europa y luego se extiende a América, con el único propósito de mejorar y elevar el rendimiento productivo del personal a partir del reconocimiento y potenciación de

las habilidades personales, interpersonales y profesionales de los mismos. Muchos investigadores han escrito experiencias sobre la aplicación del Coaching Personal y Coaching de Equipo, a nivel empresarial, pero lo más enriquecedor de esta innovación es su direccionamiento y aplicación al campo educativo. (p.25) Y En su tesis “Programa de coaching personal para promover un clima organizacional favorable en el Educación Superior Tecnológico Público “4 de junio de 1821” de Jaén, para optar el grado de Magister en Gestión Pública, trabajaron con 54 trabajadores entre docentes y administrativos nombrados y contratados, Jaén. Goyzueta, Guevara y Sánchez (2013) llegando a la siguiente conclusión: El programa desarrollado durante 6 sesiones comprendiendo un periodo de 06 semanas, trabajando una sesión por semana, por 120 minutos cada una. Como resultado el programa fue efectivo al finalizar el periodo de aplicación de las sesiones a los trabajadores se mostraron con mejor predisposición para optimizar las relaciones interpersonales, comunicativos y contribuyendo de esta manera a tener un clima organizacional más favorable. (p.15)

V. CONCLUSIONES

- En cuanto a la variable de Clima Organizacional en sus 4 dimensiones (Imagen gerencial, Calidad del Ambiente, integración organizacional y Vitabilidad organizacional), un 63.44% en promedio de los trabajadores de la DRAC – AA Jaén, consideran que el clima organizacional dentro de la entidad se encuentra en un nivel Regular, mientras que un 26.25% en promedio de los encuestados percibe el clima organizacional en un nivel bueno; y solamente el 20.63% de los trabajadores encuestados, expresan que el Clima organizacional en la entidad se encuentra en un nivel malo.

- En cuanto a la variable de Coaching personal en sus 3 dimensiones evaluadas (Conciencia, Auto creencia y Responsabilidad), el 60.44% en promedio de los trabajadores de la DRAC.

- Agencia Agraria Jaén, cuenta con un nivel regular en cuanto al coaching personal; así mismo un 28.75% presenta un nivel malo, mientras que solamente el 10.83% en promedio de los trabajadores encuestados tiene un nivel bueno de Coaching personal.

- Se concluye que existe una correlación positiva alta (0.781) entre las variables de clima organizacional y coaching personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, por cuanto se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que, al tener un buen nivel de coaching personal, en los trabajadores de la DRAC - Agencia Agraria Jaén, el clima organizacional, mejora significativamente, incrementándose la productividad, promoviéndose las buenas relaciones humanas y el logro de las metas de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al funcionario (jefe) de la Dirección Regional de Agricultura – Agencia Agraria Jaén, aplicar un programa anual de capacitaciones relacionados a los temas de Coaching Personal y Clima Organizacional, dirigido a todos los trabajadores de la de la entidad, orientado con la finalidad de mejorar y actualizar sus niveles de conocimientos técnicos, a fin de agregarles aún más valor y la percepción de que son parte importante de la organización.

- Se recomienda desarrollar programas recreativos, que incluyan el coaching personal y clima organizacional, como modo de motivar el bienestar del trabajador.

- Se recomienda gestionar un programa de ascensos y valoración de puestos indicando los requisitos para poder obtenerlo, a fin de darle al trabajador el horizonte y el ideal necesario para que, con esfuerzo propio, pueda ser capaz de escalar jerárquicamente en la organización.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Clima Organizacional



Objetivo: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores nombrado y contratado en relación con el clima laboral en su área de trabajo a fin de determinar las fortalezas y debilidades que afectan la productividad de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén, Cajamarca.

I. Datos Generales

Instrucciones:

Por favor, marque con una “X” y responda solo el retablo de la respuesta que corresponda a su situación.

1.1. Sexo y edad

Sexo: M Edad:
F

1.2. Tipo de Contrato.

Nombrado Contratado

1.3. Nivel de estudios.

Primaria Secundaria Técnica Profesional

1.4. Antigüedad en el Trabajo.

Hasta 1 año 1-5 años 6-10 años 11-15 años 16 a más años

II. Instrucciones:

Por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la institución y no en términos de lo que usted piensa que debería ser o en términos de lo que otros contestarían. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán manejadas de forma estrictamente confidencial y que solo se reportan resultados globales.

Se le solicita responder marcando con una “X”, en el retablo de la derecha de cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión, considerando la escala del 1-5 como se muestra.

2.1. Escala de medición

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

2.2. Responda el siguiente cuestionario

N°	ITEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
IMAGEN GERENCIAL						
1	¿Mi jefe(a) inmediato es una persona de principios definidos?					
2	¿Es fácil hablar con mi jefe(a) sobre problemas relacionados con el trabajo?					
3	¿Los objetivos que fija mi jefe(a) para mi trabajo son razonables?					
4	¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?					
5	¿A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?					
CALIDAD DE AMBIENTE						
6	¿Mis compañeros valoran mi trabajo puedo contar con una felicitación?					
7	¿Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros?					
8	¿La higiene, ventilación, iluminación y espacio es el adecuado?					
INTEGRACION ORGANIZACIONAL						
9						
10	¿Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja a mí alrededor?					
11	¿Mi jefe(a) promueve el dialogo y nos escucha antes de tomar una decisión?					
12	¿Los conflictos se resuelve con dialogo, negociación o conciliación?					
13	¿Puedo opinar en el proceso y resultados de las metas trazadas en mi área?					
14	¿Tomamos decisiones en consenso al fijar nuestras metas?					
15	¿Las opiniones y aportes de otras áreas y usuarios favorecen las metas de área?					
VITALIDAD ORGANIZATIVA						
16	¿Recibo capacitación flexible, práctica y actualizada?					
17	¿Las capacitaciones recibidas mejoran el desempeño de nuestras funciones?					
18	¿Las normas y documentos institucionales están actualizadas?					
19	¿Las ideas innovadoras en las actividades de trabajo son aceptadas?					
20	¿Decido y organizo mi trabajo para desarrollarlo eficientemente?					

Anexo 2: Cuestionario de Coaching Personal



Objetivo: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores nombrado y contratado en relación con el clima laboral en su área de trabajo a fin de determinar las fortalezas y debilidades que afectan la productividad de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén, Cajamarca.

I. Datos Generales

Instrucciones:

Por favor, marque con una “X” y responda solo el retabla de la respuesta que corresponda a su situación.

a. Sexo y edad

Sexo: M Edad:
F

b. Tipo de Contrato.

Nombrado Contratado

c. Nivel de estudios.

Primaria Secundaria Técnica Profesional

d. Antigüedad en el Trabajo.

Hasta 1 año 1-5 años 6-10 años 11-15 años 16 a más años

II. Instrucciones:

Por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la institución y no en términos de lo que usted piensa que debería ser o en términos de lo que otros contestarían. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán manejadas de forma estrictamente confidencial y que solo se reportan resultados globales.

Se le solicita responder marcando con una “X”, en el retabla de la derecha de cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión, considerando la escala del 1-5 como se muestra.

a. Escala de medición

Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
4	3	2	1

b. Responda el cuestionario

N°	ITEMS	ESCALA VALORATIVA			
		4	3	2	1
LA CONCIENCIA					
1	Planificas periódicamente tus actividades en el trabajo				
2	Te encuentras siempre cómodo en la entidad				
3	Eres consciente de la responsabilidad de tu puesto de trabajo				
4	Consideras ser capaz de lograr los objetivos propuestos en la entidad				
5	La comunicación en la empresa es clara y fluida entre los miembros				
6	Existe un líder aceptado y seguido por todos en la entidad				
7	El líder siempre facilita la comunicación y la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo				
RESPONSABILIDAD					
8	Consideras que la entidad te brinda oportunidades de crecimiento profesional y personal				
9	Te sientes siempre motivado de iniciar cada día de trabajo				
10	Reflexionas sobre tu actitud en la entidad durante el día				
11	Está usted satisfecho en tu puesto de trabajo				
12	Analizas las consecuencias de tus acciones de cada alternativa				
LA AUTO CREENCIA					
13	Confías en tus decisiones tomadas frente el equipo de trabajo				
14	Te sientes integrado a la entidad como miembro activo e importante				
15	Te comunicas con dificultad con las personas de otras áreas de la entidad				
16	Sientes que también eres responsable de las decisiones asumidas por el equipo				
17	Aceptas que no eres perfecto y que puedes cometer errores				
18	Recibes palabras de agradecimiento por parte de tus jefes por realizar satisfactoriamente tus labores				
19	Tomas decisiones propias sin ayuda de otras personas				
20	Te agrada participar en debates en el equipo de trabajo de nuevos proyectos compartiendo opiniones y experiencias				
21	Consideras que tienes la actitud para brindar ayuda a los demás				
22	Analizas las alternativas existentes para resolver alguna dificultad en el equipo de trabajo				

Anexo 3: Ficha técnica

1. Denominación

Cuestionario de Coaching personal y clima organizacional

2. Autores

Br. Aguilar Villena Nirella
Br. Facho Arce Jhonatan Gilberto

3. Objetivo

Valorar el nivel de Coaching personal y clima organizacional, en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén.

4. Usuarios

Se obtuvo información de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Agencia Agraria Jaén.

5. Características y modo de aplicación.

- a. El presente instrumento (cuestionario está estructurado en base a 22 y 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones de las variables en estudio.
- b. El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad de los investigadores, se procuró recoger información objetiva.
- c. Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		Ítems
V1: Coaching personal	V2: clima organizacional	
Dimensiones		
<ul style="list-style-type: none">• Conciencia	<ul style="list-style-type: none">• Imagen gerencial	I ₁ – I ₇ ; I ₁ -I ₅
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none">• Calidad de ambiente	I ₈ – I ₁₂ ; I ₆ -I ₈
<ul style="list-style-type: none">• Auto creencia	<ul style="list-style-type: none">• Integración organizacional	I ₁₃ – I ₂₂ ; I ₉ - I ₁₅
	<ul style="list-style-type: none">• Vitalidad organizativa	; I ₁₆ -I ₂₀

Fuente: Tabla elaborado por los investigadores

7. Baremo de variables y dimensiones

FICHA TÉCNICA

COACHING PERSONAL					
		D1	D2	D3	VARIABLE
	Ítems	7	5	10	22
	Mínimo	7	5	10	22
	Máximo	21	15	30	66
	Rango	14	10	20	44
	Categorías	3	3	3	3
	Amplitud	5	4	7	15
Limite Sup	Malo	11	8	16	36
	Regular	16	12	23	51
	Bueno	21	15	30	66

Fuente: Tabla diseñada por los investigadores

FICHA TÉCNICA

CLIMA ORGANIZACIONAL						
		D1	D2	D3	D4	VARIABLE
	Ítems	5	3	7	5	20
	Mínimo	5	3	7	5	20
	Máximo	25	15	35	25	100
	Rango	20	12	28	20	80
	Categorías	3	3	3	3	3
	Amplitud	7	4	10	7	27
Limite Sup.	Malo	11	6	16	11	46
	Regular	18	10	26	18	73
	Bueno	25	14	36	25	100

Fuente: Tabla diseñada por los investigadores

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 11
Confiabilidad Cuestionario V1

Confiabilidad Coaching personal	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	22

Fuente: Elaborada por los autores (2018)

Tabla 12
Confiabilidad Cuestionario V2

Confiabilidad Clima organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	20

Fuente: Elaborada por los autores (2018)

d. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres : LUIS MONTENEGRO CAMACHO

1.2. Grado académico : Doctor

1.3. Documento de identidad: 16672474

1.4. Centro de labores :

Universidad Cesar Vallejo
Universidad Señor de Sipán
I.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación : Cuestionario

1.6. Título de la Investigación : **COACHING PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA –JAEN, CAJAMARCA.**

1.7. Autores del instrumento : **Br. Aguilar Villena Nirella**
Br. Facho Arce Jhonatan Gilberto

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

A handwritten signature in blue ink, consisting of a circular loop followed by a stylized 'L' and 'M'.

Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

DNI: 16672474

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: ALARCON DIAZ ORLANDO
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Documento de identidad: 16427321
- 1.4. Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo
Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario
- 1.6. Título de la Investigación: **COACHING PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA –JAEN, CAJAMARCA.**
- 1.7. Autor del instrumento: **Br. Aguilar Villena Nirella**

Br. Facho Arce Jhonatan Gilberto

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado



Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI: 16427321

Anexo 5: Solicitud de aplicación de encuesta

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA

Ing. Herman Bueno Cabrera
Director de Dirección Regional de Agricultura Cajamarca



Nosotros, Nirella Aguilar Villena, identificada con DNI N° 45629715, con domicilio en Calle Mariano Melgar N° 400 y Jhonatan Gilberto Facho Arce, identificado con DNI N° 45714106, domiciliado en Pje. Los Arrozales N° 280, ambos de la ciudad de Jaén, ante usted nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo estamos culminando nuestros estudios de Maestría en Gestión Pública en la universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Magister, es requisito la presentación y sustentación de una tesis. Por lo que hemos planteado trabajar el proyecto de tesis denominado "COACHING PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA – JAEN, CAJAMARCA".

Siendo motivo por el cual solicitamos a usted autorice a quien corresponda el permiso o autorización para aplicar encuestas a los trabajadores de la Agencia Agraria Jaén.

Por lo expuesto:

Esperamos poder aceptar nuestra petición por ser de justicia.

AGENCIA AGRARIA JAEN	
Pase:	Secretaría
Para:	Contestar aceptando lo solicitado
Jaén, 02 de Julio del 2018.	
Jaén, 02 de julio del 2018	
DIRECTOR	

.....
NIRELLA AGUILAR VILLENA
DNI: 45629715

.....
JHONATAN G. FACHO ARCE
DNI: 45714106