



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**El coaching educativo una necesidad en la construcción del
clima institucional en una institución educativa de la región La
Libertad-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lozano Castañeda, Keissy Noemi (ORCID: [0000-0003-3422-1795](https://orcid.org/0000-0003-3422-1795))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: [0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

*“Al Dios del cielo que dió
Su hijo unigénito para que
Todo aquel que en él crea
No se pierda más tenga vida
Eterna”. Juan 3:16.*

*A mi padre amado allá en el Cielo
Benito Lozano De la Cruz
Como testimonio de mi eterna
Gratitud por brindarme su amor
Y apoyo en cada instante de mi
vida, para seguir superándome en
mi carrera y llegar a la meta
trazada ser magister.*

*A mí adorada hija
Keissy Andrea,
Por ser mi motor y motivo
Para seguir adelante.*

*A mi madre Magda América
Por su tiempo y apoyo incondicional
En el logro de mi objetivo.*

KEISSY

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de participar de esta Maestría en Administración de la Educación, con la cual ha contribuido en mi aprendizaje como docente.

Agradecer también a los docentes que han impartido los diferentes cursos para contribuir a mi formación profesional.

Asimismo, agradecer al Mg. Henry Villacorta Valencia por sus orientaciones como asesor de este trabajo de investigación hasta la culminación de dicho trabajo.

A mis compañeros de estudio, por enriquecer nuestra práctica docente a partir del intercambio de experiencias de enseñanza.

También a todos los profesionales que participaron en las entrevistas, contribuyendo con sus conocimientos para concretizar este trabajo.

KEISSY

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Resumen..... | v |
| Abstract..... | vi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2 Categoría, Subcategorías y Matriz de Categorización Apriorística..... | 12 |
| 3.3 Escenario de estudio..... | 13 |
| 3.4 Participantes..... | 14 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 14 |
| 3.6 Procedimiento..... | 14 |
| 3.7 Rigor científico..... | 15 |
| 3.8 Método de análisis de datos..... | 15 |
| 3.9 Aspectos éticos..... | 15 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 17 |
| V. CONCLUSIONES..... | 28 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 32 |
| REFERENCIAS..... | 34 |
| ANEXOS | |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio describir El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021 Para concretizar el propósito de la investigación, se siguió el enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, la recolección de información se realizó a través de la técnica de la entrevista, para este fin se elaboró una guía de entrevista semiestructurada para cuatro docentes de educación secundaria. Los resultados se relacionaron con los resultados de los trabajos previos y con información de las teorías relacionadas con las variables. Como conclusión principal se determinó que el coaching educativo es una estrategia de motivación relacionada a la educación que guía, orienta y fortalece las habilidades para relacionarnos dentro de un clima institucional armonioso que viven los actores educativos dentro de un contexto determinado. Su importancia radica en que mejora la labor de todos los trabajadores de la institución educativa a través de diversas estrategias para la convivencia y la consecución de los objetivos propuestos, así como potencializar las habilidades o capacidades y usar de una forma más conveniente todos los recursos que tengamos en el ámbito educativo, en la institución para alcanzar mejores niveles de realización personal. Asimismo, el coaching educativo es una necesidad dentro de la institución educativa porque es necesario para el manejo de personas y es necesario que se respete la diversidad de pensamiento y se anteponga las relaciones humanas.

Palabras claves: coaching, educativo, clima institucional.

Abstract

The present research aimed to describe educational coaching a necessity in the construction of the institutional climate in an educational institution of the La Libertad-2021 region. To concretize the purpose of the research, the qualitative approach was followed with a phenomenological design, Information collection was carried out through the interview technique, for this purpose a semi-structured interview guide was developed for four secondary school teachers. The results were related to the results of previous studies and information from the theories related to the variables. The main conclusion was determined. It was determined that educational coaching is a motivational strategy related to education that guides, guides and strengthens the skills to interact within a harmonious institutional climate that educational actors live within a given context. Its importance lies in the improvement of the work of all the workers of the educational institution through various strategies for coexistence and the achievement of the proposed objectives, as well as enhancing skills or abilities and using all resources in a more convenient way. That we have in the educational field, in the institution to achieve better levels of personal fulfillment. Likewise, educational coaching is a necessity within the educational institution because it is necessary for the management of people and it is necessary that diversity of thought be respected and human relationships take precedence.

Keywords: coaching, educational, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, observamos que las personas necesitan tener un acompañante dentro de sus actividades profesionales con relación al aspecto personal y profesional. Muchas de ellas consideran que estas personas ayudan a resolver problemas, tanto personales como profesionales que dentro de las empresas o instituciones permiten mejorar las relaciones de los actores educativos y establecer una convivencia armoniosa y positiva dentro de la institución.

Según Ravier el Coaching educativo es la aplicación de los principios, las competencias, la estructura de conversación y seguimiento que es lo que se utiliza en el Coaching Profesional aplicado al ámbito educativo.

Según el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA), el clima institucional es una variable clave en el desempeño de una institución porque se vive y afecta a todos los aspectos de la institución educativa. Además, es clave para el éxito de una institución porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus docentes. Por ello, las instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima institucional.

En el ámbito regional, se puede observar que en una institución educativa no se tiene un buen clima institucional entre sus miembros lo que impacta en el nivel de los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

En las instituciones educativas, las relaciones interpersonales no son adecuadas llevando a los integrantes de la comunidad al divisionismo a la formación de grupos a favor y en contra del director, del docente, del padre de familia, involucrando y reflejándose en el comportamiento de los educandos.

Estas malas prácticas se presentan porque muchas veces el directivo está preparado académicamente, pero carece de un asesoramiento que le permita desarrollar competencias y así poder ponerse en el lugar de sus

trabajadores y de esta manera logre que éstos participen en las decisiones a nivel institucional.

Es por ello que, desde mi punto de vista, no sólo debe ser el directivo el único que cuente con asesoramiento, sino que se debe implementar en las instituciones educativas los talleres de Coaching Educativo que conduzcan al fortalecimiento de las relaciones entre todos los actores de la comunidad educativa y que les permita superarse como personas y como profesionales. Por tanto, se reflejará en un buen clima institucional variable que va a permitir el mejoramiento del nivel de los aprendizajes de los estudiantes.

En base a lo expuesto, se ha formulado como problema ¿Cómo el coaching educativo se convierte en una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La libertad, 2021?

El presente estudio justifica su importancia en que el Coaching Educativo fortalece el clima institucional en las instituciones educativas. Por su implicancia práctica, los resultados permitieron comprender los factores de éxito del Coaching Educativo en el clima institucional. Por su valor teórico, los hallazgos permitieron contrastar los resultados con la teoría del marco teórico. Por su utilidad metodológica, permitió generar nuevos instrumentos para recoger información relevante a la realidad estudiada y, sobre todo, para conocer el comportamiento de los actores del proceso educativo en su ambiente natural. Asimismo, los nuevos instrumentos servirán para realizar nuevas investigaciones en relación al tema de estudio.

Como objetivo general se ha establecido Analizar la importancia del coaching educativo en el clima institucional en una institución educativa de la región la Libertad 2021. Asimismo, se propone como objetivos específicos lo siguiente: 1 describir las necesidades de las técnicas de crecimiento personal 2 describir la comunicación dentro de la institución educativa, 3 describir la convivencia escolar como medio de fomento de la democracia en tu institución educativa y 4, analizar el desempeño docente como fortalecimiento de la imagen institucional. 5 describir las relaciones interpersonales.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad, el servicio educativo virtual que se brinda exige que los actores educativos tengan otra actitud frente a la situación que vive el país. En este sentido se enmarca la revisión de los trabajos previos con la condición de que fundamenten los resultados obtenidos dentro de una investigación con enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico. Dentro de los trabajos previos, encontramos a autores como Monroy (2015), en su investigación concluye que existe una relación positiva entre coaching y desempeño laboral. Dentro de los resultados se evidencia el mejoramiento en el incremento y la cantidad de ventas proyectadas, en la cantidad de clientes y la cantidad de visitas proyectadas, a su vez, apoya a alcanzar los objetivos de la institución empleadora y hace posible que los colaboradores se esfuercen por mejorar su productividad empresarial. Según los resultados estadísticos, el 89% de los colaboradores consideraron la importancia del coaching dentro del desempeño laboral con la finalidad de mejorar la productividad dentro de la empresa.

El coaching se hace importante no solo para el desarrollo personal, sino también para la esfera profesional y social. El ser humano necesita de motivación intrínseca y extrínseca para sentirse motivado a desarrollar sus capacidades y habilidades, de tal manera que los resultados deben estar relacionados con los objetivos y metas de la empresa. Ahí radica su valor y contribución hacia la empresa en contribución de su acogida dentro de la corporación.

Porras (2016) en su investigación concluye que para lograr un aprendizaje significativo y vivencial se necesita el involucramiento de todo el personal para que ellos a través aprendizaje proyectado se comprometan a aprender e ir perfeccionándose, según el tiempo planificado. Asimismo, considera que las evaluaciones y el monitoreo de desempeño permanentes son de gran utilidad pues ayudan a mejorar y evitar errores.

El trabajo colaborativo y corporativo aumenta el porcentaje de éxito de toda empresa o institución. Muchas veces tenemos que salir de nuestra zona de

confort y proponer el cambio, pero ese cambio debe nacer dentro de cada uno de los colaboradores siguiendo la visión axiológica de la corporación. De esta manera, el compromiso hacia el cambio está orientada desde cada uno de los colaboradores para convertirse en una responsabilidad y compromiso corporativo

Asimismo, Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) en su investigación concluyen que el Coaching se está considerando una herramienta estratégica e importante en el mundo de la gestión empresarial, la cual nos lleva a una mejor gestión del Talento Humano, favoreciendo a la empresa para lograr objetivos y obtener mejores resultados. La gestión corporativa busca en el coaching una herramienta para motivar a los trabajadores o colaboradores. De esta manera, pueden lograr los objetivos planteados y las metas trazadas, a partir de la motivación intrínseca que brinden a los trabajadores y favorece su desarrollo personal, profesional y corporativo.

Al respecto Quispitupac y Mateo (2014) en su investigación concluye que los líderes empresariales deben desarrollar la gestión del talento en la organización. Desde esta perspectiva empresarial, la herramienta digital es una de las estratégicas en la solución de las diferentes dificultades, llevándonos a la reorganización de tareas, del tiempo y objetivos que sean elaborados por los líderes, a partir de los talentos que posee sus colaboradores, reduciendo riesgos en las decisiones gerenciales y evitando errores. A pesar que se tiene una medición dirigida al desarrollo del talento, esto no significa que evitemos la comunicación directa frente a frente de parte de los líderes de la organización.

Para Caruajulca y Monzón (2016) en su investigación concluyeron que la adecuada ejecución y desarrollo del coaching organizacional conlleva a mejorar su desempeño laboral de los colaboradores de manera eficiente, debido a que los colaboradores tienen claro los objetivos a lograr, sintiéndose motivados para hacerlo y desarrollar mejor su labor. Asimismo, que aplicando adecuadamente el coaching hay una mejora notable en el desempeño laboral de los trabajadores con un 58 %. Un factor importante en esta investigación es la comunicación que brinde la corporación hacia los trabajadores o colaboradores. La comunicación juega un papel muy importante en la

transmisión de la información, de la información que debe primar en la construcción del éxito empresarial.

Asimismo, Reyes (2012), en su investigación concluyó que el liderazgo directivo no solo se encuentra relacionado al desempeño docente, sino que está relacionada con diferentes factores, como el clima organizacional, la situación económica, la cultura escolar, etc. A partir de ello, el liderazgo que puede ejercer el director es un factor más de los mencionados.

Dentro de una institución educativa, el liderazgo directivo se encuentra en las diferentes áreas de desempeño de los docentes, como es la gestión institucional, la gestión administrativa o la gestión pedagógica. El éxito de una corporación educativa radica en la presencia del liderazgo directivo y en el modelo compartido de las responsabilidades que deben direccionar la gestión. Guzmán y Parravicini (2016) en su investigación concluyeron que si se aplica adecuadamente el coaching tiene un grado importante de influencia significativa en la gestión por competencias del talento humano. Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores en el ámbito de la integración, automotivación y planificación estratégica de sus actividades laborales en la empresa. Permitiendo motivar cada uno de ellos para alcanzar resultados que no conseguían por sí mismos, fortaleciendo su compromiso, desarrollo individual, trabajo en equipo, clima organizacional, y excelente comunicación organizacional.

Al respecto Julca (2011) en su trabajo de investigación concluye que la aplicación coaching es fundamental, vinculando estrechamente al trabajador con la empresa y lo lleva a tener una satisfacción laboral con un 70 % satisfecho, un 23% poco satisfecho.

Moreno & Ramirez (2016) en su investigación concluye que la aplicación del Coaching mejoró las relaciones laborales, mostrándose ahora también el 100% de los colaboradores se encuentran satisfechos en su ambiente laboral y el 100% de los colaboradores tiene definidos sus objetivos profesionales dentro de la organización. El grado de satisfacción de los colaboradores, fue un 50% alto.

Berrocal (2007) con su investigación concluyó que en las instituciones educativas no se ha logrado consolidar un sentido de identidad que permita cohesionar el trabajo institucional, unificar esfuerzos y compartir objetivos comunes, tal como se evidencia en esta investigación. La identidad se convierte en un factor importante dentro del clima organizacional. Es ella que libera la motivación de los actores educativos para que a través de la identidad se puedan alcanzar objetivos institucionales y generar un clima organizacional positivo dentro de las instituciones educativas.

Peralta (2009) en su investigación concluyó que dicha institución evidencia poca participación voluntaria de los implicados para alcanzar los objetivos del centro y el equipo directivo es quien dirige las propuestas. Finalmente, se propusieron 29 recomendaciones en pro del conocimiento del clima organizacional como medio para impulsar el compromiso con la institución y mejorar el trabajo, así como realizar otras investigaciones que permitan explicar las razones de la falta de predominio de la cultura colaborativa.

Pereira (2006) en su investigación concluyó que el clima organizacional percibido por el personal docente del Núcleo el Vigía de la U.N.E.S.R, igualmente el grado de satisfacción en el trabajo de estos miembros de la institución, esperando que los hallazgos contribuyan a explicar el comportamiento organizacional de los docentes. El coaching es una herramienta que permite comprender de manera fundamental la forma de trabajar con las personas de una forma reflexiva, asimismo, posee atributos que ayudan a alcanzar el éxito de los coachees en base al estímulo del coach.

Con respecto a la definición de las variables, encontramos a Ravier (2005), quien sostiene que el coaching es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como ente particular, este arte es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno el (coach) procura que el otro el coachee tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones y lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio de ser como del hacer. (p. 169).

Para la Launer (2010) el coaching es el encargado de guiar a las personas o grupos humanos para que mejoren y potencialicen sus conocimientos de acuerdo a sus objetivos establecidos. El proceso que realiza el coaching permite que las personas tomen conciencia sobre la forma como funcionan con la finalidad de superar cualquier dificultad o contratiempo que se le presente.

Bou (2007, citado en Lares, 2008) refirió que el coaching es un proceso sistemático de aprendizaje, el cual se enfoca en el presente con miras a mejorar el futuro, el coaching ofrece diversas herramientas y recursos las cuales pueden ser utilizadas de manera adecuada para buscar mejorar el desempeño de la persona en las áreas que las necesitan y poder lograr adquirir los conocimientos necesarios.

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

Kuijpers y Meijers, 2015; Sandoval y López, 2017. Teniendo esto en cuenta, una de las corrientes pedagógicas que mayor presencia está teniendo en los nuevos discursos y prácticas educativas y que, por ello, es susceptible de fomentar nuevas identidades docentes, es el coaching educativo. Si bien dicha corriente tiene su origen en el ámbito empresarial y psicológico, es pertinente su estudio por su reciente y considerable incorporación y adaptación a los centros escolares.

Según Bisquerra y Goleman manifiestan que el coaching tiene una estrecha relación con la inteligencia emocional o la habilidad para entender, gestionar y expresar los aspectos socio-emocionales propios del individuo que favorecen su bienestar general y su adaptación a las distintas circunstancias vitales (Bisquerra, 2013; Goleman, 2012).

En relación a los trabajos de investigación previos en el contexto nacional destacan el de Sánchez y Boronat (2014), encuentra el origen de la práctica del coaching en la Grecia antigua, específicamente en el método socrático o arte de la mayéutica, a través del cual Sócrates, a base de preguntas, buscaba que sus discípulos resuelvan sus problemas de forma autónoma, ayudándolos a descubrir su verdadero potencial

En relación a los trabajos de investigación previos en el contexto internacional destacan el de Bou (2013) define al coaching educativo como una disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje. De esta definición se aborda tres áreas de interés: Establecer una nueva metodología en el aula que fortalezca contextos de aprendizaje más asociativos y colaborativos entre los alumnos. Capacitar a las personas que intervienen en el sistema educativo para que puedan obtener lo mejor de sí mismos y alcancen las metas académicas, personales o profesionales que se han propuesto. Mediar en los conflictos entre los distintos actores del sistema educativo, ya que sean profesores, alumnos, padres o directivos

Asimismo, Timothy Gallwey en su libro *El juego interior del tenis* (1997) señala al coaching como "una acumulación de información, sino al descubrimiento de algo que cambie tu comportamiento". Mediante este libro basa su metodología para el aumento del potencial y el rendimiento del ser humano en los diferentes campos, lo que da origen al coaching. Tanto en lo personal, en el deporte y la empresa el coaching es la metodología para el desarrollo del ser humano.

Según Bayón, "el coach puede desempeñar siete roles distintos en la relación con el pupilo: maestro, socio, investigador, espejo, profesor, guía y notario". — Como maestro, el coach coordina, modela, encauza y analiza. Además, mantiene una escucha activa, promueve la reflexión, demuestra interés y respeto por el aprendiz. — Como socio, comparte responsabilidades, define estrategias, negocia, se involucra. Además, se compromete con la confidencialidad y la transparencia. — Como investigador, asume una función indagadora; pregunta, descubre necesidades, muestra curiosidad, pero, a la vez, lo hace con rigor. — Como espejo, refleja una imagen veraz del aprendiz,

no sesgada, es honesto, directo y procura hacer ver al pupilo sus fortalezas y potencial. Como profesor, mediante la función docente, dota de herramientas, reta y estimula el pensamiento, ofrece estrategias y opciones de respuesta. — Como guía, orienta, anima, sugiere y encamina, pero siempre con la libertad suficiente como para que el aprendiz sea quién vaya tomando las decisiones. — Comonotario, ejerce la función normativa, comprueba los avances producidos, establece acuerdos, resuelve dudas, realiza el seguimiento y ayuda al aprendiz a reevaluar su progreso. (2006, p. 47),

Tomando como base el análisis teórico se define en este estudio “el clima institucional está referida a las formas de interacción y creencias que los miembros de la organización practican y vivencia con respecto a ésta: la percepción del micro entorno que surge como resultado, tanto de pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas (esquema cognitivo individual), como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella”. Farro (2006, Pág. 87), dentro de un propio espacio educativo donde interactúan los miembros de la Comunidad Educativa para el desempeño laboral profesional.

Chiavenato (2009) al respecto manifiesta que "Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual" (p.36).

Así mismo Bris (2003) plantea que el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio

Lo anteriormente nos orienta a decir que el contexto del trabajo, lo que incluye los sistemas de la organización procedimientos de trabajo y ambiente del trabajo, son un elemento muy importante para evitar el desarrollo del síndrome. Williams menciona que Baguer define el clima laboral u organizacional como el ambiente humano en el que desarrolla su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta. Por su lado, López y Navarro definen el clima organizacional como “El conjunto de percepciones que poseen los

miembros de una organización con respecto a las características de su ambiente de trabajo, único y diferenciado, siendo estas percepciones influyentes en el comportamiento organizacional de los miembros tanto individual como colectivo”.

Para entender el clima organizacional, se debe conocer sus dimensiones de estudio. Autores como Litwin y Stringer, citados por Alvarez, clasifican las dimensiones en 8 aspectos como: la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el riesgo, la cordialidad y apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad. En contraste, Sonia Palma diseñó la escala CL – SPC, diseñada bajo la técnica de Liker y que cuenta con un total de 50 ítems, donde se valora 5 dimensiones del clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Frente a ello el presente trabajo de investigación tiene como propósito fundamental fortalecer el clima institucional en las instituciones educativas a partir del Coaching Educativo.

Los principios del coaching son: conciencia ya que todos los seres humanos tenemos la capacidad de darnos cuenta de las cosas y a partir de allí el reconocimiento que somos seres libres, responsables que necesariamente tenemos que comprometernos con el prójimo al momento de interactuar y a partir de allí actuar de manera coherente frente a las otras implicancias que tiene estos cuatro principios.

Hay dos tipos de conocimiento el tácito y el técnico, el conocimiento técnico es el conocimiento que se puede articular, hablar y almacenar en alguna parte y que se puede transferir y cuando el docente es capaz de articular y el estudiante es capaz de entender es lo que se llevaría de aprendizaje; sin embargo, existe el conocimiento tácito que no se puede articular, no se puede almacenar y por lo tanto no se puede transferir y sin embargo es la fuente y centro del aprendizaje realmente. Por tanto, si no atendemos a este tipo de componente en el aula, estamos limitando su capacidad de aprendizaje al alumno como facilitador.

La idea es que a través de los principios de coaching centrarnos en este aspecto de conocimientos para que el alumno auto aprenda o aprenda de

manera eficiente tanto en el aula como fuera del aula porque es un proceso que te acompaña a lo largo de todo el tiempo que estas bajo la tutela del facilitador.

El Coaching educativo es un proceso de comunicación entre el estudiante y el docente. Este último, toma el rol de Coach, es decir del docente conductor quien es el que mejora y refuerza el desarrollo de los estudiantes para lograr así que su desarrollo personal e intelectual se incremente. El Coaching Educativo es una técnica de crecimiento personal nos permite alcanzar nuestras metas, nuestros objetivos, nos permite facilitar nuestras competencias, habilidades y actitudes.

En el proceso de Coaching Educativo existen tres elementos: el Coach, quien es la persona que da la ayuda, el Coachee, que es la persona quien la recibe y el Coaching, que es el proceso de ayuda. Entre las características del Coaching educativo es que es concreto, interactivo, responsable.

Describir las características y necesidades educativas de los coachees. Describir La metodología utilizada en el proceso de Coaching Educativo es la socrática es decir no tiene respuesta solamente preguntas. El Coaching Educativo nos permite orientar nuestras estrategias, crecer para un mejor desarrollo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica porque permite ampliar e incrementar el conocimiento (CONCYTEC, 2018). Asimismo, significa comprender los conocimientos metódicos y empíricos presentes en la realidad Hernández, (2016). Asimismo, es una explicación para mencionar un estudio de fenómenos sociales y naturales, iniciando una teoría trabajando una iniciación básica, (Mac Millan y Schumacher, 2005).

Por otro lado, la investigación se basa en una fenomenología esencial. Es decir, se va a describir el comportamiento positivo o negativo del ser humano o de los actores de la realidad. Asimismo, la investigación se basa en los puntos de vista del de los individuos que proporcionan la información en la investigación. (Taylos y Bogdan, 1984). Para la presente investigación se consideró la experiencia de los docentes que conocen las variables cualitativas de estudio. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Categoría 1: Coaching educativo.

Definición Conceptual: Es “el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose, creciendo como seres humanos, de una forma efectiva y de bienestar para ellos mismos, a través de la conversación y dándoles el poder de creer en ellos mismos” (citado por García, 2009)

Definición Operacional: Se operacionalizó a partir de las respuestas que proporcionen los entrevistados a partir de una guía de entrevista con preguntas abiertas sobre el coaching educativo.

Subcategorías:

Las relaciones interpersonales

Las necesidades de las técnicas de crecimiento personal,

La comunicación dentro de la institución educativa.

Categoría 2: Clima institucional.

Definición Conceptual: “El clima institucional está referida a las formas de interacción y creencias que los miembros de la organización practican y vivencia con respecto a ésta: la percepción del micro entorno que surge como resultado, tanto de pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas (esquema cognitivo individual), como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella” Farro (2006 p. 87).

Definición Operacional: Se operacionalizó a partir de las respuestas que proporcionen los entrevistados a partir de una guía de entrevista con preguntas abiertas sobre el clima institucional.

Subcategorías:

La convivencia escolar como medio de fomento de la democracia en tu institución educativa

El desempeño docente como fortalecimiento de la imagen institucional.

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación se desarrolló dentro de un servicio educativo no presencial. En este escenario de virtualidad y de uso de herramientas tecnológicas que engloba al sistema educativo peruano, los docentes conviven dentro de un proceso informativo donde la información circula desde una verticalidad, con un desarrollo de un liderazgo directivo basado en el trabajo colegiado.

Asimismo, los docentes se interrelacionan dentro de un modelo del coaching educativo como una estrategia de motivación relacionada a la educación que guía, orienta y fortalece las habilidades para relacionarnos dentro de un clima institucional armonioso que viven los actores educativos dentro de un contexto determinado. Asimismo, el coaching educativo es una necesidad dentro de la institución educativa porque es necesario para el manejo de personas y es necesario que se respete la diversidad de pensamiento y se anteponga las relaciones humanas.

3.4. Participantes

En la presente investigación, participaron 4 docentes expertos en el manejo del recurso humano en el área de gestión y psicología educativa, relacionados en el coaching educativo y el clima institucional.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas

Instrumento.

En la presente investigación se utilizó la Guía de entrevista con 21 constructos debidamente contextualizados sobre las variables cualitativas de liderazgo pedagógico del director y el acompañamiento pedagógico, según la matriz de sistematización de la información de las categorías estudiadas y de las subcategorías emergentes. Los constructos fueron comparados con el marco teórico, el marco referencial, el marco conceptual y el marco legal. Asimismo, se plantearon preguntas abiertas con el objetivo de recoger las opiniones de los entrevistados, las mismas que fueron grabadas a través de herramientas virtuales.

Procedimiento

La investigación se inició con la identificación de las variables categóricas de estudio y se determinó el enfoque cualitativo, el tipo descriptivo y el diseño fenomenológico.

Asimismo, se determinó las subcategorías emergentes producto del análisis de la realidad y se planificó la guía de entrevista, con el consentimiento informado

Después de la recolección de información, se realizó la desgravación de las entrevistas y se procedió al respectivo análisis de información.

Finalmente, se realizó la discusión y conclusión de resultados, a través de la técnica de la triangulación de información entre resultados con los trabajos previos y el marco teórico

3.6. Rigor científico

El rigor científico está presente en el desarrollo de la investigación por cuanto los instrumentos han sido diseñados teniendo en cuenta la relación de los constructos con el marco teórico, marco referencial, marco conceptual y marco legal.

Asimismo, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos quienes en base a sus conocimientos y experiencias han evaluado las fichas de entrevistas para su aplicabilidad.

La objetividad y respeto de la información proporcionada por los participantes que permitieron realizar la triangulación entre resultados, antecedentes y referentes teóricos.

3.7. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de información, se realizó la codificación y categorización de la información proporcionada por los participantes a través de la entrevista aplicada sobre el liderazgo pedagógico del director y el acompañamiento pedagógico.

3.8. Aspectos éticos

En la presente investigación, los aspectos éticos están centrados en la originalidad del estudio cualitativo, por cuanto a la utilización del enfoque cualitativo y el diseño fenomenológico.

La confiabilidad, honestidad y transparencia de la información proporcionada por los docentes conocedores de la realidad a la cual se enfoca el estudio-

La transparencia de la información estuvo enfocada en el consentimiento informado que suscribieron y firmaron los entrevistados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la actualidad, observamos que las personas necesitan tener un acompañante dentro de sus actividades profesionales con relación al aspecto personal y profesional. Muchas de ellas consideran que estas personas ayudan a resolver problemas, tanto personales como profesionales que dentro de las empresas o instituciones permiten mejorar las relaciones de los actores educativos y establecer una convivencia armoniosa y positiva dentro de la institución.

En la presente investigación, luego de la desgravación de las entrevistas, se procedió a elaborar las matrices de triangulación por subcategorías, comprendiendo entre ellas encontramos datos principales, ideas o conceptos expuestos por los entrevistados en cada una de sus respuestas a las preguntas relacionadas con cada subcategoría.

Respecto a los objetivos de estudio, se propone como objetivo general analizar la importancia del coaching educativo en el clima institucional en una institución educativa. En primer lugar, debemos entender que el coaching educativo es entendido como una estrategia de motivación relacionada a la educación y a una persona que nos puede guiar, dar orientaciones, fortalecer nuestras habilidades, potenciarnos y para relacionarnos dentro clima institucional armonioso que viven los actores educativos dentro de un contexto determinado. Su importancia radica en que mejora de la labor de todos los trabajadores de la institución educativa a través de diversas estrategias para la convivencia y la consecución de los objetivos propuestos, así como potencializar las habilidades o capacidades y usar de una forma más conveniente todos los recursos que tengamos en el ámbito educativo, en la institución para alcanzar mejores niveles de realización personal.

Asimismo, el coaching educativo es una necesidad dentro de la institución educativa porque es necesario para el manejo de personas y es necesario que se respete la diversidad de pensamiento y se anteponga las relaciones humanas. De esta manera, exista una mejor interrelación entre todos los

integrantes de la comunidad educativa, así como potencializar nuestras competencias y reconocer nuestras necesidades.

El trabajo colaborativo y corporativo aumenta el porcentaje de éxito de toda empresa o institución. Muchas veces tenemos que salir de nuestra zona de confort y proponer el cambio, pero ese cambio debe nacer dentro de cada uno de los colaboradores siguiendo la visión axiológica de la corporación. De esta manera, el compromiso hacia el cambio está orientada desde cada uno de los colaboradores para convertirse en una responsabilidad y compromiso corporativo. (Porrás, 2016)

También, el coaching educativo permite desarrollar nuestras habilidades porque permite utilizar herramientas necesarias para el manejo de personas. A través del conocimiento de estrategias se podría potencializar las habilidades del docente, hacer ese acompañamiento o guiar ese aprendizaje hacia el logro propuesto.

Como objetivo específico 1, se propone describir las necesidades de las técnicas de crecimiento personal. Las diversas estrategias para el manejo del personal nos facilitan cómo llegar a las personas, con la finalidad de motivarlos a alcanzar sus metas, a incrementar sus conocimientos. El crecimiento es un proceso de desarrollo integral que nos habla de una parte profesional sino también como ser humano y nuestra labor que realizamos a diario esto se tienen que combinar la manera más imperfecta no porque no sólo nos vamos a transmitir conocimientos, sino que somos formadores de personas y esta formación serán en valores en la ciencia y debemos pues haber fortalecido en estas habilidades este personaje para poder transmitirlo todos estos estudios.

De igual forma, las técnicas de crecimiento personal nos ayudan a salir de la zona de confort porque estas nos invitan a asumir la posición del otro, a asumir nuevos retos, a reinventarnos, a generar nuevas situaciones, las mismas que se encuentran nuestros estudiantes. Encontrarnos en nuestra zona de confort, nos permite estar en estado pasivo, no nos permite asumir

nuevos retos porque el miedo se apodera de nosotros y no nos permite el cambio.

Explorar otras realidades al salir de nuestra zona de confort, las técnicas de crecimiento personal nos ayudan a ser mejor en el trabajo y con las amistades porque nos ayuda a mejorar nuestro desempeño como profesional y como seres humanos, ya sea con nuestros familiares, con nuestras amistades, con nuestros estudiantes, con nuestros nuevos colegas, con los que trabajamos a diario. Además, nos permite realizar un trabajo colaborativo y cooperativo.

En el proceso de Coaching Educativo existen tres elementos: el Coach, quien es la persona que da la ayuda, el Coachee, que es la persona quien la recibe y el Coaching, que es el proceso de ayuda. Entre las características del Coaching educativo es que es concreto, interactivo, responsable. El Coaching Educativo nos permite orientar nuestras estrategias, crecer para un mejor desarrollo. (Álvarez, 2016)

El coaching se hace importante no solo para el desarrollo personal, sino también para la esfera profesional y social. El ser humano necesita de motivación intrínseca y extrínseca para sentirse motivado a desarrollar sus capacidades y habilidades, de tal manera que los resultados deben estar relacionados con los objetivos y metas de la empresa. Ahí radica su valor y contribución hacia la empresa en contribución de su acogida dentro de la corporación.

La gestión corporativa busca en el coaching una herramienta para motivar a los trabajadores o colaboradores. De esta manera pueden lograr los objetivos planteados y las metas trazadas, a partir de la motivación intrínseca que brinden a los trabajadores y favorece su desarrollo personal, profesional y corporativo. (Caicedo, Herrera y Quenguan (2013

Como objetivo específico 2, se propone describir la comunicación dentro de la institución educativa. Como institución, nos encontramos en una constante mejora donde la comunicación es lo primordial, sin embargo, esta no es

estrecha, aunque se hace el esfuerzo por mantenernos interrelacionados por una comunicación corporativa. Del mismo modo, existe un requisito para que exista una buena comunicación: la empatía. Esta juega un papel importante dentro del desarrollo institucional. Sin embargo, en esta época de pandemia, sobresalen los procesos informativos porque la información viaja en un solo sentido. Y esta se da a través del Whats App que es administrada por los administradores y no permita que fluya la información.

Un factor importante en esta investigación es la comunicación que brinde la corporación hacia los trabajadores o colaboradores. La comunicación juega un papel muy importante en la transmisión de la información, de la información que debe primar en la construcción del éxito empresarial. (Caruajulca y Monzón, 2016)

Hay dos tipos de conocimiento el tácito y el técnico, el conocimiento técnico es el conocimiento que se puede articular, hablar y almacenar en alguna parte y que se puede transferir y cuando el docente es capaz de articular y el estudiante es capaz de entender es lo que se llevaría de aprendizaje; sin embargo, existe el conocimiento tácito que no se puede articular, no se puede almacenar y por lo tanto no se puede transferir y sin embargo es la fuente y centro del aprendizaje realmente. Por tanto, si no atendemos a este tipo de componente en el aula, estamos limitando su capacidad de aprendizaje al alumno como facilitador. (Álvarez, 2016)

La comunicación en la institución educativa es oportuna porque hay una organización de docentes que se comunica constantemente en todo lo planificado. Dentro de efectividad, los coordinadores juegan un papel muy importante, ellos son los intermediarios de las decisiones colegiadas que se toman. Sin embargo, esta visión cambia cuando existen circunstancias o inconvenientes por ejemplo cuando la información de análisis de actividades llega tardíamente por parte de la UGEL. Los medios oficiales virtualmente es el WhatsApp, por el momento no se está utilizando los correos.

Durante la COVID 19, se ha mantenido una comunicación eficaz a pesar de las dificultades que hemos mantenido al inicio de la misma porque simplemente no estábamos preparados para brindar un servicio educativo no presencial, tanto con los directivos como con los padres y estudiantes. Después de esta etapa, la comunicación eficaz en todos los estamentos y con todos los actores educativos. Con respecto a los aspectos normativos y procedimentales, la comunicación si ha sido efectiva. La información se ha difundido y analizado oportunamente durante los plazos establecidos por la superioridad. Un aspecto importante que debemos resaltar durante el tiempo analizado es el soporte emocional que han recibido, estudiantes, padres de familia, trabajadores y docentes.

El Coaching educativo es un proceso de comunicación entre el estudiante y el docente. Este último, toma el rol de Coach, es decir del docente conductor quien es el que mejora y refuerza el desarrollo de los estudiantes para lograr así que su desarrollo personal e intelectual se incremente. El Coaching Educativo es una técnica de crecimiento personal nos permite alcanzar nuestras metas, nuestros objetivos, nos permite facilitar nuestras competencias, habilidades y actitudes. (Álvarez, 2016)

Como objetivo 3, se propone describir la convivencia escolar como medio de fomento de la democracia en tu institución educativa. En calidad de tutores, planteamos que la convivencia escolar se fundamente en una buena relación con el respeto entre todos para que así la participación se a más democrática entre estudiantes entre profesor estudiante entre profesores y autoridades y docentes, porque la buena convivencia siempre ha sido una visión efectiva para que podamos tener una estrecha convivencia entre todos.

Aquí juega un papel importante dentro de una institución educativa, el liderazgo directivo se encuentra en las diferentes áreas de desempeño de los docentes, como es la gestión institucional, la gestión administrativa o la gestión pedagógica. El éxito de una corporación educativa radica en la presencia del liderazgo directivo y en el modelo compartido de las responsabilidades que

deben direccionar la gestión. (Reyes 2012).

Además, nosotros tenemos una serie de reuniones colegiadas, también tenemos reuniones con los directivos y todos sentimos esa confianza y ese respeto al ser escuchados creo que es de suma importancia porque somos tantos docentes con diferentes formas de pensar diferentes criterios y es importante que seamos escuchados y respetado en el factor del cambio de clima que institucionales o clima escolar. Es importante que se está llevando de forma adecuada. Siempre manifestamos nuestras opiniones y somos escuchados, no siempre la opinión que uno tiene es la que prevalece, pero se llega a un consenso en mayoría para que todos estemos de acuerdo. Gracias al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el respeto de la opinión contraria, la tolerancia hacia las ideas diferentes y justamente esto es parte de la democracia

La convivencia escolar nos permite participar activamente en diferentes actividades, tanto a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. Con respecto a los estudiantes, ellos han observado en los docentes la apertura y el respeto para que ellos puedan participar activamente según las condiciones que pueda tener el alumno sin desligarse, sin alejarse de todas las actividades que comúnmente se realizaba antes de la pandemia. Con respecto a los docentes, la participación es mucho más colegiada porque está centrada en las actividades planificadas para el desarrollo institucional. Esta participación es libre y democrática y esto nos permite sacar adelante una serie de objetivos que la institución misma se plantean actividades propias de la institución en la que todos laboramos de manera armoniosa y comprometidos en sacar adelante la actividad. Sin embargo, debemos recordar que nos encontramos en época de pandemia, impartiendo un servicio educativo no presencial.

Asimismo, la convivencia escolar nos ayuda a superar dificultades. Nos ha permitido también conocer realidades distintas que antes quizás no se pudo haber visualizado tanto, porque aquí hemos llegado a las dificultades que

podieron tener los estudiantes para que así nosotros sepamos ¿porque no se comunican, porque no nos responden? Y nos hemos involucrado un poco más de lo que antes capaz no lo hemos hecho, porque la prioridad es el estudiante. La convivencia escolar nos permite mantener un claro entendimiento entre los actores educativos, nos permite tomar acuerdos, nos permite tener apertura para participar de manera activa y armoniosa. En este sentido la convivencia escolar toma importancia para que todos caminemos hacia un mismo objetivo. Si no estuviéramos y tuviéramos trata cada quien con sus propios intereses.

Como objetivo 4, se propone Analizar el desempeño docente como fortalecimiento de la imagen institucional. Recordemos que en este servicio educativo no presencial el actor más importante es el estudiante, por lo tanto, el desempeño docente está relacionado con el manejo de la diversidad de estrategias virtuales que permitan el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, el desempeño del docente es primordial para alcanzar metas institucionales que se plantea de manera general el país para que podamos poco a poco lograr un cambio con los diversos desempeños. Asimismo, los docentes se encuentran comprometidos en las funciones propias de su profesión. De esta manera, los estudiantes se encuentran más comprometidos con sus aprendizajes y lo demuestran en las actividades curriculares internas y externas que participan representando a la institución educativa, alcanzando una participación sobresaliente que es reconocida por la comunidad educativa. De esta manera, los padres de familia depositan su confianza en la institución porque ven que la institución se proyecta, porque ven que los estudiantes destacan, porque ven que el producto de la de la institución es bueno. Esta es la razón por qué los padres de familia de la comunidad depositan su confianza en nosotros los maestros.

Uno de los principios del coaching es la conciencia que tienen todos los seres humanos. Todos tenemos la capacidad de darnos cuenta de las cosas y a partir de allí el reconocimiento que somos seres libres, responsables que

necesariamente tenemos que comprometernos con el prójimo al momento de interactuar y a partir de allí actuar de manera coherente frente a las otras implicancias que tiene estos cuatro principios. (Álvarez, 2016)

En la actualidad, los docentes hacen grandes esfuerzos y ahora en virtualidad se apresta a que los docentes hacen mayor trabajo que en forma presencial porque tiene que preparar su material para tratar de suplir y llena esas brechas esos vacíos que nos genera la virtualidad. Los docentes se autocapacitan, que son capaces de aprender en casa. Han aprendido a elaborar materiales como diapositivas, videos, juegos, dinámicas etc.; cosa que en presencialidad pues no veíamos el uso de la competencia 28. Definitivamente tenemos docentes que son muy preparados que tienen vocación docente que para mí es lo más importante incluso más que ostentar algún grado académico.

Con respecto al desempeño docente como un valor agregado en la imagen institucional se considera importante porque se da de manera exitosa, a pesar de las dificultades tecnológicas de conectividad que pueden tener los estudiantes poco a poco se está mostrando la institución educativa como la apertura que están dando para que los éxitos educativos sean también parte de los estudiantes y no solo de las autoridades, el estudiante debe darse cuenta que está mejorando sus capacidades dentro de la sociedad.

Como padre de familia, se observa un desempeño docente aceptable, condición importante para que matricule a mi hijo en una determinada institución y ver cómo trabajan docentes y me doy cuenta del esfuerzo del compromiso, de la responsabilidad que tienen. Y con la cual desarrollan sus actividades, entonces eso me permite recomendar, también me permite mantener a mi hijo en esa institución educativa. Eso es muy importante para el desarrollo de la institución. Como valor agregado, no todos los docentes están dispuestos a dar más de lo que se espera. Son docentes que están preocupados que el estudiante aprenda. De esta manera observamos que

el desempeño de la institución educativa es un valor agregado dentro de la institución educativa.

Desde mi labor docente, con los estudiantes hacemos que los aprendizajes estén relacionados de la vida cotidiana, que ellos puedan experimentar de lo que existe de su propio entorno. De esta manera, hacemos lo posible para que el aprendizaje sea lo más significativo para ellos porque el desempeño es una constante frente a los diversos acontecimientos que hay en el mundo. Asimismo, se desarrolla un trabajo consciente y con un compromiso diario, capacitando día por día en estos avances tecnológicos, poniéndonos a nivel con las herramientas tecnológicas, con las nuevas estrategias. De manera que nuestro desempeño y nuestra relación con los estudiantes sea la óptima. De esa forma, podemos ver que nuestros estudiantes avanzan y eso es muy gratificante para un docente. Ver que van logrando sus metas, ver que van avanzando en el logro de sus competencias.

Con respecto al objetivo específico 4, se propone describir la importancia de las relaciones interpersonales en la institución educativa. Las relaciones interpersonales son muy importantes porque permiten que las personas nos comuniquemos. En la institución, las relaciones interpersonales son sinceras, abiertas, francas. Existe un respeto por las discrepancias de ideas. De esa manera, se puede avanzar. Si no nos ponemos todos a conciliar en un solo objetivo a analizar.

Entonces, despojarse de egoísmo, despojarse de esas cosas permite que haya una buena relación institucional y, obviamente, el beneficiado es el estudiante y también nosotros porque aprendemos.

Bueno, sí considero que son saludables. Como en toda familia grande, existe discrepancia, esta existencia no significa que no sean saludables, es un matiz que pueda ver algo general y poder alcanzar una buena convivencia que esté relacionado con el bien común. Además, las relaciones interpersonales son saludables puesto que cuando nosotros nos comunicamos siempre hay un trato cordial de la gran mayoría hay siempre

un trato respetuoso que a veces por cuestión de carácter o temperamento no todas las personas tenemos el mismo estilo de comunicación no todos pero sin embargo esta dentro de esos marcos de ser saludables asertivos entonces eso es muy importante.

De igual manera, las relaciones interpersonales ayudan a crecer a la institución educativa. Dentro de las diversas áreas curriculares, las relaciones interpersonales se dan como los eventos académicos como la feria de ciencia, el aniversario del colegio o la semana técnica, donde se involucran las diversas áreas, donde los estudiantes manifiestan sus productos de manera integral, donde la realidad le permite al estudiante manifestar sus diversas capacidades adquiridas en las diversas áreas aplicando a la vida cotidiana, de esta manera se convierte en utilidad.

Asimismo, las relaciones interpersonales ayudan a crecer porque hace que todos trabajen mirando un mismo objetivo. Las relaciones interpersonales no fueron positivas como lo decía no se avanza. No se avanza, no se logran los objetivos. Mientras sean buenas, sean favorables va a ser mucho más fácil y en plazos más cortos, la consecución de los objetivos, de las metas que se hayan trazado en la institución educativa.

Además, las relaciones interpersonales permiten trabajar con satisfacción. Las relaciones interpersonales entre profesores te permiten mejorar desde algo simple como por ejemplo se comunican a través de un lenguaje adecuado puedo ir mejorando mis errores que pueda tener y esto va a permitir que los estudiantes observen pues lo que pueden haber trabajado en las diversas áreas específico, ahí hay un reflejo propio que le puedan dar los docentes por lo tanto las relaciones interpersonales no solo se puedan dar con las amistades que se puedan formar en la institución, sino de los desempeños que tiene todo profesional y debe servir de inspiración entre todos, pues todo somos útiles, pero también tomar en cuenta cómo una fortaleza de una institución, la pluralidad es muy buena, para ir mejorando. Porque es muy bueno, muy positivo trabajar en un ambiente armonioso.

Donde las relaciones interpersonales se den de manera positiva, con respecto, con cariño porque no decirlo porque uno llega a desarrollar por la zona para trabajar en la sencillez de este. Relaciones interpersonales de ese nivel, pues permite también que de pronto se impulsen proyectos de forma colaborativa y vamos trabajando, vamos haciendo esto nuevo, vamos preocupando no o por otro no y permite el desarrollo de proyectos de una forma globalizada cada objeto a la institución o cada área de repente se comprometa a sacar adelante a ese trabajo.

Sí pueden afectar, Sí es que uno le da mucha importancia a este aspecto es cierto que puede generar incomodidad si es que alguna persona no se sabe comunicar y lo hace de una manera inadecuada, También uno tiene que ser capaz de hacer un análisis y de impedir que eso le afecte el carácter de su trabajo, porque diferencias y conflictos siempre van a existir , pero ellos no tienen por qué afectar mi rendimiento y desempeño profesional a menos que constituía un obstáculo al mismo pero mientras no sea eso en particular un obstáculo o algo que esté entorpeciendo mi trabajo no tendría por qué verme yo afectada si es que en estas relaciones interpersonales no son de la más favorables, pero no es el caso como te decía están dentro del clima del respeto.

V. CONCLUSIONES

Primera.

Se determinó que el coaching educativo es una estrategia de motivación relacionada a la educación que guía, orienta y fortalece las habilidades para relacionarnos dentro clima institucional armonioso que viven los actores educativos dentro de un contexto determinado. Su importancia radica en que mejora de la labor de todos los trabajadores de la institución educativa a través de diversas estrategias para la convivencia y la consecución de los objetivos propuestos, así como potencializar las habilidades o capacidades y usar de una forma más conveniente todos los recursos que tengamos en el ámbito educativo, en la institución para alcanzar mejores niveles de realización personal. Asimismo, el coaching educativo es una necesidad dentro de la institución educativa porque es necesario para el manejo de personas y es necesario que se respete la diversidad de pensamiento y se anteponga las relaciones humanas.

Segunda.

Se determinó que el coaching educativo es una estrategia de motivación relacionada a la educación que guía, orienta y fortalece las habilidades para relacionarnos dentro clima institucional armonioso que viven los actores educativos dentro de un contexto determinado

Se determinó que las necesidades de las técnicas de crecimiento personal son las diversas estrategias para el manejo del personal que nos facilitan cómo llegar a las personas, con la finalidad de motivarlos a alcanzar sus metas, a incrementar sus conocimientos. El crecimiento es un proceso de desarrollo integral que nos habla de una parte profesional sino también como ser humano. De igual forma, las técnicas de crecimiento personal nos ayudan a salir de la zona de confort porque estas nos invitan a asumir la posición del otro, a asumir nuevos retos, a reinventarnos, a generar nuevas situaciones, las mismas que se encuentran nuestros estudiantes. También,

nos permite explorar otras realidades al salir de nuestra zona de confort, las técnicas de crecimiento personal nos ayudan a ser mejor en el trabajo y con las amistades porque nos ayuda a mejorar nuestro desempeño como profesional y como seres humanos, ya sea con nuestros familiares, con nuestras amistades, con nuestros estudiantes, con nuestros nuevos colegas, con los que trabajamos a diario. Además, nos permite realizar un trabajo colaborativo y cooperativo.

Tercera.

Se determinó que la comunicación dentro de la institución educativa es una constante de mejora continua. Sin embargo, esta no es estrecha, aunque se hace el esfuerzo por mantenernos interrelacionados por una comunicación corporativa. Del mismo modo, existe un requisito para que exista una buena comunicación: la empatía. Esta juega un papel importante dentro del desarrollo institucional. Asimismo, la comunicación en la institución educativa es oportuna porque hay una organización de docentes que se comunica constantemente en todo lo planificado. Dentro de efectividad, los coordinadores juegan un papel muy importante, ellos son los intermediarios de las decisiones colegiadas que se toman. Sin embargo, esta visión cambia cuando existen circunstancias o inconvenientes por ejemplo cuando la información de análisis de actividades llega tardíamente por parte de la UGEL. Los medios oficiales virtualmente es el WhatsApp, por el momento no se está utilizando los correos.

Cuarta.

Se determinó que la convivencia escolar es un medio de fomento de la democracia en tu institución educativa, la misma que se fundamenta en una buena relación con el respeto entre todos para que así la participación se hace más democrática entre estudiantes, entre profesor estudiante entre profesores y autoridades y docentes. Además, la convivencia escolar se ve reforzada con las reuniones colegiadas, con un ambiente de confianza y respeto de nuestro pensamiento. Asimismo, la convivencia escolar nos

permite participar activamente en diferentes actividades, tanto a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. La convivencia escolar nos ayuda a superar dificultades. La convivencia escolar nos permite mantener un claro entendimiento entre los actores educativos, nos permite tomar acuerdos, nos permite tener apertura para participar de manera activa y armoniosa. En este sentido la convivencia escolar toma importancia para que todos caminemos hacia un mismo objetivo. Si no estuviéramos y tuviéramos trata cada quien con sus propios intereses.

Quinta.

Se determinó que el desempeño docente como fortalecimiento de la imagen institucional está relacionado con el manejo de la diversidad de estrategias virtuales que permitan el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, el desempeño del docente es primordial para alcanzar metas institucionales que se plantea de manera general el país para que podamos poco a poco lograr un cambio con los diversos desempeños. Asimismo, los docentes se encuentran comprometidos en las funciones propias de su profesión. De esta manera, los estudiantes se encuentran más comprometidos con sus aprendizajes y lo demuestran en las actividades curriculares internas y externas que participan representando a la institución educativa, alcanzando una participación sobresaliente que es reconocida por la comunidad educativa. De esta manera, los padres de familia depositan su confianza en la institución porque ven que la institución se proyecta, porque ven que los estudiantes destacan, porque ven que el producto de la de la institución es bueno. De igual manera, el desempeño docente como un valor agregado en la imagen institucional se considera importante porque se da de manera exitosa, a pesar de las dificultades tecnológicas de conectividad que pueden tener los estudiantes poco a poco se está mostrando la institución educativa como la apertura que están dando para que los éxitos educativos sean también parte de los estudiantes y no solo de

las autoridades, el estudiante debe darse cuenta que está mejorando sus capacidades dentro de la sociedad.

Sexta.

Se determinó que las relaciones interpersonales son importantes en la institución educativa porque permiten que las personas nos comuniquemos. En la institución, las relaciones interpersonales son sinceras, abiertas, francas. Existe un respeto por las discrepancias de ideas. De esa manera, se puede avanzar concretizándose en un objetivo. Además, las relaciones interpersonales son saludables puesto que cuando nosotros nos comunicamos siempre hay un trato cordial de la gran mayoría hay siempre un trato respetuoso que a veces por cuestión de carácter o temperamento no todas las personas tenemos el mismo estilo de comunicación. Sin embargo, está dentro de esos marcos de ser saludables asertivos entonces eso es muy importante. De igual manera, las relaciones interpersonales ayudan a crecer a la institución educativa. Dentro de las diversas áreas curriculares, las relaciones interpersonales se dan como los eventos académicos, la feria de ciencia, el aniversario del colegio o la semana técnica, donde se involucran las diversas áreas, donde los estudiantes manifiestan sus productos de manera integral, donde la realidad le permite al estudiante manifestar sus diversas capacidades adquiridas en las diversas áreas aplicando a la vida cotidiana, de esta manera se convierte en utilidad. Las relaciones interpersonales permiten trabajar con satisfacción. Donde las relaciones interpersonales se den de manera positiva, con respecto, con cariño porque no decirlo porque uno llega a desarrollar por la zona para trabajar en la sencillez de este.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.

A los directivos y docentes deben implementar el coaching como una estrategia motivacional entre relacionada a la educación que guía, orienta y fortalece las habilidades para relacionarnos dentro clima institucional armonioso que viven los actores educativos dentro de un contexto determinado

Segunda.

A los directivos y docentes utilizar técnicas de crecimiento personal son las diversas estrategias para el manejo del personal que nos facilitan cómo llegar a las personas, con la finalidad de motivarlos a alcanzar sus metas, a incrementar sus conocimientos.

Tercera.

A los directivos y docentes utilizar una comunicación efectiva y eficaz dentro de la institución educativa como una constante de mejora continua de sinceramiento de la información.

Cuarta

A los directivos y docentes utilizar la convivencia escolar como una herramienta del fomento de la democracia en tu institución educativa, la misma que se fundamenta en una buena relación con el respeto entre todos para que así la participación se hace más democrática entre estudiantes, entre profesor estudiante entre profesores y autoridades y docentes.

Quinta.

A los directivos y docentes fortalecer la imagen institucional a través del desempeño a través de la diversidad de estrategias virtuales que permitan el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Sexta.

A los directivos y docentes fomentar las buenas relaciones interpersonales sinceras, abiertas, francas, con la finalidad de mejorar la comunicación entre los actores educativos.

REFERENCIAS

- Bayón. (2014). Coaching educativo. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 227. <https://www.doiredalyc.org/pdf/706/70629509010>.
- Brunet El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas , México (1987)
- Carril, J. (2008). Zen coaching: un nuevo método que funde la cultura oriental y occidental para potenciar al máximo tu vida profesional y personal. Madrid: Díaz de Santos
- Cecilio Contreras Armenta, B. D. (2012). Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. www.eumed.net: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases-teoricas-relaciones-interpersonales.html>
- CERDÁN, A. G. (31 de Agosto de 2017). Crecimiento personal: Técnicas y estrategias de desarrollo personal. CogniFit. <https://blog.cognifit.com/es/crecimiento-desarrollo-personal/>
- CONCYTEC. (2016). ALICIA Perú – Repositorio Nacional Digital CONCYTEC. ALICIA. PERÚ.
- Chávez, A. (2018). Gestión Escolar para mejorar los aprendizajes en la resolución de problemas matemáticos de los estudiantes de la Institución Educativa N° 36214-Bellavista. Lima: [Universidad San Ignacion de Loyola].
- Chiavenato I. Gestión del talento humano. México: Mcgraw-Hill; 2009.
- Edgardo, B. M. (2018). Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral docente de la I.E1097p CPED-Cerro de Arena- Olmos 2018. TESIS, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31818/>

- Espinoza, A. G. (2012). Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012. Tesis. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7755/Llacta_ZAG-S%C3%A1nchez_ECA.pdf?sequence=4
E.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Evans, K. (2006). Desarrollo personal 1. México. Editorial Árbol.
- Fernández, H. M. (2015). Clima organizacional y su, relación con la calidad educativa en la escuela de infantería del ejercito. Tesis, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/313/TM%202701%20H1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, I. C. (2012). La comunicación en los centros educativos:. Tendencias pedagógicas. . file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-
- Gómez A, Benítez C, Guillén C, Gala FJ, Lupiani M. Motivación y satisfacción laboral. En: Guillén C, Guil R, coordinadores. Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: Mcgraw-Hill; 2000. p. 195-209.
- Huamán, A. (2009). Relaciones humanas interactivas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de la Perla – región Callao”. Lima, Perú.
- Huamán, B. (2011). Relaciones humanas interactivas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones del nivel secundario del distrito de La Perla – Región Callao. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Lapo-Maza, M. D. C., M. A. Bustamante-Ubilla, Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador, doi: 10.4067/S0718-07642018000500245, Información tecnológica, 29(5), 245-258 (2018)

- Lentisco, C. S. (2015). Educación, psicología y coaching: un entramado positivo. *Educatio siglo XXI*, 35, 150. Obtenido de <http://doirevistas.um.es/educatio>)
- Mamani, J. (2018). El Clima Institucional conflictivo y su influencia en la gestión curricular y mejora de los aprendizajes por áreas de la institución Educativa N° 72164 Sara Chávez del distrito de Macusana. Lima: [Universidad San Ignacion de Loyola]
- MINEDU. (2015). Compromisos de gestión escolar. Obtenido de www.minedu.gob.pe:
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar>.
- Moratto, N., Cárdenas, N., Berbesí, D. (2017). Clima escolar y funcionalidad familiar como factores asociados a la intimidación escolar. *Pensamiento psicológico*, 15(1). doi:DOI:
<http://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI15-1.CEFF>
- Morillo, J. (2010). PRONAFCAP Insuficiente intento por mejorar la educación peruana. Recuperado de
<http://victormazzihuaycucho.blogspot.com/2010/11/pronafcap-uninsuficiente-intento>
- Mundina, B. S. (2014). Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación siglo XXI*, 228. Obtenido de <https://www.doiredalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>
- Mundina, B. S. (s.f.). Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación siglo XXI*, 228.
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010>
- Pacheco O. (2006). *Mejorar el clima organizacional de una empresa – Motivación*. Guatemala. Paidós Barcelona.
- Pacheco, S. L., D. A. C. Rodríguez (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional, doi: 10.15665/encuent.v17i01.1674, *Encuentros*, 17(1), 145-161 (2019).

- Peralta J. (2009). Clima Organizacional en el Centro Parroquial “Elena de Santa María” – Juliaca. Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Paredes, M. (2018). Clima escolar y convivencia entre docentes y estudiantes. Lima: [Universidad San Ignacion de Loyola].
- Pereira, J (2006). Clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal docente del núcleo el Vigía de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez año 2006. Tesis de maestría, en la Universidad de Venezuela.
- Prieto y col (1995). Importancia de las relaciones interpersonales - ¿Qué son las habilidades sociales? Recuperado de http://www.down21.org/web_n/index.php?option=com_content&view=article&id=875:importancia-de-las-relacionesinterpersonales&catid=120:relaciones-interpersonales.
- Ravier, L. (26 de octubre de 2017). Coaching educativo una nueva forma de aprender. (C. Rodríguez, Entrevistador) Guatemala. <https://www.leoravier.com/2018/03/entrevista-a-leonardo-ravier-sobre-coaching-educativo/>
- Ravier, L. (26 de octubre de 2017). EL COACHING EDUCATIVO. (C. Rodríguez, Entrevistador) Guatemala. <https://youtu.be/AKsnzLPjx1M>
- Robbins SP, Judge TA. Introducción al comportamiento organizativo. Madrid: Pearson; 2010.
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. Última década, 22(41). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000200007>
- Urdaneta, F. J. (2009). REDHECS. https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk000auaYUMcvRGRPAqST1dD9yg_g-A%3A1611288159216&ei=X04KYP_nDO-FwbkP0am4mAU&q=autores+que+hablan+de+desempe%C3%B1o+&oq=a

utores+que+hablan+de+desempe%C3%B1o+&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQDDI
ECCMQJzIGCAAQFhAeMgYIABAWEB46BAgAEEEdQy

- Valero, A. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? Foro de educación, 272.
https://www.researchgate.net/publication/333707104_Coaching_educativo_Que_identidad_docente_nos_revela_esta_nueva_corriente
- Vega , A. Arevalo , J. Sandoval , MC Aguilar , J. Giraldo Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia Revista Diversitas, Perspectivas en Psicología , 2 (2) (2006 p. 329 - 349)
- Viviane Launer V. (2007). Coaching: un camino hacia nuestros éxitos. Madrid: Pirámide. Ediciones Pirámide-España
- Yañez R, Arenas M, Ripoll M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Liberabit. 2010; 16(2): 193-202.
- Whitmore, J. (2003). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización apriorística

| Campo temático | Problema de investigación | Objetivo general | Objetivos específicos | Categoría de estudio apriorística | Subcategorías emergentes | Instrumento | Constructo |
|---|---|--|---|--------------------------------------|----------------------------------|-------------|---|
| El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021 | ¿Cómo el coaching educativo se convierte en una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad, 2021? | Analizar la importancia del coaching educativo en el clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad 2021. | 1. Describir las necesidades de las técnicas de crecimiento personal. | Categoría 1 El Coaching Educativo | Técnicas de crecimiento personal | Entrevista | ¿Consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué? |
| | | | | | | | Crees que como docente es una necesidad conocer esta herramienta del Coaching Educativo en tu institución educativa? ¿Por qué? |
| | | | | | | | ¿Crees que el coaching educativo dentro de tu institución |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | | | <p>educativa desarrollaría tus habilidades? ¿Por qué?</p> |
| | | | | | | | <p>¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan alcanzar tus metas y objetivos? ¿Por qué?</p> |
| | | | | | | | <p>¿Crees que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a salir de tu zona de confort? ¿Por qué?</p> |
| | | | | | | | <p>¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a ser mejor en el trabajo y con</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------|--|--|
| | | | | | | | tus amistades? ¿Por qué? |
| | | | 2. Describir la comunicación dentro de la institución educativa. | | La comunicación | | ¿Consideras que la comunicación es estrecha en tu institución educativa? ¿Por qué? |
| | | | 3. Describir la convivencia escolar como medio | | Convivencia escolar | | ¿Crees que la comunicación en tu institución educativa es oportuna? ¿Por qué? |
| | | | | | | | ¿Crees que tu institución educativa ha mantenido una comunicación efectiva durante la COVID 19? ¿Por qué? |
| | | | | | | | ¿Cómo la convivencia escolar fomenta la democracia en |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|------------------------------------|--------------|--|---|
| | | | de fomento de la democracia en tu institución educativa. | | | | tu institución educativa? |
| | | | | | | | ¿Cómo la convivencia escolar en tu institución educativa te permite participar activamente en diferentes actividades? |
| | | | | | | | ¿Cómo la convivencia escolar te ayuda a superar dificultades? |
| | | | 4. Analizar el desempeño docente como fortalecimiento de la imagen institucional. | Categoría 2 Clima Institucional | El desempeño | | ¿Cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional? |
| | | | | | | | ¿Consideras que el desempeño de tu institución educativa es un valor |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------------|--|---|
| | | | 5. Describir las relaciones interpersonales en una institución Educativa de la Region La Libertad 2021. . | | Relaciones interpersonales. . | | agregado? ¿Por qué? |
| | | | | | | | ¿Cómo contribuyes al desempeño de tu institución educativa? |
| | | | | | | | ¿Consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Por qué? |
| | | | | | | | ¿Cómo las relaciones interpersonales ayudan a crecer a tu institución educativa? |
| | | | | | | | ¿Cómo las relaciones interpersonales en tu institución educativa te permiten |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| | | | | | | | trabajar con satisfacción. |
|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|

Anexo 2. Matriz de triple entrada

| OBJETIVO | Fuente | Realidad-Especialista | Relación | |
|--|--|-----------------------|--|-------------------|
| | Instrumento | Entrevista | Base-teórica-normativa | |
| | Constructo | | Contenido | Marco |
| 1. Describir las necesidades de las técnicas de crecimiento personal | ¿Consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué? | X | Técnicas de Crecimiento Personal El crecimiento o desarrollo personal se puede definir como un proceso de desarrollo integral que debe desarrollarse a lo largo de la vida, por el cual uno aprende a tener consciencia de si mismo, mejora sus habilidades personales y persigue sus objetivos y metas vitales haciendo la vida mucho más satisfactoria. El crecimiento personal consiste en auto-realizarse, en hacer lo que uno realmente quiere hacer y vivir más plenamente (CERDÁN, 2017 párrafo primero). | Marco Referential |
| | Crees que como docente es una necesidad conocer esta herramienta del Coaching Educativo en tu institución educativa? ¿Por qué? | | | |
| | ¿Crees que el coaching educativo dentro de tu institución educativa desarrollaría tus habilidades? ¿Por qué? | | | |
| | ¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan alcanzar tus metas y | | | |

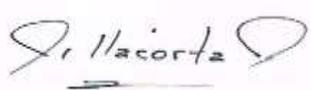
| | | | | |
|--|--|---|---|--------------------------|
| | <p>objetivos? ¿Por qué?</p> <p>¿Crees que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a salir de tu zona de confort? ¿Por qué?</p> <p>¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a ser mejor en el trabajo y con tus amistades. ¿Por qué?</p> | | | |
| <p>2. Describir la comunicación dentro de la institución educative</p> | <p>¿Consideras que la comunicación es estrecha en tu institución educativa? ¿Por qué?</p> <p>¿Crees que la comunicación en tu institución educativa es oportuna? ¿Por qué?</p> | X | <p>La comunicación Todo comportamiento humano es comunicación, por lo tanto no hay “no comunicación” (Watzlawick, 1983). Desde esta perspectiva la comunicación está indisolublemente ligada a la vida organizacional en todos sus aspectos. Tanto la dimensión institucional como la interpersonal e intrapersonal, se manifiestan en las relaciones intersubjetivas, amalgamadas a la cultura y a la psicología de los miembros de la organización. Incluye la definición de situaciones y la</p> | <p>Marco Referencial</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|-------------------|
| | ¿Crees que tu institución educativa ha mantenido una comunicación efectiva durante la COVID 19? ¿Por qué? | | construcción de significados según las percepciones personales, los sentimientos y las subjetividades (García, 2012, p.112). | |
| 3. Describir la convivencia escolar como medio de fomento de la democracia en tu institución educativa. | ¿Cómo la convivencia escolar fomenta la democracia en tu institución educativa? | X | La convivencia escolar es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar. Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada una aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar (MINEDU, 2015, p. 25). | Marco normativo |
| | ¿Cómo la convivencia escolar te permite participar activamente en diferentes actividades? | | | |
| | ¿Cómo la convivencia escolar te ayuda a superar dificultades? | | | |
| 4. Analizar el desempeño docente como fortalecimiento de la imagen institucional. | ¿Cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional? | X | El desempeño Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante | Marco Referencial |
| | ¿Consideras que el desempeño de tu institución educativa es un valor | | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--------------------------|
| | <p>agregado? ¿Por qué?</p> <p>¿Cómo contribuyes al desempeño de tu institución educativa?</p> | | <p>con la que cuenta una organización (Urdaneta, 2009, p 69).</p> | |
| <p>5. Describir las relaciones interpersonales en una institución Educativa de la Region La Libertad 2021.</p> | <p>¿Consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Por qué?</p> <p>¿Cómo las relaciones interpersonales ayudan a crecer a tu institución educativa?</p> <p>¿Cómo las relaciones interpersonales en tu institución educativa te permiten trabajar con satisfacción?</p> | X | <p>Relaciones interpersonales Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social (Cecilio Contreras Armenta, 2012 párrafo primero).</p> | <p>Marco Referencial</p> |

Anexo 3: Ficha de validez de la entrevista

DATOS DEL EXPERTO

| | | | |
|---|--|-------------------------------|------------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | HENRY VILLACORTA VALENCIA | DNI: | 17860116 |
| NOMBRE DEL INSTRUMENTO | Guía de entrevista: El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021 | | |
| Dirección domiciliaria: | J.J. INCLÁN 422 | Teléfono de domicilio: | |
| Título profesional/especialidad: | LICENCIADO EN EDUCACIÓN | Teléfono celular: | 951559196 |
| Grado académico: | MAGÍSTER EN EDUCACIÓN | | |
| Mención: | PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA | | |
| Firma: |  | Lugar y fecha: | Trujillo, 24 de junio- 2021 |

DATOS DEL EXPERTO

| | | | |
|---|---|-------------------------------|--------------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | JOSÉ LUIS FIESTAS SERPENSTEGUI | DNI: | 18166888 |
| NOMBRE DEL INSTRUMENTO | Guía de Entrevista: El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021. | | |
| Dirección domiciliaria: | Av. América Sur#1454 | Teléfono de domicilio: | |
| Título profesional/especialidad: | Profesor en Educación Física | Teléfono celular: | 954426533 |
| Grado académico: | Doctor | | |
| Mención: | Doctor en Educación | | |
| Firma: |  | Lugar y fecha: | Trujillo, 25 de Junio de 2021 |

Anexo 4: Desgravación de entrevista

RESULTADO CATEGORÍA: GESTIÓN EDUCATIVA

| PREGUNTA | Entrevistado 1 | Entrevistado 2 | Entrevistado 3 | Entrevistado 4 |
|---|--|--|---|--|
| <p>1.1. en mi trabajo de investigación estoy trabajando con 2 variables el coaching educativo y clima institucional, al mencionarle coaching educativo ¿qué es lo primero que se le viene a su mente?</p> | | <p>Un coach relacionado a la educación y una persona que nos puede guiar, dar orientaciones, fortalecer nuestras habilidades, potenciarnos y, de esa manera, brindar una mejor educación y llegar de forma más adecuada en nuestros estudiantes.</p> | <p>Un coach es la persona que debe de estar preparado para entrenar a sus discípulos, en este caso vendrían a ser los estudiantes, motivarlo hacer que pueda desarrollar sus potencialidades que logré maximizar sus fortalezas y que las debilidades que tuviera pues las vallas disminuyendo en un tiempo prudente, eso implica que el alumno siempre se esté preparando y también motivándolo.</p> | <p>El coaching educativo entiendo como es como una estrategia de motivación en lo que es el sector educativo para mejorar, como su mismo nombre lo dice educativo en la parte educativa formativas de nuestra institución y donde tiene que ver que los 3 actores principales, que son los padres de familia los estudiantes y los docentes.</p> |
| <p>Si le menciono clima institucional, ¿qué concepto se viene a su mente?</p> | <p>Clima institucional viene a ser la armonía que debe haber entre los trabajadores que integra pues una comunidad educativa que en este caso sería un colegio la armonía que debe haber en el personal en</p> | <p>El clima de armonía, donde se puede dar un trabajo colaborativo en equipo que obviamente que enriquece los productos que podemos obtener como docentes nuestra práctica docente</p> | <p>Si hablamos de clima institucional, necesariamente tenemos que hablar de relaciones interpersonales, Significa que tiene que haber un plan de respeto, de tolerancia, de empatía ya la a las personas que (no se</p> | <p>Tiene que ver como la armonía que hay en toda la institución, no solamente a nivel de docentes, sino que, a nivel de estudiantes, de equipo directivo de padres de familia es esa buena comunicación e integración que existe entre</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | <p>las diversas áreas de trabajo llámese entre profesores, entre directivos y también directivo personal-docente y también los trabajadores de servicio.</p> | <p>trabajar colabora activamente apoyarnos los unos a los otros aprender también de las experiencias de nuestros de nuestros colegas de su compañero de trabajo que hacer unos con otros.</p> | <p>entiende) deben manejar bien las habilidades socio-emocionales para que esto favorezca el trabajo en equipo porque en una institución donde el clima institucional malo el trabajo es improductivo, ineficiente y ineficaz no se elaboran los propósitos del grupo</p> | <p>todos los integrantes de la comunidad educativa.</p> |
| <p>1.2. ¿consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa? ¿por que?</p> | <p>claro, para la mejora de la labor de todos los trabajadores de la institución educativa debe haber pues las diversas estrategias para la convivencia sobre es lo que debe significar utilizar en este caso el coaching para (no se entiende) la labor profesional los que integran pues el colegio .</p> | <p>Me parece que es muy importante ya que a través del coaching educativo podemos orientar hacia la consecución de estos objetivos la potencializar e potencializar las habilidades o calidades y usar de una forma más conveniente todos los recursos que tengamos en el ámbito educativo, en la institución</p> | <p>Yo creo que sí, que a veces se preocupa muchos docentes o algunos docentes no puedo generalizar pueden caer en el error de desarrollar contenidos y dejar dejan lado este la parte motivacional ¿no? Incluso puede ser que de esa manera estén desmotivado los estudiantes ¿no? lejos de fortalece y contribuir al desarrollo de éste las potencialidades que tienen estos alumnos más sucede lo contrario ¿no? es decir, los que va a significaba para ellos un deterioro emocional en la forma en que se</p> | <p>Si , qué bien que me haga aclarar digamos esta definición respecto al coaching de un patio que es el arte no de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose, definitivamente sería muy importante que existiera esta estrategia en esta institución, por qué siempre necesitamos de alguien de que nos pueden acompañar a ser mejores</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | trabaja y por consiguiente también no consigna o lograr los aprendizajes esperados ¿no? | personas y ser mejores profesionales, definitivamente, no tenemos esa suerte pero si me gustaría para poder mejorar todavía ese clima diríamos esa formación y superación de todos los actores de nuestra comunidad educativa |
| <p>1.3. ¿Qué crees que cómo docente es una necesidad conocer esta herramienta del coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué?</p> | <p>En este caso para el buen manejo de personas porque cada persona tiene su propio pensamiento e ideas pues es necesario manejarlo bien para que no haya una dificultad en la interrelación entre personas.</p> | <p>Sí creo que sí. Que todos debemos todos debemos, de pronto, debemos involucrarnos poco más con esto. Ya que como repito, Nos puede fortalecer al conocer todas nuestras potencialidades y los aspectos que debemos mejorar.</p> | <p>Si considero que es necesario en porque no estamos preparados cuando hemos sido formados en nuestra carrera esta herramienta no se nos ha impartido Es muchos estas capacitaciones del ministerio de educación la obvian ¿no? Hasta ahora no he visto ninguna capacitación al menos yo no lo he recibido he recibido algunos cursos de coaching en el año que estuve desarrollando en la universidad , pero eso ha sido en el único lugar porque por parte ministerio no obtuvo ninguna capacitación, entonces considero que si</p> | <p>Si, como lo vuelvo a decir es muy importante eh está herramienta que se puede implementar en esta institución para que así nosotros en este caso como docente como directivos podemos mejorar nuestra práctica nuestro desempeño profesionales y así definitivamente esto pienso yo que este Este hecho de mejorar nuestro desempeño va a redundar en que en el nivel de aprendizaje la</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | | <p>es necesario Y además útil para que los beneficiados directos sean por los estudiantes y además también para mejorar el clima institucional en el centro de labores por qué si es que no hay un buen clima reiteró el trabajo en equipo es deficiente ineficaz se puede tomar muchas horas de trabajo y son improductivas por precisamente porque no hay buen clima institucional y porque también no hay uso de esta herramienta, en especial los que son los que tienen cargos directivos (no se entiende) pero los docentes también trabajan con alumnos y a cada alumno hay que motivarlo.</p> | <p>mejora del nivel de aprendizaje de los estudiantes porque cuando somos mejores profesionales y mejores personas eso de todas maneras va a influir en nuestra buena práctica de la enseñanza.</p> |
| <p>1.4. ¿Crees que el coaching educativo dentro de la institución educativa desarrolla tus habilidades? ¿Por qué?</p> | <p>Claro que sí, permitiría que sepamos adecuar nuestras habilidades en el manejo para así llegar a la persona, a las personas en este caso a los estudiantes como también a nuestros colegas visualicen que sería la mejor estrategia para</p> | <p>Claro que sí, porque se trata precisamente de una de una persona, quien de pronto, tiene un poco más de conocimiento, de estrategias para poder potencializar las habilidades del docente, hacer ese acompañamiento o guiar ese</p> | <p>Bueno para va a permitir que potencie aquello que todavía me falta mejorar ¿no? definitivamente si sería bueno y sobre todo el efecto que tendría en el trabajo con los estudiantes entonces el sería muy útil muy beneficioso.</p> | <p>Sí, yo creo que sí definitivamente e todas las personas tenemos habilidades, pero a veces no tenemos esta herramienta, ese conocimiento científico para poder desarrollar adecuadamente las me</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | que así podemos mejorar la buena convivencia. | aprendizaje hacia el logro propuesto. | | gustaría mucho que se implementará este coaching educativo y así pueda ayudarme a desarrollar esas habilidades que también poseen. |
| 1.5. ¿consideras que las técnicas de crecimiento personal, ayudan a alcanzar los objetivos y metas? ¿Por qué? | Claro que sí, eso es lo que uno debe de idear las diversas estrategias para el manejo del personal en este caso los estudiantes nos van a facilitar como llegar pues al estudiante que puedan convencer y logren alcanzar ellos pues su, como también docentes las metas de facilitar el conocimiento que los desempeños que logren los estudiantes también logren alcanzar. | Claro que sí. Puesto que como usted me acaba de mencionar, el crecimiento es un proceso de desarrollo integral que nos habló de una parte profesional sino también como ser humano. Y nuestra labor que realizamos a diario esto se tienen que combinar la manera digamos más imperfecta no porque no sólo nos vamos a transmitir conocimientos sino somos formadores de personas y esta formación serán. Ehh valores en la ciencia yy debemos pues fortalecido en estas habilidades este personaje para poder | Yo creo que si, por qué cuando uno planificar algo se está trazando este objetivos en el mediano y largo plazo esto implica que en tiene que tratarse de metas pequeñas ver un plan de acción Y requiere porque uno se haga un análisis se autoevalúe de manera de que sea consciente de que es lo que sí puede realizar es decir cuáles son sus capacidades y que lo que le falta para poder alcanzar eso que se está proponiendo entonces esas técnicas por ejemplo una de las técnicas que trabajamos bastante con los estudiantes para cuando se habla del proyecto de vida el foda ¿no? el análisis foda Y es muy útil definitivamente porque les permite a ellos identificar | Si yo considero que esas técnicas definitivamente me ayudaran a poder crecer personalmente y por lo mismo como voy a tener ya esa automotivación que a veces nos falta y que nos hace que un poquito que estemos paralizados que siempre tenemos en nuestras metas pues estas técnicas me van ayudar de nuevo a impulsarme por eso es necesario poder conocer estas técnicas de crecimiento personal. |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | | transmitirlo todo ello estos estudios no. | sus fortalezas sus oportunidades (no se entiende) y sobre todo plantear sus estrategias ¿no? si las técnicas si ayudan definitivamente | |
| 1.6. ¿Crees que las técnicas de crecimiento personal que ayudan a salir de tu zona de confort? ¿por qué? | Claro las labiosas técnicas nos invita pues a ponernos en la posición del otro, para que así no sea nomas el fin de educación que erróneamente muchos profesionales creen que es el profesor, no, en este caso es el estudiante la razón del ser de la educación es el estudiante por lo tanto nosotros tenemos que ponernos en las diversas situaciones que se encuentran los estudiantes que es muy diverso, muy variado, por lo tanto nuestra zona de confort no ayuda llegar a la persona tenemos que ponernos en el lugar del otro. | De repente, a veces no nos acostumbramos a esta zona del confort y no queremos asumir nuevos retos y estas técnicas no nos ayudan a potenciar nuevos recreando un a reinventar nuevos cada villa y mejora nuestra necesidad de actividad como personas y en este caso como docente. | Definitivamente que sí, cuando uno está cómodo en la zona de confort el miedo es normal El miedo es parte de, Pero al mismo tiempo ese miedo que tú tienes para no para resistente a cambiar y dejar tu zona de confort pues también te da te incentiva te estimula para que tú puedas alcanzar algo más ¿no? Es normal no querer salir de la zona de confort, pero sin embargo uno está estancado uno está estancado si es que no hacen algo al respecto ¿no? Entonces este siempre hay perdidas, siempre renuncias, pero al mismo tiempo ganancias ¿no? hasta que uno nuevamente alcance una nueva zona de confort | Sí definitivamente e también es importante que estas técnicas me van a ayudar a salir de esa zona de confort que cómo le decía muchas veces estamos paralizados en lo mismo y peor cuando ya llegamos a cierta edad ya pues sentimos que ya no ya no hay tiempo para más y nos quedamos conformados en lo que estamos listos y no nos proyectamos mas no entonces creo que no deberíamos tener esa actitud, pero con estas técnicas definitivamente nos va ayudar a seguir |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | | | | mejorando y progresa. |
| PREGUNTA | E1 | E2 | E3 | E4 |
| 1.7. ¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a ser mejor que trabajó y con tus amistades? ¿por qué? | Claro, si, estas técnicas de crecimiento personal pues ayuda a nuestro desempeño como profesional y también la buena convivencia pues con las personas por lo tanto el manejo del personal hay que siempre ir en una constante mejora | Como acababa de decir, son técnicas que nos ayudan a mejorar. No sólo de una manera profesional sino también como seres humanos como personas ya sea con nuestros familiares con nuestras amistades con nuestros estudiantes con nuestros nuevos colegas con que trabajamos a diario, que de pronto no todos tenemos las mismas características de los intereses el mismo carácter. temperamento y de ello estas técnicas nos ayudan por eso hay poderes. A relacionarme mejor para persona. | Definitivamente que si ¿no? Estas técnicas las he aplicado a nivel de mi familia en el plano personal, de pareja, familiar y también laboral ¿no? Cuando es capaz de hacerse un autoanálisis cuando uno esté aprende a hacer el un diagnóstico de sus virtudes de sus debilidades es capaz de descubrir lo que tiene que corregir lo que tiene que trabajar lo que tiene que mejorar y Entonces busca las estrategias para alcanzarlo Y definitivamente hay un mejora y crecimiento mientras uno no haga un autoanálisis uno no puede mejorar. | Sí, definitivamente estas técnicas de crecimiento personal me van a ayudar a no solamente mejorar este en desempeño personal sino también a mejorar mi relaciones interpersonal es no con mis amistades con el equipo de trabajo ya que sabemos de qué todas las personas que no podemos hacer las cosas solo no entonces siempre necesitamos de alguien más entonces no debemos creernos autosuficientes sino tener esa actitud esa mirada de un trabajo simple colaborativo y cooperativo pero a veces es difícil pero sin embargo con estas técnicas de crecimiento caben nueva |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | | | <p>mejora en ayudar a mí primero mejorar porque esa la visión que debemos tener cada persona a veces nos quejamos de nuestro entorno del resto pero primero tenemos que ver para nosotros Y luego ella poder éste incluir digamos o compartir no que esas mejoras de las relaciones interpersonal-</p> |
| <p>1.8. ¿Considera que la comunicación es estrecha en la institución educativa? ¿Por qué?</p> | <p>Bueno en una institución grande como es Marcial Acharan pues hay diversos testamentos para el funcionamiento de la misma institución bueno nosotros estamos pues en esa constante mejora donde la comunicación es lo primordial por lo tanto pues la comunicación en este tiempo no es tan estrecha que digamos no,</p> | <p>Bueno, en realidad no tengo mucho tiempo laborando en la institución educativa, pero lo que he podido captar es que sí hay bastante comunicación bastante entre los docentes, pero al mismo tiempo cómo qué hay una cierta división y hay grupos muy compenetrados pero también no tienen mucha empatía, no están muy allegados, muy</p> | <p>No definitivamente Hay un déficit de comunicación, una cosa es información y otra cosa es comunicación, la comunicación tiene que ir viajar la información de ida y vuelta, yo observo donde estoy trabajando en este momento que lo que hay es información, es decir la información viaja en un solo sentido por lo general es sentido es éste por los canales de los directivos ¿no? tan es así que el grupo institucional de WhatsApp es un grupo cerrado</p> | <p>No se cierta este adjetivo de estrecha se refiere ¿a qué es bueno?, si es así considero en algunos grupos diríamos o si queremos considerar la de manera general yo creo que sí es estrecha salvo por ahí algunos viste siempre de que algunas dificultades pero es mínimo pero en forma general la comunicación si se estrecha</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | <p>pero si hacemos el esfuerzo de tener una buena comunicación con las autoridades de la institución educativa.</p> | <p>relacionado con otros docentes de también de la misma institución. Me parece que eso no debería ser porque cómo se dice que todos somos parte de una sola familia y mientras todos tengamos la misma meta y el mismo objetivo, las cosas van a salir mejor y en el tiempo más corto.</p> | <p>solamente se recibe mensajes, allí no hay comunicación eso es información. Podríamos decir que tenemos comunicación solamente al nivel de nuestra área y con nuestros compañeros de trabajo porque ahí si la información es esto de ida y vuelta entonces si definitivamente que falta ¿no? Ahí hay un déficit.</p> | <p>cuiden entre los entes de la institución educativa es que aparte que hay considerar que es una institución bastante grande y por lo tanto ese hace un poquito más difícil estrechar la comunicación pero sin embargo en esta virtualidad estamos haciendo todo lo posible por estrecharla no por ejemplo incluso a nivel directivo ya hemos conformado un WhatsApp con delegados estudiantiles ahora con los comités de padres de familia, con personal administrativo y así con todos los entes no que tenga que ver de tal manera que estrechar la comunicación con todos los actores, entonces yo considero que sí es estrecha.</p> |
|--|---|---|--|---|

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <p>1.6 ¿Crees que la comunicación en la institución educativa es oportuna? ¿Por qué?</p> | <p>La comunicación de la institución educativa podemos considerar que si es oportuna porque hay una organización de docentes se comunica con todo lo que planifica el colegio a través de los coordinadores en este caso y los coordinadores maneja un personal en este caso es por área y al menos habrá fallas, pero la intención es poder llegar más oportunamente, nada es perfecto.</p> | <p>Bueno, en determinadas circunstancias, creo que no se ha logrado en optimizar la comunicación para que lleguen de una manera oportuna en todos los momentos o etapas. Ha habido circunstancias en que sí se ha logrado, pero también ciertos inconvenientes sobre todo en esta etapa de pandemia en que vivimos, en la que se ha ido desarrollando el proceso poco a poco. A veces, la información desde la misma Ugel llegaba tardíamente. De manera que incomodó un poco ciertos cambios pero mientras que la comunicación se dio oportuna creo que las cosas marchan de la mejor manera porque todos estamos preparados todos</p> | <p>La información es oportuna, bueno utilizan los canales oficiales para brindar la información en el WhatsApp claro si utilizan los medios oficiales ahora virtualmente pues el medio oficial es el WhatsApp ¿no? Nada más porque no se está utilizando los correos solamente el WhatsApp.</p> | <p>Eh a ver, cómo le volvía a decir no sé si exactamente por el hecho de que es amplia a veces no podía hacer oportuna o sea atacar por ejemplo yo reviso mi celular y no puedo oportunamente atenderlos allí mismo a todos así no es difícil yo creo que también eso pasa con el equipo directivo con ustedes incluso porque también tiene un montón de dificultades que se yo con los estudiantes o con los padres de familia, con los mismos coordinadores, docentes, etc. Tenemos una lista ya veces no puedes ser oportuno en el momento, pero si hay la intención de atender a todos entonces vamos</p> |
|---|--|---|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | tomamos nuestras estrategias que debemos usar para cumplir con todo lo que se requiere de la institución educativa. | | atendiendo a todos |
| 1.7 ¿Crees que tu institución educativa ha mantenido una comunicación efectiva durante la COVID 19? ¿Por qué? | Durante la Covid 19 pues no ha sido una conexión tan efectiva porque esta pandemia nos agarrado de una manera tan rápida que no hemos estado preparado y hemos tratado de aportar primero con la apertura de cada uno de los docentes para que así podamos organizar todo un trabajo por lo que la comunicación inicialmente no se dio pero en el transcurso de los días y los meses hemos podido pues organizarnos bien y mejor con las fallas que también suscitan , inicialmente puedo decir que hubo fallas pero ya nos hemos acomodados y hemos aperturado de | En ese aspecto sí, la comunicación ha sido efectiva y nos han transmitido todos los conocimientos a partir de esta problemática. Así también como el soporte emocional que se requiere sólo para docentes, sino también como estrategias para poder brindar a los estudiantes y a los padres de familia porque es una situación en la que una gran cantidad de estudiantes han sido afectados así también docentes familiares que se han visto afectados con esta situación y sí hemos tenido este apoyo permanente y continuo por parte de la | Bueno de los docentes y los estudiantes yo podría decir que si hay una comunicación fluida sobre este tema porque los docentes diariamente hablamos con los estudiantes sobre este tema Recibimos la información Entonces yo pienso que en las aulas si hay una comunicación con los docentes y los estudiantes y dentro de los docentes de cada área también si la hay y si la ha vido respecto al tema de covid ¿no? | A ver si, también yo creo que el año pasado ha sido más difícil este año a raíz de la experiencia de cómo manejar esa comunicación esa administración esa funcionalidad virtual de una institución educativa nos fue un poquito más difícil al principio usted sabe que no estábamos preparados, pero sin embargo este año hemos mejorado mucho en todos los aspectos de la comunicación y la organización incluso ahora ya estamos más dándonos cuenta de que otras estrategias debemos |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | <p>un manera más oportuna y efectiva y al transcurrir de los meses se ha logrado un buen porcentaje no será el 100% pero si la mayor cantidad de estudiantes casi en su totalidad.</p> | <p>institución para brindarnos las herramientas y poder comunicar a nuestros estudiantes y padres de familia.</p> | | <p>utilizar para optimizar esa comunicación no solamente en el equipo directivo sino también a los docentes en las horas colegias se está tratando de incluir el soporte tecnológico de los maestros de A y P para que les puedan enseñar algunas herramientas a los docentes para que también los docentes puedan mejorar esa comunicación con diferentes herramientas con sus estudiantes también se va hacer con los auxiliares y todo eso , entonces este año yo creo que si ha sido más efectiva la comunicación .</p> |
| <p>1.9. ¿Cómo la convivencia escolar fomenta la democracia en tu institución educativa?</p> | <p>la convivencia escolar pues, así como tutores siempre planteamos que exista una buena relación con el respeto entre todos para que así la</p> | <p>Nosotros tenemos una serie de reuniones colegiadas, también tenemos reuniones con los directivos y todos</p> | <p>Cuándo la convivencia escolar permite en el manejo de la as de las emociones en los estudiantes Permite el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el</p> | <p>A ver ya que sabemos cuáles son los aspectos que intervienen en la buena convivencia escolar está de alguna manera ya</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | participación se a más democrática entre estudiantes entre profesor estudiante entre profesores y autoridades y docentes, porque la buena convivencia siempre ha sido una visión efectiva para que podamos tener una estrecha convivencia entre todos. | sentimos esa confianza y ese respeto al ser escuchados creo que es de suma importancia porque somos tantos docentes con diferentes formas de pensar diferentes criterios y es importante que seamos escuchados y respetado en el factor del cambio de clima que institucionales o clima escolar sí se está llevando de forma adecuada. Siempre manifestamos nuestras opiniones y somos escuchados, no siempre la opinión que uno tiene es la que prevalece pero se llega a un consenso en mayoría para que todos estemos de acuerdo | respeto de la are de la opinión contraria, la tolerancia hacia las ideas diferentes y justamente esto es parte de la democracia | sabemos que debe haber una democracia un respecto a las ideas y las opiniones de los demás entonces dentro de ese marco diríamos cuando se hace alguna reunión sobre todo para tratar algunos aspectos divergente digamos es allí cuando entra a tallar la democracia en la institución educativa entonces se ha tratado de implementar de internalizar atreves desde los tutores desde capacitacione s charlas a los estudiantes los docentes que entonces en cada reunión se está fortaleciendo este enfoque diríamos este valor de la democracia. | |
| ¿Cómo convivencia escolar en institución educativa permite participar | la tu te | Bueno, primero cuando hablamos de manejo del profesor con los estudiantes pues no ha | La institución educativa desarrolla diversas actividades. Estas actividades se | Estamos un poco limitados por la situación de pandemia ¿no? ahora la convivencia escolar es virtual | Ya a ver esta convivencia escolar me permite una vez que ya sé que hay una buena |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>activamente en diferentes actividades?</p> | <p>permitido que el respeto que impartimos, el respeto que el alumno ve desde la apertura, así nos han permitido que ellos puedan participar de una manera u otra según las condiciones que pueda tener el alumno sin desligarse sin alejarse de todas las actividades que comúnmente se realizaba antes de la pandemia por lo que la convivencia ha tenido fruto para que así el normal desarrollo de la institución se de y se manifieste por lo tanto nuestro trabajo siempre ha sido eso que el alumno tenga esa idea la buenas relaciones entre todos va a tener frutos para que tengamos un buen desarrollo.</p> | <p>planifican con una debida anticipación y se forman comisiones en las cuales a veces esté de forma voluntaria no uno deciden participar en tal o cual comisión y esto nos permite sacar adelante una serie de objetivos que la institución misma se plantean actividades propias de la institución en la que todos laboramos de manera armoniosa y comprometidos en sacar adelante la actividad.</p> | <p>¿no? Básicamente son actividades académicas hay otras actividades que son muy importantes y que la prespecialidad contribuías tu desarrollo y que ahora están siendo limitadas por la virtualidad entonces si hay limitaciones también.</p> | <p>convivencia me permite actuar de una manera más segura más confiada en las diferentes actividades por qué se porque conozco al personal con quienes interactuamos entonces de tal manera que permite participar fluidamente no hay temor porque cuando uno siente temor pues no participa simplemente.</p> |
| <p>¿Y cómo la convivencia escolar ayuda a superar dificultades?</p> | <p>Bueno la convivencia pues nos ha permitido también conocer</p> | <p>Claro, ayuda a superar, a afrontar las dificultades o si no existiera esta</p> | <p>No, es justamente lo que te manifestantes antes la virtualidad tienen limitaciones y esas limitaciones</p> | <p>Bien entonces cuando tenemos ese sentido respecto a la convivencia</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <p>realidades distintas que antes quizás no se pudo haber visualizado tanto, porque aquí hemos llegado a las dificultades que pudieron tener los estudiantes para que así nosotros sepamos ¿porque no se comunican, porque no nos responden? Y nos hemos involucrado un poco más de lo que antes capaz no lo hemos hecho, porque la prioridad es el estudiante entonces tenemos que llegar como con estas dificultades que tenemos aún ¿no? debido a la pandemia.</p> | <p>convivencia escolar no habría entendimiento, no habría tomar acuerdos, de pronto las personas no tendrían esa apertura para participar de manera activa y armoniosa, entonces la convivencia escolar es muy importante para que todos caminemos hacia un mismo objetivo. Si no estuviéramos y tuviéramos trata cada quien con sus propios intereses.</p> | <p>justamente la que Está deteriorando la convivencia escolar , si bien la virtualidad tratar de que siga existiendo una convivencia escolar a través de los grupos de WhatsApp, a través del teléfono o no entre los distintos medios virtuales que se utilizarán sin embargo no es igual tienen serias limitaciones los estudiantes no están relacionándose, los docentes tampoco interactúan de manera directa aunque tienen más facilidades para hacerlo en forma virtual pero los estudiantes no , los estudiantes están muy limitados para hacer este esta convivencia escolar para seguir haciéndose interactuar, entonces yo creo que no les está favoreciendo, tienen limitaciones la convivencia escolar se ha visto afectada por la virtualidad.</p> | <p>escolar que es la convivencia escolar nos va ayudar a superar las dificultades en cuanto a las diferencias de opinión por ejemplo en cuanto a las diferencias de ideas , religión y nos ayuda a superarlas a dejarlas de lado diríamos cuando hay esas diferencias y seguir adelante en los puntos que nos unen, entonces eso es bien importante que todos conozcamos exactamente en qué nos ayuda la convivencia escolar y entonces eso nos va ayudar también a unirnos en los puntos en común en este caso los puntos en común es que los estudiantes se superen mejoran sus aprendizajes sean buenos y buenas estudiantes</p> |
|--|---|---|---|---|

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | | | | eso es lo que nos une. |
| ¿Cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional? | Bueno, el desempeño docente significa que la actualidad, los diversos modos de vida que tienen los estudiantes, el profesor tiene que buscar meta, el profesor debe tener una diversidad de estrategias para llegar al alumno, para que así cumpla los diferentes niveles de logro, entonces el desempeño del docente es primordial para alcanzar metas institucionales que se plantea de manera general el país para que podamos poco a poco un cambio con los diversos desempeños | Bueno, creo que en una institución en la que el desempeño de cada uno de los docente es el adecuado, cada uno trabaja de manera comprometida en las funciones que debe realizar contribuye obviamente a la imagen de la institución. Puede propiciar que los estudiantes obtengan los mejores puestos en los concursos, los estudiantes destaquen en diferentes actividades organizadas por la comunidad y, obviamente, ello enriquece y fortalecer la imagen institucional que tiene dentro de su comunidad. De esta manera, los padres de familia depositan su confianza en la institución porque ven que la institución se | Definitivamente que si ¿no? Los docentes hacen grandes esfuerzos y ahora en virtualidad se apresta a que los docentes hacen mayor trabajo que en forma presencial, porque tiene que preparar su material (no se entiende) para tratar de suplir y llena esas brechas esos vacíos que nos genera la virtualidad, ahora tenemos docentes que se autocalifica que son capaces (no se entiende) los de aprender en casa como son diapositivas, videos, juegos, dinámicas etc.; cosa que en presencialidad pues no veíamos el uso de la competencia 28 ¿no? que la el uso de las tips y que ahora sin embargo los docentes se han vuelto muchos la mayoría se han vuelto expertos entonces yo creo que contribuye bastante a la institución | Definitivamente tenemos docentes que son muy preparados que tienen vocación docente que para mí es lo más importante incluso más que ostentar algún grado académico sobre todo que tengan esa vocación docente me parece que eso es bien importante puesto que la vocación docente nos va a motivarnos a seguir mejorando como personas porque eso es lo más importante en un profesional pueden saber mucho pero si son malas personas no tienen empatía, no tienen tolerancia que se yo entonces definitivamente se va al tacho todos los conocimientos, entonces lo primero que |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>proyecta, porque ven que los estudiantes destacan, el producto de la de la institución es bueno, entonces los padres de la familia de la comunidad depositan su confianza en nosotros los maestros.</p> | | <p>debe primar es en la persona en nuestros docentes en nuestro personal es ser buenas personas y de ahí ellos van a mejorar en el caso de los maestros si son buenas personas gran vocación van a dar todo de sí no van a estar mirando este mirando la ahora no va a estar mucho quejándose ni mucho menos minimizar el trabajo de sus compañeros o de x persona no, entonces más que todo sabemos que nuestros docentes en su mayoría y probablemente e todos Tiene un buen desempeño sé que eso va a fortalecer la imagen institucional como usted bien ha quedado cuentan de que hay un mejor que de un mejor clima yo veo que hay mejor clima porque no solamente están</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>manifiestan no muchos docentes contratados que han regresado que siempre se tienen este concepto de Marcela Acharan, Entonces yo pienso que eso fortalecido esa imagen institucional del MAYS de que hay buen clima si usted pregunta incluso éste no hay profesores hay profesores que tiene años en esta institución y que no han optado por reasignarse a otra institución , si usted pregunta otros colegios este hay muchos docentes que quieren reasignarse de su institución, sin embargo del MAYS nadie se ha resignado nadie desde hace muchísimos años más bien llegan al MAYS , pero</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>maestros nombrados están años en el MAYS y no se reasignan no ven esa diríamos ese deseo ese anhelo como hay otros colegios que yo tengo una hermana por ejemplo esta cinco años ya y ya quiere reasignarse y así va a ver situaciones, entonces el desempeño docente si fortalecer la imagen institucional a través de sus buenas relaciones de comunicación y de calidez y eso también se debe a que no hay que desmerecerlo s el liderazgo que ha tenido el profesor Víctor realmente el director por más de 22 años, eso fortalecido asentado las bases de un buen clima en el Marcela Acharan junto con la profesora Gladys entonces bueno y luego ya se sumó la</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | | | | maestra Sonia y bueno yo ahora pues trato de seguir en ese camino. |
| ¿Consideras que el desempeño de tu institución educativa es un valor agregado? ¿Por qué? | El desempeño que se manifiesta en la institución educativa poco a poco va alcanzando mejores éxitos, a pesar de las dificultades tecnológicas de conectividad que pueden tener los estudiantes poco a poco se está mostrando la institución educativa como la apertura que están dando para que los éxitos educativos sean también parte de los estudiantes y no solo de las autoridades, el estudiante de ¿be darse cuenta que está mejorando sus capacidades dentro de la sociedad. | Precisamente por lo que le decía. Como padre de familia, observo el desempeño de la institución. Matriculé a mi hijo en una determinada institución y veo cómo trabajan docentes y me doy cuenta del esfuerzo del compromiso, de la responsabilidad que tienen. Y con la cual desarrolla sus actividades, entonces eso me permite recomendar, también me permite mantener a mi hijo en esa institución educativa. Eso es muy importante para el desarrollo de la institución. | (No se entiende) valor agregado, no todos los docentes en están dispuestos a dar más de lo que se espera no hay docentes que solamente espera o están preocupados por dar su clase y no se preocupan por ver si esta clase es entendida por los estudiantes, Que puede ser un pequeño grupo ¿no? , pero los hay otros dos ejes que están preocupados porque el estudiante aprenda y entonces por eso estoy en esta constante autocapacitación no por qué para poder llegar al estudiante está buscando en YouTube, en internet como mejorar y cómo llegar al estudiante de otra manera, entonces siempre está buscando la forma de mejorar su desempeño, capacitarse ,preparaste investiga | Si considero que el desempeño de la institución educativa es un valor agregado por justamente como son cómo se portan los maestros del MAYS tienen una fuerte identidad fuerte institucional como le vuelvo a repetir el hecho de que la gran mayoría sean profesores nombrados que están muchos años entonces han aprendido a querer muchos a su maestros eso es muy fuerte su amor incluso que se comunican se relacionan como una segunda familia que va más allá de lo que es el aspecto académico sino incluso |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | de pueden generar espacios de integración en el deporte en los cumpleaños, entonces yo considero que sí es un valor agregado de los docentes del MAYS. |
| ¿cómo contribuyes al desempeño de tu institución educativa? | Desde mi labor docente, con los estudiantes hacemos que los aprendizajes estén relacionados de la vida cotidiana, que ellos puedan experimentar de lo que existe de su propio entorno. De esta manera, hacemos lo posible para que el aprendizaje sea lo más significativo para ello porque el desempeño es una constante frente a los diversos acontecimientos que hay en el mundo. | Como un trabajo consciente y con un compromiso diario. Creo que todos los docentes que tenemos esa vocación que nos ha inclinado a llevar esta carrera debemos estar comprometidos, debemos estar realmente poniendo todo lo que está a nuestro alcance y aun así preparando, capacitando día por día en estos avances tecnológicos, poniéndonos a nivel con las herramientas tecnológicas, con las nuevas estrategias. De manera que nuestro desempeño y nuestra relación con | Bueno yo Trabajé al máximo, siempre trabajo máximo, es decir este no espero hacer las cosas al final siempre tengo todo el material antes de la fecha para poder estar preparada cuando tengo que dar una clase a mis estudiantes, les entregó la información de manera oportuna, desarrollé materiales adicionales, eso. | |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | | <p>sus estudiantes sea la óptima. De esa forma, podemos ver que que nuestros estudiantes avanzan y eso es muy gratificante para un docente. Ver que van logrando sus metas, ver que van avanzando en el logro de sus competencias.</p> | | |
| <p>¿Consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Por qué?</p> | <p>Bueno, sí considero que son saludables. Como en toda familia grande, existen discrepancia, pero las discrepancias no significa que no sean saludables, es un matiz que pueda ver algo general y poder alcanzar una buena convivencia que esté relacionado con el bien común.</p> | <p>Me parece que sí que son saludables y es muy importante que ha si sean. Porque eso permite que las personas nos comuniquemos, nos podamos comunicar. Si no fueran las relaciones saludables, imagínese siempre se andaría con malos entendidos o como se dice me miró así, me miro asa. Entonces, las relaciones personales deben ser las más sinceras, las más abiertas, las más francas. Eso no quiere</p> | <p>Bueno la verdad que la virtualidad no me permite llegar a hacer un diagnóstico mayor, soy nueva recién tengo 1 año, Sin embargo, diría que están dentro de lo formal que las relaciones que se dan en la institución estable dentro de lo forma en que permiten pues que hay un trabajo sin mayor Incomodidad sin generar mayor incomodidad mas no podría calificar</p> | <p>Sí, yo considero que si son saludables puesto que cuando nosotros nos comunicamos siempre hay un trato cordial de la gran mayoría hay siempre un trato respetuoso que a veces por cuestión de carácter o temperament o no todas las personas tenemos el mismo estilo de comunicación no todos pero sin embargo esta dentro de esos marcos de ser saludables asertivos entonces eso</p> |

| | | | |
|--|--|---|---------------------------|
| | | <p>decir yo pretenda que todos piensan como yo, por el contrario pueden pensar diferente pero existe la tolerancia y el buen trato que debe que debe prevalecer siempre en la institución educativa, no solo entre docente con los estudiantes, con todos. De esa manera, se puede avanzar. Si no nos ponemos todos a conciliar en un solo objetivo, a analizar, de repente, mi óptica que tengo de una determinada situación no es la mejor y la de mi colega sí, por qué no reconocer su avance, por qué no reconocer su logro, por qué no felicitarlo y aplaudirlo si él sabe más que yo y me quiere compartir. Entonces, despojarse de egoísmo, despojarse de esas cosas permite que haya una</p> | <p>es muy importante.</p> |
|--|--|---|---------------------------|

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | | buena relación institucional y, obviamente, el beneficiado es el estudiante y también nosotros porque aprendemos. | | |
| ¿cómo las relaciones interpersonales ayudan a crecer a tu institución educativa? | Bueno, con las diversas áreas curriculares las relaciones interpersonales se dan como los eventos académicos como la feria de ciencia, el aniversario del colegio o la semana técnica, donde se involucran las diversas áreas, donde los estudiantes manifiestan sus productos de manera integral, donde la realidad le permite al estudiante manifestar sus diversas capacidades adquiridas en las diversas áreas aplicando a la vida cotidiana, de esta manera se convierte en utilidad. | Claro, como decía: ayuda a crecer por qué hace que todos trabajemos, mirando un mismo objetivo y como usted dice empujemos el carro hacia un mismo horizonte. Si las relaciones interpersonales no fueron positivas como lo decía no se avanza. No se avanza, no se logran los objetivos. Mientras sean buenas sean favorables va a ser mucho más fácil y en plazos más cortos, la consecución de los objetivos, de la metas que se hayan trazado en la institución educativa | Lógicamente las relaciones interpersonales siempre van a beneficiar yo de lo poco que he observado que conozco a ellos sí puedo decir que como están dentro de lo formal y del respeto ellos y si contribuyen (no se entiende) con tranquilidad. | Si pues ,justamente por el hecho en la gran mayoría de lo maestros tienen esa vocación docente ya tienen años trabajando entonces ya nos conocemos ya se conocen o nos conocemos también me voy a involucrar nos conocemos nuestras fortalezas y debilidades que tenemos como personas ,como profesionales y entonces hemos aprendido a la tolerancia al respeto mutuo y esto va ayudar a crecer a mi institución educativa cada uno por el hecho que ya se conocen |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | | | | <p>entonces tratan un poquito de apoyar de empujar aquel compañero o compañera que probablement e tenga alguna dificultad en algún aspecto entonces ayudamos una ayuda mutua un apoyo mutuo un trabajo en equipo y eso entonces ayuda a que nuestra institución educativa siga creciendo y siga mejorando porque esa es la idea de seguir mejorando a nivel personal y esto va ayudar a que siga creciendo mi institución educativa también y mejore.</p> |
| <p>¿Cómo las relaciones interpersonales en tu institución educativa te permiten trabajar con satisfacción.</p> | <p>Bueno las relaciones interpersonales entre profesores te permiten mejorar desde todos c desde algo simple como por ejemplo como</p> | <p>Porque es muy bueno, muy positivo trabajar en un ambiente armonioso. Donde las relaciones interpersonales se den de manera</p> | <p>Sí pueden afectar , Sí es que uno le da mucha importancia a este aspecto es cierto que puede generar incomodidad si es que alguna persona no se sabe comunicar y lo hace de una</p> | <p>Entonces en el primer momento que ya conozco al personal con el cual me interrelaciono entonces me permite trabajar con satisfacción,</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>nos comunicamos un lenguaje adecuado puedo ir mejorando mis errores que pueda tener y esto va a permitir que los estudiantes observen pues lo que pueden haber trabajado en las diversas áreas específico, ahí hay un reflejo propio que le puedan dar los docentes por lo tanto las relaciones interpersonales no solo se puedan dar con las amistades que se puedan formar en la institución, Sino de los desempeños que tiene todo profesional y debe servir de inspiración entre todos, pues todo somos útiles, pero también tomar en cuenta cómo una fortaleza de una institución, la pluralidad es muy buena, para ir mejorando.</p> | <p>positiva, con respecto, con cariño porque no decirlo porque uno llega a desarrollar por la zona para trabajar en la sencillez de este. Relacion es interpersonales de ese nivel, pues permite también que de pronto se impulsen proyectos de forma este colaborativa y vamos trabajando vamos haciendo esto nuevo, vamos preocupando no o por otro no y permite el desarrollo de proyectos de una forma globalizada cada objeto a la institución o cada una área de repente se comprometa a sacar adelante a ese trabajo.</p> | <p>manera inadecuada, También uno tiene que ser capaz de hacer un análisis y de impedir que eso le afecte el carácter de su trabajo, porque Diferencias y conflictos siempre van a existir , pero ellos no tienen por qué afectar mi rendimiento y desempeño profesional a menos que constituía un obstáculo al mismo pero mientras no sea eso en particular un obstáculo o algo que esté entorpeciendo mi trabajo no tendría por qué verme yo afectada si es que en estas relaciones interpersonales no son de la más favorable, pero no es el caso como te decía están dentro del clima del respeto.</p> | <p>puesto como que ya los conozco con sus debilidades y fortalezas entonces ya nos comprendemos incluso las otras personas también ya me conocen entonces y también pueden acudir a mí en el momento que crean conveniente y que sepan ellos que yo tengo alguna fortaleza o alguna habilidad acuden ellos también confiadamente seguramente diríamos y entonces se da esa interrelación cordial y por lo tanto pues nos sentimos satisfechos los dos en el caso del que solicita el apoyo y en el caso mío que también tengo esa satisfacción de servir entonces tiene que haber esa siempre esa actitud en las</p> |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | | | | personas la actitud de servir bien de servir bien en la medida de nuestras (no se entiende) bueno me siento satisfecha . |
| para finalizar qué sugerencia tiene como docente o experto en el coaching educativo como una necesidad en la construcción del clima organizacional en tu institución educativa | Bueno, se debe dar una apertura a las diversas estrategias de cómo llegar a las persona o el buen manejo grupos de personas, eso es lo que refleja el coaching. Claro, eso es lo que todos esperamos alcanzar, que el clima institucional de una institución educativa pues debe ser lo primero para que así podamos trabajar en armonía, incluidos los estudiantes porque esto es nuestro fin, llegar a los estudiantes para que nosotros como institución, formar ciudadanos cada día mejor. | Bueno, creo que es muy importante como veníamos conversando, vemos todos los aspectos positivos que tiene para nosotros para la institución sino también para todas las personas que estamos involucradas y que trabajamos día a día en esta labor tan importante que es educar a los estudiantes. Creo que es importante que siempre se realizan este conferencia empresas realizan este detalle en los que ayuden al desarrollo y fortalecimiento de la personalidad que ayuden en las relaciones interpersonales que ayudan a mejorar la | Bueno yo pienso que, si es necesario que todos los docentes estén capacitados en coaching, pero para que ellos lo repliquen en el aula y para que tengan la capacidad de entrenar y motivar a los estudiantes y que los estudiantes aprovechen al máximo lo que se les imparte de manera de que se pueda trabajar las competencias y las capacidades de cada área entonces si en la medida de que cada docente se convierta en un coach el estudiante va resultar beneficiado , ahora si el estudiante es un coach lógicamente va a manejar bien sus emociones va a tener un buen manejo de su inteligencia va a desarrollar sus habilidades socioemocionales ,buena autestima,intelige | A nivel del equipo directivo se pueda organizar o gestionar la implementación de este coaching educativo en nuestra institución a pesar de que si tengamos diríamos un clima escolar un clima institucional saludable dentro de los márgenes, pero sin embargo es muy importante a veces todavía hay docentes todavía habemos también me voy a incluir personas como mencionamos hace un momento podríamos tener algún bajón diríamos en momentos de desánimo por eso es importante |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | <p>imagen de la institución ya que todas las personas entendamos y cómo se dice la unión hace la fuerza y todos debemos trabajar colaborativamente en la consecución de las metas de los objetivos.</p> | <p>ncia emocional y por lo tanto este esto va a contribuir positivamente en el clima institucional , si hay una relación definitivamente y favorece en la medida que todos los docentes se conviertan en coaching generaría una mejora en el clima laboral si yo creo que si .</p> | <p>que haya que nos puedan dotar apropiar de estas herramientas del coaching educativo osea nosotros lo hacer empíricamente nos automotivamos porque a veces podríamos nosotros ver por ahí algún mensaje positivo o en el Facebook que se yo a veces nos compartimos pero sin embargo el coaching educativo ya es un arte donde nos van a dar estrategias técnicas entonces esas lo vamos a tener nosotros como un conocimiento a partir de la fecha ya apropiarnos ya mira esto es así utiliza esta técnica incluso no solamente a nivel institucional también nos permitirían el coaching a general a nivel personal en nuestras</p> |
|--|--|---|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>familias en nuestras relaciones interpersonal es sociales es importante el coaching a nivel general y bueno es una necesidad también en nuestra institución ojala se pueda implementar y si usted lo implementa en nuestra institución para que no pueda apropiarse de esta técnica sería excelente profesora.</p> |
|--|--|--|--|---|

Anexo 5: Transcripción de entrevistas

Entrevista 1

Keysi (entrevistadora)

Víctor (entrevistado)

K: Tenga usted muy buenas noches. Mi nombre es keysi Noemí Lozano Castañeda, docente de profesión. Estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y encuentro realizando un estudio sobre el coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad 2021.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y docente. No se calificará de correcto o incorrecto. Lo que prevalecerá en su punto de vista para fines de codificación y análisis de la información. Esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma como se indicó

anteriormente en el documento de consentimiento informado de participación en este equipo.

K: ¿Autoriza usted a grabar la conversación?

V: Sí, Autorizo.

K: Agradezco de antemano su participación. Puede brindar sus datos personales y su perfil de entrevistado:

K: ¿Cuál es su nombre profesor?

V: Mi nombre es León Morillo Víctor Hugo.

K: ¿Cuál es su profesión y que grado académico tiene?

V: soy profesor del nivel secundario del área de ciencia y tecnología, soy licenciado.

K: ¿Qué experiencia tiene en el área que desempeña?

V: la experiencia académica en estudiantes de educación secundaria en el área de ciencia y tecnología tengo ya más de 20 años de servicio.

K: ¿En qué institución educativa labora?

V: Laboro en la institución educativa Marcial Acharan y Smith de Colon.

K: ¿Cuál es su carga actualmente?

V: Soy profesor por horas en el área de ciencia y tecnología.

K: ¿Qué funciones cumple?

V: el aspecto pedagógico de los estudiantes de educación secundaria.

K: en mi trabajo de investigación estoy trabajando con 2 variables el coaching educativo y clima institucional, al mencionarle coaching educativo ¿qué es lo primero que se le viene a su mente?

V: técnicas para el buen manejo del personal.

K: Si le menciono clima institucional, ¿qué concepto se viene a su mente?

V: Clima institucional viene a ser la armonía que debe haber entre los trabajadores que integra pues una comunidad educativa que en este caso sería un colegio la armonía que debe haber en el personal en las diversas áreas de trabajo llámese entre profesores, entre directivos y también directivo personal-docente y también los trabajadores de servicio.

K: vamos viendo que, una de mis categorías en mi trabajo que estoy realizando es el coaching educativo, El coaching educativo es el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose creciendo como seres humanos de una forma efectiva y de bienestar para ellos mismos a través de la conversación y dándoles el poder de creer en ellos mismos. Esta es una cita de García (2009). A partir de esta definición, ¿consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa? ¿Porque?

A: claro, para la mejora de la labor de todos los trabajadores de la institución educativa debe haber pues las diversas estrategias para la convivencia sobre es lo que debe significar utilizar en este caso el coaching para (no se entiende) la labor profesional los que integran pues el colegio

K: para desarrollar como seres humanos de una forma efectiva y bien estar para ellos mismos ¿Qué crees que cómo docente es una necesidad conocer esta herramienta del coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué?

V: en este caso para el buen manejo de personas porque cada persona tiene su propio pensamiento e ideas pues es necesario manejarlo bien para que no haya una dificultad en la interrelación entre personas.

K: ¿Crees que el coaching educativo dentro de la institución educativa desarrolla tus habilidades? ¿Por qué?

V: claro que sí, permitiría que sepamos adecuar nuestras habilidades en el manejo para así llegar a la persona, a las personas en este caso a los estudiantes como también a nuestros colegas visualicen que sería la mejor estrategia para que así podamos mejorar la buena convivencia.

K: Una de sus categorías en este trabajo de investigación que acompañan al coaching educativo es el crecimiento o desarrollo personal ,Se puede definir como un proceso de desarrollo integral que debe desarrollarse a lo largo de la vida por el cual uno aprende a tener conciencia de sí mismo mejora sus habilidades personales y persigan objetivos y metas vitales haciendo la vida mucho más satisfactoria que el crecimiento personal consiste en auto realizar en hacer lo que uno realmente quiere hacer y vivir más plenamente he estado lo definió Cerdán (2017). A partir de este enunciado de Cerdán, ¿consideras que las técnicas de crecimiento personal, ayudan a alcanzar los objetivos y metas? ¿Por qué?

V: Claro que sí, eso es lo que uno debe de idear las diversas estrategias para el manejo del personal en este caso los estudiantes nos van a facilitar como llegar pues al estudiante que puedan convencer y logren alcanzar ellos pues su, como también docentes las metas de facilitar el conocimiento que los desempeños que logren los estudiantes también logren alcanzar.

K: ¿Crees que las técnicas de crecimiento personal que ayudan a salir de tu zona de confort? ¿por qué?

V: claro las labiosas técnicas nos invita pues a ponernos en la posición del otro, para que así no sea nomas el fin de educación que erróneamente muchos profesionales creen que es el profesor, no, en este caso es el estudiante la razón del ser de la educación es el estudiante por lo tanto nosotros tenemos que ponernos en las diversas situaciones que se encuentran los estudiantes que es muy diverso, muy variado, por lo tanto nuestra zona de confort no ayuda llegar a la persona tenemos que ponernos en el lugar del otro.

K: ¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a ser mejor que trabajó y con tus amistades? ¿Por qué?

V: Claro, si, estas técnicas de crecimiento personal pues ayuda a nuestro desempeño como profesional y también la buena convivencia pues con las personas por lo tanto el manejo del personal hay que siempre ir en una constante mejora

K: Otra de las subcategorías es la comunicación para la categoría coaching educativo, Todo comportamiento humano esa comunicación por lo tanto no hay, no comunicación. Mac Ladwin (1983). Desde esta perspectiva. la comunicación está indisolublemente ligada a la vida organizacional en todos sus aspectos tanto la dimensión institucional como la interpersonal e intrapersonal se manifiestan en las relaciones inter subjetivas amalgama a la cultura y la psicología de los miembros de la organización, incluye la definición de situaciones y la construcción de significados según las percepciones personales, los sentimientos y las subjetividades, García en el año 2012 pág. 112 da este enunciado. ¿Considera que la comunicación es estrecha en la institución educativa?? ¿Por qué?

V: bueno en una institución grande como es Marcial Acharan púes hay diversos testamentos para el funcionamiento de la misma institución bueno nosotros estamos pues en esa constante mejora donde la comunicación es lo primordial por lo tanto pues la comunicación en este tiempo no es tan estrecha que digamos no, pero si hacemos el esfuerzo de tener una buena comunicación con las autoridades de la institución educativa.

K: ¿Crees que la comunicación en la institución educativa es oportuna? ¿Por qué?

V: la comunicación de la institución educativa podemos considerar que si es oportuna porque hay una organización de docentes se comunica con todo lo que planifica el colegio atreves de los coordinadores en este caso y los coordinadores maneja un personal en este caso es por área y al menos habrá fallas, pero la intención es poder llegar más oportunamente, nada es perfecto.

K: ¿Crees que tu institución educativa ha mantenido una comunicación efectiva durante la COVID 19? ¿Por qué?

V: durante la Covid 19 pues no ha sido una conexión tan efectiva porque esta pandemia nos agarrado de una manera tan rápida que no hemos estado preparado y hemos tratado de aportar primero con la apertura de cada uno de los docentes para que así podamos organizar todo un trabajo por lo que la comunicación inicialmente no se dio pero en el transcurso de los días y los meses hemos podido pues organizarnos bien y mejor con las fallas que también suscitan , inicialmente puedo decir que hubo fallas pero ya nos hemos acomodados y hemos aperturado de un manera más oportuna y efectiva y al transcurrir de los meses se ha logrado un buen porcentaje no será el 100% pero si (no se entiende) la mayor cantidad de estudiantes casi en su totalidad.

K: Otra de las subcategorías del coaching educativo es la convivencia escolar. Es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar esta construcción colectiva cotidiana cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada uno aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar. MINEDU (2015). ¿Cómo la convivencia escolar fomenta la democracia en tu institución educativa?

V: la convivencia escolar pues, así como tutores siempre planteamos que exista una buena relación con el respeto entre todos para que así la participación se a más democrática entre estudiantes entre profesor estudiante entre profesores y autoridades y docentes, porque la buena convivencia siempre ha sido una visión efectiva para que podamos tener una estrecha convivencia entre todos.

K: ¿Cómo la convivencia escolar en tu institución educativa te permite participar activamente en diferentes actividades?

V: bueno, primero cuando hablamos de manejo del profesor con los estudiantes pues no ha permitido que el respeto que impartimos, el respeto que el alumno ve desde la apertura, así nos han permitido que ellos puedan participar de una manera u otra según las condiciones que pueda tener el alumno sin desligarse sin alejarse de todas las actividades que comúnmente se realizaba antes de la pandemia por lo que la convivencia ha tenido fruto para que así el normal desarrollo de la institución se de y se manifieste por lo tanto nuestro trabajo siempre ha sido eso que el alumno tenga esa idea la buenas relaciones entre todos va a tener frutos para que tengamos un buen desarrollo.

K: ¿Y cómo la convivencia escolar ayuda a superar dificultades?

V: Bueno la convivencia pues nos ha permitido también conocer realidades distintas que antes quizás no se pudo haber visualizado tanto, porque aquí hemos llegado a las dificultades que pudieron tener los estudiantes para que así nosotros sepamos ¿porque no se comunican, porque no nos responden? Y nos hemos involucrado un poco más de lo que antes capaz no lo hemos hecho, porque la prioridad es el estudiante entonces tenemos que llegar como con estas dificultades que tenemos aún ¿no? debido a la pandemia.

Otra de estas teorías es el clima organizacional Según Chiavenato (2010) define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados es relevante. El logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirmaba que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. ¿Cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional?

Bueno, el desempeño docente significa que la actualidad, los diversos modos de vida que tienen los estudiantes, el profesor tiene que buscar meta, el profesor debe tener una diversidad de estrategias para llegar al alumno, para que así cumpla los diferentes niveles de logro, entonces el desempeño del docente es primordial para alcanzar metas institucionales que se plantea de manera general el país para que podamos poco a poco un cambio con los diversos desempeños

Por el buen desempeño que refleja a la comunidad. Consideras que el desempeño de tu institución educativa es un valor agregado. ¿Por qué?

El desempeño que se manifiesta en la institución educativa poco a poco va alcanzando mejores éxitos, a pesar de las dificultades tecnológicas de conectividad que pueden tener los estudiantes poco a poco se está mostrando la institución educativa como la apertura que están dando para que los éxitos educativos sean también parte de los estudiantes y no solo de las autoridades, el estudiante de ¿be darse cuenta que está mejorando sus capacidades dentro de la sociedad.

Claro, esa institución se recomienda prácticamente sola por ese valor agregado que ya los docentes han podido dar a conocer a través de ello a la comunidad. Es decir que ya no necesita volantear o hacer publicidad porque ya es su valor agregado que el padre de familia va a optar por la institución que usted labora.

Claro, la institución educativa es un colegio técnico y ya tiene una población que sabe a dónde llegar cuando están en un nivel superior Vi o VII ciclo

Muy bien, ¿cómo contribuyes al desempeño de tu institución educativa?

Desde mi labor docente, con los estudiantes hacemos que los aprendizajes estén relacionados de la vida cotidiana, que ellos puedan experimentar de lo que existe de su propio entorno. De esta manera, hacemos lo posible para que el aprendizaje sea lo más

significativo para ello porque el desempeño es una constante frente a los diversos acontecimientos que hay en el mundo.

Otra de las subcategorías que tengo para esta categoría son las relaciones interpersonales.
¿Consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Por qué?

Bueno, sí considero que son saludables. Como en toda familia grande, existen discrepancia, pero las discrepancias no significa que no sean saludables, es un matiz que pueda ver algo general y poder alcanzar una buena convivencia que esté relacionado con el bien común.

Entonces ¿cómo las relaciones interpersonales ayudan a crecer a tu institución educativa?

Bueno, con las diversas áreas curriculares las relaciones interpersonales se dan como los eventos académicos como la feria de ciencia, el aniversario del colegio o la semana técnica, donde se involucran las diversa áreas, donde los estudiantes manifiestan sus productos de manera integral, donde la realidad le permite al estudiante manifestar sus diversas capacidades adquiridas en las diversas áreas aplicando a la vida cotidiana, de esta manera se convierte en utilidad.

¿Cómo las relaciones interpersonales en tu institución educativa te permiten trabajar con satisfacción?

Bueno las relaciones interpersonales entre profesores te permiten mejorar desde todos c desde algo simple como por ejemplo como nos comunicamos un lenguaje adecuado puedo ir mejorando mis errores que pueda tener y esto va a permitir que los estudiantes observen pues lo que pueden haber trabajado en las diversas áreas específico, ahí hay un reflejo propio que le puedan dar los docentes por lo tanto las relaciones interpersonales no solo se puedan dar con las amistades que se puedan formar en la institución, Sino de los desempeños que tiene todo profesional y debe servir de inspiración entre todos, pues todo somos útiles, pero también tomar en cuenta cómo una fortaleza de una institución, la pluralidad es muy buena, para ir mejorando.

Entonces sí trabajas con satisfacción a partir de esas buenas interrelaciones que se dan en tu institución educativa.

Claro, porque aprendemos de todo, cosas que no puede tener una idea pero ya lo escuche ya lo compartí o me compartieron alguna u otra actividad, permiten mejorar.

Muy bien, para finalizar qué sugerencia tiene como docente o experto en el coaching educativo como una necesidad en la construcción del clima organizacional en tu institución educativa

Bueno, se debe dar una apertura a las diversas estrategias de cómo llegar a las persona o el buen manejo grupos de personas, eso es lo que refleja el coaching.

O sea, no solamente que sea el director quien tenga conocimiento del coaching, sino también los profesores y los alumnos que esto se convierta en un taller o una sub área dentro del impacto de la institución educativa para mejorar todas estas relaciones interpersonales que desde luego son buenas, pero aun más podrían mejorar y tener la imagen fuera de la institución educativa a la comunidad. Las

personas miren a la institución educativa y digan en esta institución los profesores tienen una buena relación humanas y esto se reflejan en los alumnos tienen otras instituciones que tiene sin embargo la institución educativa debe tener otro requisito u otra categoría u otra herramienta que está haciendo uso, esto sería lo que es el coaching educativo.

Claro, eso es lo que todos esperamos alcanzar, que el clima institucional de una institución educativa pues debe ser lo primero para que así podamos trabajar en armonía, incluidos los estudiantes porque esto es nuestro fin, llegar a los estudiantes para que nosotros como institución, formar ciudadanos cada día mejor.

ENTREVISTA 2

Keysi (entrevistadora)

Azucena (entrevistada)

K: Tenga usted muy buenas noches. Mi nombre es keysi Noemí Lozano Castañeda, docente de profesión. Estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y encuentro realizando un estudio sobre el coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región la Libertad 2021. En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y docente. No se calificara de correcto o incorrecto. Lo que prevalecerá en su punto de vista para fines de codificación y análisis de la información. Esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma como se indicó anteriormente en el documento de consentimiento informado de la participación en este equipo.

K: ¿Autoriza usted a grabar la conversación?

A: Sí, Claro.

K: Agradezco de antemano su participación. Puede brindar sus datos personales y su perfil de entrevistado:

K: ¿Cuál es su nombre?

A: Mi nombre es Azucena Marisol Pérez Miira. Soy docente egresada de la Universidad Nacional de Trujillo. Licenciada en educación.

K: ¿Qué experiencia tienen el área que desempeña?

A: Tengo 24 años de experiencia en el área

K: ¿En qué institución educativa labora?

A: Actualmente, laboro en la institución educativa Marcial Acharán Smith

K: ¿Cuál es su carga actualmente?

A: Docente.

K: ¿Qué funciones cumple?

A: Brindar educación a los estudiantes del nivel, las orientaciones para el desarrollo del aprendizaje y también, como actualmente están pasando todos sabemos una situación

muy difícil como es la pandemia brinda soporte emocional a los jóvenes y el por qué que permanezcan adecuadas las personas permanezcan en el desarrollo de sus aprendizajes.

K: Muy bien me alegro de que sea una profesora dedicada a sus estudiantes. Al mencionarle coaching educativo, ¿qué es lo primero que se le viene a su mente?

A: Un coach relacionado a la educación y una persona que nos puede guiar, dar orientaciones, fortalecer nuestras habilidades, potenciarnos y, de esa manera, brindar una mejor educación y llegar de forma más adecuada en nuestros estudiantes.

K: Muy bien. Si le menciono clima institucional, ¿qué concepto se viene a su mente?

A: El clima de armonía, donde se puede dar un trabajo colaborativo trabajo en equipo que obviamente que enriquece los productos que podamos obtener como docentes nuestra práctica docente trabajar colabora activamente apoyarnos los unos a los otros aprender también de las experiencias de nuestros de nuestros colegas de su compañero de trabajo que hacer unos con otros.

K: Muy bien. En mi trabajo de investigación, estoy trabajando con 2 categorías: el coaching educativo y el clima institucional. El coaching educativo es el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose creciendo como seres humanos de una forma efectiva y de bienestar para ellos mismos a través de la conversación y dándoles el poder de creer en ellos mismos. Esta es una cita de García (2009). A partir de esta definición, consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa.

A: Me parece que es muy importante ya que a través del coaching educativo podemos orientar hacia la consecución de estos objetivos la potencializarse potencializar las habilidades o calidades y usar de una forma más conveniente todos los recursos que tengamos en el ámbito educativo, en la institución

K: ¿Qué crees que cómo docente es una necesidad conocer esta herramienta del coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué?

A: Sí creo que sí. Que todos debemos todos debemos, de pronto, debemos involucrarnos poco más con esto. Ya que como repito, Nos puede fortalecer al conocer todas nuestras potencialidades y los aspectos que debemos mejorar.

Muy bien, interesante su respuesta. ¿Crees que el coaching educativo entro de la institución educativa desarrolla tus habilidades? ¿Por qué?

Claro que sí, porque se trata precisamente de una de una persona, quien de pronto, tiene un poco más de conocimiento, de estrategias para poder potencializar las habilidades del docente, hacer ese acompañamiento o guiar ese aprendizaje hacia el logro propuesto.

Una de sus categorías en este trabajo de investigación que acompañan al coaching educativo es el crecimiento o desarrollo personal. Se puede definir como un proceso de desarrollo integral que debe desarrollarse a lo largo de la vida por el cual uno aprende a tener conciencia de si mismo mejora sus habilidades personales y persigan objetivos y metas vitales haciendo la vida mucho más satisfactoria que el crecimiento personal consiste en auto realizar en hacer lo que uno realmente quiere hacer y vivir más plenamente he estado lo definió Cerdán (2017). A partir de esta definición, consideras que las técnicas de crecimiento personal, ayudan a alcanzar los objetivos y metas. ¿Por qué?

Claro que sí. Puesto que como usted me acaba de mencionar, el crecimiento es un proceso de desarrollo integral que nos habló de una parte profesional sino también como ser

humano. Y nuestra labor que realizamos a diario esto se tienen que combinar la manera digamos más imperfecta no porque no sólo nos vamos a transmitir conocimientos sino somos formadores de personas y esta formación serán. Ehh valores en la ciencia y debemos pues fortalecido en estas habilidades este personaje para poder transmitirlo todo ello estos estudios no.

Entonces crees que las técnicas de crecimiento personal que ayudan a salir de tu zona de confort por qué. Por qué

De repente, a veces no nos acostumbramos a esta zona del confort y no queremos asumir nuevos retos y estas técnicas no nos ayudan a potenciar nuevos recreando un a reinventar nuevos cada villa y mejora nuestra necesidad de actividad como personas y en este caso como docente.

Consideras que las técnicas de crecimiento personal y ayudan a ser mejor que trabajó y con tus amistades. ¿Por qué?

Como acababa de decir, son técnicas que nos ayudan a mejorar. No sólo de una manera profesional sino también como seres humanos como personas ya sea con nuestros familiares con nuestras amistades con nuestros estudiantes con nuestros nuevos colegas con que trabajamos a diario, que de pronto no todos no todos tenemos las mismas características de los intereses el mismo carácter. Temperamento y de ello estas técnicas nos ayudan por eso hay poderes. A relacionarme mejor para personas.

Muy bien. Muy interesante no es este el crecimiento personal que debe tener todo ser humano.

Claro muy importante

Bien sobre todo compartir no, compartir ese trabajo con los demás colegas.

Exactamente tener una apertura. Cuando una persona crece personalmente, se despoja de egoísmos, puede compartir sus experiencias, por decirlo así, sin egoísmos porque disfruta cuando una personas también mejore, también sigan adelante. De eso se trata. Yo soy una convencida que mientras más escala en el lado profesionales lado personal es más satisfactorio es poder compartir lo que uno conoce por los demás.

Muy bien interesante de maestra que tenga esa predisposición siguió a compartir, Eso es algo que nos caracteriza a los seres humanos y también nos hace únicos y diferentes frente a los demás. Otra de las subcategorías que también estoy enfocando y este trabajo de investigación es la comunicación. Todo comportamiento humano esa comunicación por lo tanto no hay, no comunicación. Mac Ladwin (1983). Desde esta perspectiva. la comunicación está disolublemente ligada a la vida organizacional en todos sus aspectos tanto la dimensión institucional como la interpersonal hay otra persona que se manifiestan en las relaciones inter subjetivas amalgama a la cultura y la psicología de los miembros de la organización, incluye la definición de situaciones y la construcción de significados según las percepciones personales, los sentimientos y las subjetividades. García (2012) define sobre la comunicación. Considera que la comunicación es estrecha en la institución educativa. ¿Por qué?

Bueno, en realidad no tengo mucho tiempo laborando en la institución educativa, pero lo que he podido captar es que sí hay bastante comunicación bastante entre los docentes, pero al mismo tiempo cómo que hay una cierta división y hay grupos muy compenetrados pero también no tienen mucha empatía, no están muy allegado, muy relacionado con otros

docentes de también de la misma institución. Me parece que eso no debería ser porque cómo se dice que todos somos parte de una sola familia y mientras todos tengamos la misma meta y el mismo objetivo, las cosas van a salir mejor y en el tiempo más corto.

Muy bien. Entonces nos habla de que la comunicación es muy importante para alcanzar un mismo objetivo como para toda la institución. Crees que la comunicación en la institución educativa es oportuna. ¿Por qué?

Bueno, en determinadas circunstancias, creo que no se ha logrado en optimizar la comunicación para que lleguen de una manera oportuna en todos los momentos o etapas. Ha habido circunstancias en que sí se ha logrado, pero también ciertos inconvenientes sobre todo en esta etapa de pandemia en que vivimos, en la que se ha ido desarrollando el proceso poco a poco. A veces, la información desde la misma Ugel llegaba tardíamente. De manera que incomodó un poco ciertos cambios pero mientras que la comunicación se dio oportuna creo que las cosas marchan de la mejor manera porque todos estamos preparados todos tomamos nuestras estrategias que debemos usar para cumplir con todo lo que se requiere de la institución educativa.

Crees que tu institución educativa ha mantenido una comunicación efectiva durante la COVID 19. ¿Por qué?

En ese aspecto sí, la comunicación ha sido efectiva y nos han transmitido todos los conocimientos a partir de esta problemática. Así también como el soporte emocional que se requiere sólo para docentes, sino también como estrategias para poder brindar a los estudiantes y a los padres de familia porque es una situación en la que una gran cantidad de estudiantes han sido afectados así también docentes familiares que se han visto afectados con esta situación y sí hemos tenido este apoyo permanente y continuo por parte de la institución para brindarnos las herramientas y poder comunicar a nuestros estudiantes y padres de familia.

Muy Bien, interesante. Entonces ha sido efectiva la comunicación en está fase.

Sí, en este aspecto, sobre todo, sí ha sido oportuna

Otra de las subcategorías del coaching educativo es la convivencia escolar. Es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar esta construcción colectiva cotidiana cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada uno aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar. MINEDU (2015). ¿Cómo la convivencia escolar fomenta la democracia en tu institución educativa?

Nosotros tenemos una serie de reuniones colegiadas, también tenemos reuniones con los directivos y todos sentimos esa confianza y ese respeto al ser escuchados creo que es de suma importancia porque somos tantos docentes con diferentes formas de pensar diferentes criterios y es importante que seamos escuchados y respetado en el factor del cambio de clima que institucionales o clima escolar sí se está llevando de forma adecuada. Siempre manifestamos nuestras opiniones y somos escuchados, no siempre la opinión que uno tiene es la que prevalece pero se llega a un consenso en mayoría para que todos estemos de acuerdo.

Entonces, la convivencia escolar sí estaría funcionando en su institución educativa

Sí, se toman acuerdos y se respeta la opinión de la mayoría

¿Cómo la convivencia escolar en tu institución educativa te permite participar activamente en diferentes actividades?

La institución educativa desarrolla diversas actividades. Estas actividades se planifican con una debida anticipación y se forman comisiones en las cuales a veces esté de forma voluntaria no uno deciden participar en tal o cual comisión y esto nos permite sacar adelante una serie de objetivos que la institución misma se plantean actividades propias de la institución en la que todos laboramos de manera armoniosa y comprometidos en sacar adelante la actividad.

Muy bien, entonces la convivencia escolar te ayuda a superar dificultades.

Claro, ayuda a superar, a afronta las dificultades o si no existiera esta convivencia escolar no habría entendimiento, no habría tomar acuerdos, de pronto las personas no tendrían esa apertura para participar de manera activa y armoniosa, entonces la convivencia escolar es muy importante para que todos caminemos hacia un mismo objetivo. Si no estuviéramos y tuviéramos trata cada quien con sus propios intereses.

Otra de estas teorías es el clima organizacional Según Chiavenato (2010) define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados es relevante. El logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirmaba que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la cuenta una organización. ¿Cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional?

Bueno, creo que en una institución en la que el desempeño de cada uno de los docente es el adecuado, cada uno trabaja de manera comprometida en las funciones que debe realizar contribuye obviamente a la imagen de la institución. Puede propiciar que los estudiantes obtengan los mejores puestos en los concursos, los estudiantes destaquen en diferentes actividades organizadas por la comunidad y, obviamente, ello enriquece y fortalecer la imagen institucional que tiene dentro de su comunidad. De esta manera, los padres de familia depositan su confianza en la institución porque ven que la institución se proyecta, porque ven que los estudiantes destacan, el producto de la de la institución es bueno, entonces los padres de familia de la comunidad depositan su confianza en nosotros los maestros.

Por el buen desempeño que refleja a la comunidad. Consideras que el desempeño de tu institución educativa es un valor agregado. ¿Por qué?

Precisamente por lo que le decía. Como padre de familia, observo el desempeño de la institución. Matriculé a mi hijo en una determinada institución y veo cómo trabajan docentes y me doy cuenta del esfuerzo del compromiso, de la responsabilidad que tienen. Y con la cual desarrolla sus actividades, entonces eso me permite recomendar, también me permite mantener a mi hijo en esa institución educativa. Eso es muy importante para el desarrollo de la institución.

Claro, esa institución se recomienda prácticamente sola por ese valor agregado que ya los docentes han podido dar a conocer a través de ello a la comunidad. Es decir que ya no necesita volanteo o hacer publicidad porque ya es su valor agregado que el padre de familia va a optar por la institución que usted labora.

Es decir, se tiene un prestigio que no se ganan ni de la noche a la mañana, ni se logra por nada. Es todo un trabajo, todo un proceso de años en el que los docentes o la institución educativa vuelca a la comunidad alumnos preparados, alumnos que destacan, alumnos que ingresan a las universidades, alumnos que siguen estudios superiores o que van

destacando en diferentes ámbitos del accionar de la comunidad y es un prestigio para la institución. Y como se dice la institución no necesitan estar volando, haciendo propaganda, se recomienda sola y eso también fortalece y evita la deserción escolar y evita la excedencia de docentes que muchos colegios.

Claro y el anhelo que tienen los padres de tener a sus hijos en la institución.

Claro porque tenemos muchas instituciones, sin mencionar sus nombres, que los padres de familia desde el año anterior están separando las vacantes para sus hijos, están dando exámenes, están compitiendo por ingresar al colegio y eso no es gratuito. Eso es lo que los padres de familia ve que efectivamente que la educación, la formación está garantizada.

Muy bien, ¿cómo contribuyes al desempeño de tu institución educativa?

Como un trabajo consciente y con un compromiso diario. Creo que todos los docentes que tenemos esa vocación que nos ha inclinado a llevar esta carrera debemos estar comprometidos, debemos estar realmente poniendo todo lo que está a nuestro alcance y aun así preparando, capacitando día por día en estos avances tecnológicos, poniéndonos a nivel con las herramientas tecnológicas, con las nuevas estrategias. De manera que nuestro desempeño y nuestra relación con sus estudiantes sea la óptima. De esa forma, podemos ver que nuestros estudiantes avanzan y eso es muy gratificante para un docente. Ver que van logrando sus metas, ver que van avanzando en el logro de sus competencias.

Importante que lo tenga claro. Otra de las subcategorías que tengo para esta categoría son las relaciones interpersonales. ¿Consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Por qué?

Me parece que sí que son saludables y es muy importante que ha si sean. Porque eso permite que las personas nos comuniquemos, nos podamos comunicar. Si no fueran las relaciones saludables, imagínese siempre se andaría con malos entendidos o como se dice me miró así, me miro asa. Entonces, las relaciones personales deben ser las más sinceras, las más abiertas, las más francas. Eso no quiere decir yo pretenda que todos piensan como yo, por el contrario pueden pensar diferente pero existe la tolerancia y el buen trato que debe que debe prevalecer siempre en la institución educativa, no solo entre docente con los estudiantes, con todos. De esa manera, se puede avanzar. Si no nos ponemos todos a conciliar en un solo objetivo, a analizar, de repente, mi óptica que tengo de una determinada situación no es la mejor y la de mi colega sí, por qué no reconocer su avance, por qué no reconocer su logro, por qué no felicitarlo y aplaudirlo si él sabe más que yo y me quiere compartir. Entonces, despojarse de egoísmo, despojarse de esas cosas permite que haya una buena relación institucional y, obviamente, el beneficiado es el estudiante y también nosotros porque aprendemos.

Entonces ¿cómo las relaciones interpersonales ayudan a crecer a tu institución educativa?

Claro, como decía: ayuda a crecer por qué hace que todos trabajemos, mirando un mismo objetivo y como usted dice empujemos el carro hacia un mismo horizonte. Si las relaciones interpersonales no fueron positivas como lo decía no se avanza. No se avanza, no se logran los objetivos. Mientras sean buenas sean favorables va a ser mucho más fácil y en plazos más cortos, la consecución de los objetivos, de la metas que se hayan trazado en la institución educativa

¿Cómo las relaciones interpersonales en tu institución educativa te permiten trabajar con satisfacción?

Porque es muy bueno, muy positivo trabajar en un ambiente armonioso. Donde las relaciones interpersonales se den de manera positiva, con respecto, con cariño porque no decirlo porque uno llega a desarrollar por la zona para trabajar en la sencillez de este. Relaciones interpersonales de ese nivel, pues permite también que de pronto se impulsen proyectos de forma este colaborativa y vamos trabajando vamos haciendo esto nuevo, vamos preocupando no o por otro no y permite el desarrollo de proyectos de una forma globalizada cada objeto a la institución o cada una área de repente se comprometa a sacar adelante a ese trabajo.

Por supuesto no. Las relaciones interpersonales en tu institución educativa está funcionando y eso les está permitiendo a los docentes que su trabajo lo hagan con satisfacción, lo hagan con un solo objetivo: engrandecer a la institución educativa de darle una imagen a la comunidad sobre el rol que viene cumpliendo su institución como eje principal del crecimiento personal de los estudiantes, de los profesores, de los padres de familia y también de los directivos. Quiere decir que las relaciones están yendo por buen camino.

Para finalizar qué sugerencias tienes como decente respecto al coaching educativo como una necesidad en la construcción del clima institucional e institución educativa.

Bueno, creo que es muy importante como veníamos conversando, vemos todos los aspectos positivos qué tiene para nosotros para la institución sino también para todas las personas que estamos involucradas y que trabajamos día a día en esta labor tan importante que es educar a los estudiantes. Creo que es importante que siempre se realizan este conferencia empresas realizan este detalle en los que ayuden al desarrollo y fortalecimiento de la personalidad que ayuden en las relaciones interpersonales que ayudan a mejorar la imagen de la institución ya que todas las personas entendamos y cómo se dice la unión hace la fuerza y todos debemos trabajar colaborativamente en la consecución de las metas de los objetivos.

Muy bien profesora. Muchas gracias por sus respuestas. Bueno me satisface a mi trabajo de investigación y justamente lo que estoy proponiendo es de que esta herramienta del coaching educativo como una necesidad en la construcción del clima institucional de una institución educativa. Importante que no solamente lo maneje el directivo, sino que también lo tenga el profesor y para eso como usted dice talleres de coaching educativo se deberá dar en las instituciones educativas para que el profesor pueda tener esa herramienta y saber cómo orientar a sus discípulos, en este caso a su coachis. La función que estaría cumpliendo el docente sería la de coach, la de guía, la de orientador para que el alumno a medida que vaya aprendiendo conocimientos también se empiece a desenvolver como persona y mejorar de esa manera su rendimiento escolar. Muchas gracias, profesora por haber compartido sus experiencias a través de esta entrevista. Muchas gracias.

Muchas gracias a usted por la oportunidad de poder expresar las ideas que uno tiene. Me siento muy contenta de tener la oportunidad de colaborar en este trabajo de investigación.

Gracias profesora.

ENTREVISTA 3

Entrevistador: Keissy

Entrevista: Rosa

Tenga usted muy buenas noches hoy 30 de junio. Mi nombre es Keysi Noemí Lozano Castañeda docente de profesión, Estoy realizando la maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio sobre el coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región la Libertad 2021. En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones compartiendo sus ideas y experiencias como especialista docente. No se calificará de correcto o incorrecto. Lo que prevalecerá en su punto de vista para fines de codificación y análisis de la información. Esta entrevista será grabada y la fluidez de la misma como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó:

¿Autoriza usted grabar la conversación?

Sí.

Agradezco de antemano su participación. ¿Cuál es su nombre?

Rosa María Novoa Chávez.

¿Cuál es su profesión?

Soy Docente titulada (no se entiende), también tengo la profesión economista titulada en la Universidad Nacional de Piura y tengo estudios inconclusos de maestría, me falta hacer mi tesis nada más.

Muy bien, ¿Qué experiencia tiene en el área que desempeña?

Desde el año 1995 me vengo desempeñando como docente, aunque tuve una interrupción de 6 años que fue del 2012 a los años siguientes que no trabaje, pero después me reincorporado con absoluta normalidad del corriente y me desempeño de la mejor manera posible actualizarlo constantemente

A qué bien, ¿En qué institución labora actualmente?

Actualmente estoy en la institución Marcial Acharan Smith

¿Cuál es su cargo actualmente?

Soy docente del área de ciencia y tecnología.

¿Qué funciones cumple?

Desarrollar las competencias y capacidades del área de ciencia y tecnología con los estudiantes de Cuarto o quinto, aunque también tengo otras áreas a cargo como es esta educación para el trabajo y tutorial, mi función es básicamente fortalecer el desempeño de las competencias y capacidades de los estudiantes para que logren alcanzar los logros de aprendizaje y llegar al perfil de egresado que es lo que se plantea en el diseño curricular nacional.

Muy bien interesantes su respuesta, al mencionarle coaching educativo ¿qué es lo primero que se viene a su mente?

Un coaching es la persona que debe de estar preparado para entrenar a sus discípulos, en este caso vendrían a ser los estudiantes, motivarlo hacer qué pueda desarrollar sus potencialidades que logré maximizar sus fortalezas y que las debilidades que tuviera pues las vaya disminuyendo en un tiempo prudente, eso implica que el alumno siempre se esté preparando y también motivándolo.

Muy bien entonces, podríamos decir que coaching educativo es una herramienta ¿no? para poder este llegar con mayor eficiencia y eficacia al discípulo en este caso al estudiante ¿sí le mencionó clima institucional qué concepto se viene a su mente?

Si hablamos de clima institucional, necesariamente tenemos que hablar de relaciones interpersonales, Significa que tiene que haber un plan de respeto, de tolerancia, de empatía ya la a las personas que (no se entiende) deben manejar bien las habilidades socio-emocionales para qué esto favorezca el trabajo en equipo porque en una institución donde el clima institucional malo el trabajo es improductivo, ineficiente y ineficaz no se elaboran los propósitos del grupo

Muy bien, el coaching educativo es el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose creciendo como seres humanos de una forma efectiva y de bienestar para ellos mismos a través de la conversación y dándoles el poder de creer en ellos mismos. ¿A partir de esta premisa, consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué?

Yo creo que sí, que a veces se preocupa muchos docentes o algunos docentes no puedo generalizar pueden caer en el error de desarrollar contenidos y dejar dejan lado este la parte motivacional ¿no? incluso puede ser que de esa manera estén desmotivado los estudiantes ¿no? lejos de fortalecer y contribuir al desarrollo de éste las potencialidades que tienen estos alumnos más sucede lo contrario ¿no? es decir, los que va a significaba para ellos un deterioro emocional en la forma en que se trabaja y por consiguiente también no consigna o lograr los aprendizajes esperados ¿no?

¿Crees como docente es una necesidad conocer esta herramienta del coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué?

Sí, considero que es necesario porque no estamos preparados cuando hemos sido formados en nuestra carrera esta herramienta no se nos ha impartido Es muchos estas capacitaciones del ministerio de educación la obvian ¿no? Hasta ahora no he visto ninguna capacitación al menos yo no lo he recibido he recibido algunos cursos de coaching en el año que estuve desarrollando en la universidad , pero eso ha sido en el único lugar porque por parte ministerio no obtuvo ninguna capacitación, entonces considero que si es necesario Y además útil para que los beneficiados directos sean por los estudiantes y además también para mejorar el clima institucional en el centro de labores por qué si es que no hay un buen clima reiteró el trabajo en equipo es deficiente ineficaz se puede tomar muchas horas de trabajo y son improductivas por precisamente porque no hay buen clima institucional y porque también no hay uso de esta herramienta

Qué bien, en especial los que son los que tienen cargos directivos (no se entiende) pero los docentes también trabajan con alumnos y a cada alumno hay que motivarlo. ¿Crees que el coaching educativo, dentro de tu institución educativa en la que estás trabajando actualmente, desarrolla tus habilidades? ¿Por qué?

Bueno para va a permitir que potencie aquello que todavía me falta mejorar ¿no? definitivamente si sería bueno y sobre todo el efecto que tendría en el trabajo con los estudiantes entonces el sería muy útil muy beneficioso.

Interesante ¿no?, el crecimiento o desarrollo personal se puede definir como un proceso de desarrollo integral que debe desarrollarse a lo largo de la vida por el cual uno aprende a tener conciencia de sí mismo mejora sus habilidades personales y persigue sus objetivos y metas vitales haciendo la vida mucho más satisfactoria, el crecimiento personal consiste en autoanalizarse en hacerse lo que uno realmente quiere hacer y vivir más plenamente esto no lo dice Cerdán ¿sí? Es un párrafo tomado de la tesis de Cerdán en el año 2017, ¿Considera que las técnicas de crecimiento personal que ayudan a alcanzar sus metas y objetivos? ¿Por qué?

Yo creo que si, por qué cuando uno planificar algo se está trazando este objetivos en el mediano y largo plazo esto implica que en tiene que tratarse de metas pequeñas ver un plan de acción Y requiere porque uno se haga un análisis se autoevalúe de manera de que sea consciente de que es lo que sí puede realizar es decir cuáles son sus capacidades y que lo que le falta para poder alcanzar eso que se está proponiendo entonces esas técnicas por ejemplo una de las técnicas que trabajamos bastante con los estudiantes para cuando se habla del proyecto de vida el foda ¿no? el análisis foda Y es muy útil definitivamente porque les permite a ellos identificar sus fortalezas sus oportunidades (no se entiende) y sobre todo plantear sus estrategias ¿no? si las técnicas si ayudan definitivamente

Muy bien ¿Crees que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a salir de la zona de confort? ¿Por qué?

Definitivamente que sí, cuando uno está cómodo en la zona de confort el miedo es normal El miedo es parte de, Pero al mismo tiempo ese miedo que tú tienes para no para resistente a cambiar y dejar tu zona de confort pues también te da te incentiva te estimula para que tú puedas alcanzar algo más ¿no? Es normal no querer salir de la zona de confort, pero sin embargo uno está estancado uno está estancado si es que no hacen algo al respecto ¿no? entonces este siempre hay perdidas, siempre renuncias, pero al mismo tiempo ganancias ¿no? hasta que uno nuevamente alcance una nueva zona de confort

Exacto uno tiene que de todas maneras salir de la zona de confort buscar algo más de repente del crucial para ese momento, pero qué te va a ayudar a crecer a crecer, ¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a ser mejor en el trabajo y con tus amistades? ¿Por qué?

Definitivamente que si ¿no? estas técnicas las he aplicado a nivel de mi familia en el plano personal, de pareja, familiar y también laboral ¿no? Cuando es capaz de hacerse un autoanálisis cuando uno esté aprende a hacer el un diagnóstico de sus virtudes de sus debilidades es capaz de descubrir lo que tiene que corregir lo que tiene que trabajar lo que tiene que mejorar y Entonces busca las estrategias para alcanzarlo Y definitivamente hay un mejora y crecimiento mientras uno no haga un autoanálisis uno no puede mejorar.

Qué bien, qué bien me agrada y que sea una persona Una docente ¿no? Qué justamente considera a estas técnicas de crecimiento personal tanto en la familia, en el trabajo y por qué no decirlo no con nuestras amistades

Todo comportamiento humano es comunicación por lo tanto no hay comunicación Max Laughlin 1983 desde esa perspectiva la comunicación está indisolublemente ligada a la vida organizacional en todos sus aspectos tanto la dimensión institucional como la

interpersonal e intrapersonal se manifiestan en las relaciones intersubjetivas amalgamadas a la cultura y la psicología de los miembros de la organización incluye la definición de situaciones y la construcción de significados según las percepciones personales los sentimientos y la subjetividades también lo dijo García en el año 2012, a partir de esta premisa ¿consideras que la comunicación es estrecha en tu institución educativa? ¿por qué?.

No definitivamente Hay un déficit de comunicación, una cosa es información y otra cosa es comunicación, la comunicación tiene que ir viajar la información de ida y vuelta , yo observo donde estoy trabajando en este momento que lo que hay es información, es decir la información viaja en un solo sentido por lo general es sentido es éste por los canales de los directivos ¿no? tan es así que el grupo institucional de WhatsApp es un grupo cerrado solamente se recibe mensajes, allí no hay comunicación eso es información Podríamos decir que tenemos comunicación solamente al nivel de nuestra área y con nuestros compañeros de trabajo porque ahí si la información es esto de ida y vuelta entonces si definitivamente que falta ¿no? Ahí hay un déficit.

¿Crees que tu institución educativa la comunicación es oportuna? ¿Por qué?

La información es oportuna, bueno utilizan los canales oficiales para brindar la información en el WhatsApp claro si utilizan los medios oficiales ahora virtualmente pues el medio oficial es el WhatsApp ¿no? Nada más porque no se está utilizando los correos solamente el WhatsApp.

¿Crees que tu institución educativa ha mantenido o mantiene una comunicación efectiva durante la covid 19? ¿Por qué?

Bueno de los docentes y los estudiantes yo podría decir que si hay una comunicación fluida sobre este tema porque los docentes diariamente hablamos con los estudiantes sobre este tema Recibimos la información Entonces yo pienso que en las aulas si hay una comunicación con los docentes y los estudiantes y dentro de los docentes de cada área también si la hay y si la ha vido respecto al tema de covid ¿no?

Muy bien, entonces ahí si hay la comunicación por parte de la institución educativa, la convivencia escolar es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar es una construcción colectiva cotidiana la responsabilidad es compartida con todos Los integrantes de la comunidad educativa, pues cada uno aporta con sus acciones a los modos de convivencia es un factor que contribuye al clima escolar MINEDU 2015 página 25.¿Cómo la convivencia escolar fomenta a la democracia en tu institución educativa?

Cuándo la convivencia escolar permite en el manejo de las de las emociones en los estudiantes Permite el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el respeto de la are de la opinión contraria, la tolerancia hacia las ideas diferentes y justamente esto es parte de la democracia

Muy bien me alegró que en tu institución se esté dando entonces la convivencia escolar ¿Cómo la convivencia escolar en tu institución educativa te permite participar activamente en diferentes actividades?

Estamos un poco limitados por la situación de pandemia ¿no? ahora la convivencia escolar es virtual ¿no? Básicamente son actividades académicas hay otras actividades que son muy importantes y que la prespecialidad contribuías tu desarrollo y que ahora están siendo limitadas por la virtualidad entonces si hay limitaciones también.

Ósea que en estos tiempos de pandemia ¿cómo la convivencia escolar ayuda a superar dificultades?

¿En quien los estudiantes?

En toda la comunidad educativa en tu institución distensión. ¿Crees que sí y de alguna manera del trabajo remoto que se está haciendo esta convivencia escolar lo hacemos virtualmente por qué no tenemos la presencialidad ayudarían a superar dificultades?

No, es justamente lo que te manifestantes antes la virtualidad tienen limitaciones y esas limitaciones justamente la que Está deteriorando la convivencia escolar , si bien la virtualidad tratar de que siga existiendo una convivencia escolar a través de los grupos de WhatsApp, a través del teléfono o no entre los distintos medios virtuales que se utilizarán sin embargo no es igual tienen serias limitaciones los estudiantes no están relacionándose, los docentes tampoco interactúan de manera directa aunque tienen más facilidades para hacerlo en forma virtual pero los estudiantes no , los estudiantes están muy limitados para hacer esta esta convivencia escolar para seguir haciéndose interactuar, entonces yo creo que no les está favoreciendo, tienen limitaciones la convivencia escolar se ha visto afectada por la virtualidad.

Según Chiavenato en el año 2000 defiende al desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización Urganeta- 2009 página 69, a partir de estos enunciados ¿cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional?

Definitivamente que si ¿no? Los docentes hacen grandes esfuerzos y ahora en virtualidad se apresta a que los docentes hacen mayor trabajo que en forma presencial , porque tiene que preparar su material (no se entiende) para tratar de suplir y llena esas brechas esos vacíos que nos genera la virtualidad , ahora tenemos docentes que se autocapacita que son capaces (no se entiende) los de aprender en casa como son diapositivas ,videos, juegos, dinámicas etc.; cosa que en presencialidad pues no veíamos el uso de la competencia 28 ¿no? que la el uso de las tips y que ahora sin embargo los docentes se han vuelto muchos la mayoría se han vuelto expertos entonces yo creo que contribuye bastante a la institución

¿Por su respuesta puedo intuir que el desempeño de su institución educativa es un valor agregado? ¿Por qué? ¿Lo considera que es un valor agregado? ¿Por qué?

(No se entiende) valor agregado, no todos los docentes en están dispuestos a dar más de lo que se espera no hay docentes que solamente espera o están preocupados por dar su clase y no se preocupan por ver si esta clase es entendida por los estudiantes, Que puede ser un pequeño grupo ¿no? , pero los hay otros dos ejes que están preocupados por que el estudiante aprenda y entonces por eso estoy en esta constante autocapacitación no por qué para poder llegar al estudiante está buscando en YouTube, en internet como mejorar y cómo llegar al estudiante de otra manera, entonces siempre está buscando la forma de mejorar su desempeño, capacitarse ,preparaste investiga

Podríamos decir que es un valor agregado para su institución educativa el desempeño docente.

Además de que, es un valor agregado al desempeño docente, es el buen desempeño docente es un valor agregado es el valor agregado si, Y es nuestro trabajo también ¿no?

¿Cómo contribuyentes al desempeño de tu institución educativa?

Bueno yo Trabajé al máximo, siempre trabajo máximo, es decir este no espero hacer las cosas al final siempre tengo todo el material antes de la fecha para poder estar preparada cuando tengo que dar una clase a mis estudiantes, les entregó la información de manera oportuna, desarrollé materiales adicionales, eso.

Usted es una profesora que va a la vanguardia y adaptada a los requerimientos justamente de las clases de remotas ¿consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Porque?

Bueno la verdad que la virtualidad no me permite llegar a hacer un diagnóstico mayor, soy nueva recién tengo 1 año, Sin embargo, diría que están dentro de lo formal que las relaciones que se dan en la institución estable dentro de lo forma en que permiten pues que hay un trabajo sin mayor Incomodidad sin generar mayor incomodidad mas no podría calificar

Entonces, ¿las relaciones interpersonales ayudan a crecer a institución educativa?

Lógicamente las relaciones interpersonales siempre van a beneficiar yo de lo poco que he observado que conozco a ellos sí puedo decir que como están dentro de lo formal y del respeto ellos y si contribuyen (no se entiende) con tranquilidad.

¿Cómo la relación interpersonal en tu institución educativa te permite trabajar con satisfacción?

Sí pueden afectar , Sí es que uno le da mucha importancia a este aspecto es cierto que puede generar incomodidad si es que alguna persona no se sabe comunicar y lo hace de una manera inadecuada, También uno tiene que ser capaz de hacer un análisis y de impedir que eso le afecte el carácter de su trabajo, porque Diferencias y conflictos siempre van a existir , pero ellos no tienen por qué afectar mi rendimiento y desempeño profesional a menos que constituía un obstáculo al mismo pero mientras no sea eso en particular un obstáculo o algo que esté entorpeciendo mi trabajo no tendría por qué verme yo afectada si es que en estas relaciones interpersonales no son de la más favorable, pero no es el caso como te decía están dentro del clima del respeto.

Muy bien interesante, entonces las relaciones interpersonales que se vienen dando en tu institución educativa, para cerrar nuestra entrevista que sugerencias tienes Cómo docente respecto al coaching educativo ¿Qué sugerencias tienes como docente respecto al coaching educativo como una necesidad en la construcción del clima institucional en tu institución educativa? ¿Crees que es una necesidad para poder construir un buen clima institucional? ¿Qué sugerencias tendrías como docente?

Bueno yo pienso que, si es necesario que todos los docentes estén capacitados en coaching, pero para que ellos lo repliquen en el aula y para que tengan la capacidad de entrenar y motivar a los estudiantes y que los estudiantes aprovechen al máximo lo que se les imparte de manera de que se pueda trabajar las competencias y las capacidades de cada área entonces si en la medida de que cada docente se convierta en un coach el estudiante va resultar beneficiado , ahora si el estudiante es un coach lógicamente va a manejar bien sus emociones va a tener un buen manejo de su inteligencia va a desarrollar sus habilidades socioemocionales ,buena autestima,inteligencia emocional y por lo tanto este esto va a contribuir positivamente en el clima institucional , si hay una relación definitivamente y favorece en la medida que todos los docentes se conviertan en coaching generaría una mejora en el clima laboral si yo creo que si .

Muchas gracias ha sido de mucha fortaleza tenerla a usted en esta entrevista le agradezco bastante esto me va ayudar a poder seguir avanzando con el proyecto de tesis que estoy dando a conocer a los profesores y asesores de la universidad muchas gracias profesora y será hasta una oportunidad

A usted

Hasta luego

ENTREVISTA 4

Keysi (entrevistadora)

María (entrevistada)

K: Tenga usted muy buenas noches. Mi nombre es Keysi Noemí Lozano Castañeda, docente de profesión. Estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y encuentro realizando un estudio sobre el coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región la Libertad 2021.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y docente. No se calificará de correcto o incorrecto. Lo que prevalecerá en su punto de vista para fines de codificación y análisis de la información. Esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma como se indicó anteriormente en el documento de consentimiento informado de participación en este equipo.

K: ¿Autoriza usted a grabar la conversación?

M: Sí, Autorizo.

K: Agradezco de antemano su participación. Puede brindar sus datos personales y su perfil de entrevistado:

K: ¿Cuál es su nombre profesor?

M: Maestra buenos días mi nombre es María Antonieta Azañedo Suárez.

K: ¿Cuál es su profesión y que grado académico tiene?

M: Soy docente, doctora.

K: ¿Qué experiencia tiene en el área que desempeña?

M: Bien en mi experiencia es muy gratificante puesto que caen en el poco o mucho tiempo que tengo en cuanto a la labor docente y en este caso en cuanto a la labor directiva pues he tratado de dar lo mejor de mí y ver los resultados no solamente a través de los docentes sino también a través de los estudiantes que debiendo siempre esas ganas de seguir mejorando como persona.

K: ¿En qué institución educativa labora?

V: En la institución Marcial Acharan y Smith.

K: ¿Cuál es su carga actualmente?

M: Soy Sub Directora.

K: ¿Qué funciones cumple dentro de ese despacho?

M: Bien este mis funciones tienen que ver con lo que es la organización en cuanto a la buena marcha de lo que es el aspecto pedagógico el aspecto tutorial incluso a veces hasta el aspecto administrativo, en realidad qué puede hacer con la norma diga determinadas funciones, pero sin embargo dada la necesidad también la vocación de servicio, pues se tiene que ampliar nuestras funciones y con mucho gusto lo hago.

K: Voy a darle a conocer la variable de estudio de este trabajo que he emprendido coaching educativo y clima institucional, al mencionarle coaching educativo ¿qué es lo primero que se viene a su mente?

M: El coaching educativo entiendo como es como una estrategia de motivación en lo que es el sector educativo para mejorar, como su mismo nombre lo dice educativo en la parte educativa formativas de nuestra institución y donde tiene que ver que los 3 actores principales, que son los padres de familia los estudiantes y los docentes.

K: Si le menciono clima institucional, ¿qué concepto se viene a su mente?

M: Tiene que ver como la armonía que hay en toda la institución, no solamente a nivel de docentes, sino que, a nivel de estudiantes, de equipo directivo de padres de familia es esa buena comunicación e integración que existe entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

K: Interesante su experiencia, el coaching educativo es el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose creciendo como seres humanos de una forma efectiva y de bienestar para ellos mismos a través de la conversación y dándoles el poder de creer en ellos mismos. Esta es una cita de García (2009).

K: A partir de este párrafo que le acabo de mencionar, ¿consideras que sería importante el coaching educativo en tu institución educativa? ¿Porque?

M: Si , qué bien que me haga aclarar digamos esta definición respecto al coaching de un patio que es el arte no de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose, definitivamente sería muy importante que existiera esta estrategia en esta institución, por qué siempre necesitamos de alguien de que nos pueden acompañar a ser mejores personas y ser mejores profesionales, definitivamente, no tenemos esa suerte pero si me gustaría para poder mejorar todavía ese clima diríamos esa formación y superación de todos los actores de nuestra comunidad educativa

K: Claro que sí, esta una herramienta importante, ojalá se pueda implementar en su institución educativa ¿Qué crees que cómo docente es una necesidad conocer esta herramienta del coaching educativo en tu institución educativa? ¿Por qué?

M: Si, como lo vuelvo a decir es muy importante eh está herramienta que se puede implementar en esta institución para que así nosotros en este caso como docente como directivos podemos mejorar nuestra práctica nuestro desempeño profesionales y así definitivamente esto pienso yo que este Este hecho de mejorar nuestro desempeño va a redundar en que en el nivel de aprendizaje la mejora del nivel de aprendizaje de los estudiantes porque cuando somos mejores profesionales y mejores personas eso de todas maneras va a influir en nuestra buena práctica de la enseñanza.

K: Interesante sus aportaciones a mi trabajo de investigación que estoy realizando, ¿Crees que el coaching educativo dentro de la institución educativa desarrolla tus habilidades? ¿Por qué?

M: Sí, yo creo que sí definitivamente todas las personas tenemos habilidades, pero a veces no tenemos esta herramienta, ese conocimiento científico para poder desarrollar adecuadamente las me gustaría mucho que se implementará este coaching educativo y así pueda ayudarme a desarrollar esas habilidades que también poseen.

K: Está es la categoría que está encaminando mi trabajó el coaching educativo tengo como sub categoría el crecimiento o desarrollo personal para que pueda darse el coaching en una institución educativa .El crecimiento o desarrollo personal ,Se puede definir como un proceso de desarrollo integral que debe desarrollarse a lo largo de la vida por el cual uno aprende a tener conciencia de sí mismo mejora sus habilidades personales y persigan objetivos y metas vitales haciendo la vida mucho más satisfactoria que el crecimiento personal consiste en auto realizar en hacer lo que uno realmente quiere hacer y vivir más plenamente esta es una definición que hace Cerdán (2017) y que yo lo estoy llevando a mi trabajo.

K: ¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal, te ayudan a alcanzar los objetivos y metas? ¿Por qué?

M: Si yo considero que esas técnicas definitivamente me ayudaran a poder crecer personalmente y por lo mismo como voy a tener ya esa automotivación que aveces nos falta y que nos hace que un poquito que estemos paralizados que siempre tenemos en nuestras metas pues estas técnicas me van ayudar de nuevo a impulsarme por eso es necesario poder conocer estas técnicas de crecimiento personal.

K: ¿Crees que las técnicas de crecimiento personal que ayudan a salir de tu zona de confort? ¿Por qué?

M: Sí definitivamente también es importante que estas técnicas me van a ayudar a salir de esa zona de confort que cómo le decía muchas veces estamos paralizados en lo mismo y peor cuando ya llegamos a cierta edad ya pues sentimos que ya no ya no hay tiempo para más y nos quedamos conformados en lo que estamos listos y no nos proyectamos mas no entonces creo que no deberíamos tener esa actitud, pero con estas técnicas definitivamente nos va ayudar a seguir mejorando y progresa.

K: Y en eso la práctica seda sabemos incluso ustedes profesores que ya tienen una cierta edad como que ya no ya se resisten al cambio y es difícil muchas veces cuando ya tenemos esa comodidad para trabajar y de pronto vienen innovaciones y justamente aquí estas técnicas nos van ayudar a poder salir de esas zonas de confort ¿Consideras que las técnicas de crecimiento personal te ayudan a hacer mejor el trabajo y con tus amistades? ¿Por qué?

M: Sí, definitivamente estas técnicas de crecimiento personal me van a ayudar a no solamente mejorar este en desempeño personal sino también a mejorar mi relaciones interpersonales no con mis amistades con el equipo de trabajo ya que sabemos de qué todas las personas que no podemos hacer las cosas solo no entonces siempre necesitamos de alguien más entonces no debemos creernos autosuficientes sino tener esa

actitud esa mirada de un trabajo simple colaborativo y cooperativo pero a veces es difícil pero sin embargo con estas técnicas de crecimiento caben nueva mejora en ayudar a mí primero mejorar porque esa la visión que debemos tener cada persona a veces nos quejamos de nuestro entorno del resto pero primero tenemos que ver para nosotros Y luego ella poder éste incluir digamos o compartir no que esas mejoras de las relaciones interpersonales

K: Excelente profesora cuánto me gustaría que las instituciones educativas cuentan ya con esta herramienta muy importante que te permite desarrollarte no solamente a nivel personal sino a nivel profesional y como usted dijo la razón de ser de nosotros y es el estudiante entonces teniendo este crecimiento de desarrollo personal para reflejar en el aprendizaje de nuestros estudiantes también otra de las subcategorías es la comunicación para la categoría coaching educativo, Todo comportamiento humano esa comunicación por lo tanto no hay, no comunicación. Mac Ladwin (1983). Desde esta perspectiva. la comunicación está indisolublemente ligada a la vida organizacional en todos sus aspectos tanto la dimensión institucional como la interpersonal e intrapersonal se manifiestan en las relaciones inter subjetivas amalgama a la cultura y la psicología de los miembros de la organización, incluye la definición de situaciones y la construcción de significados según las percepciones personales, los sentimientos y las subjetividades, García en el año 2012 pág. 112 da este enunciado.

K: ¿Considera que la comunicación es estrecha en la institución educativa? ¿Por qué?

M: no se cierta este adjetivo de estrecha se refiere ¿a qué es bueno?, si es así considero en algunos grupos diríamos o si queremos considerar la de manera general yo creo que sí es estrecha salvo por ahí algunos viste siempre de que algunas dificultades pero es mínimo pero en forma general la comunicación si se estrecha cuiden entre los entes de la institución educativa es que aparte que hay considerar que es una institución bastante grande y por lo tanto ese hace un poquito más difícil estrechar la comunicación pero sin embargo en esta virtualidad estamos haciendo todo lo posible por estrecharla no por ejemplo incluso a nivel directivo ya hemos conformado un WhatsApp con delegados estudiantiles ahora con los comités de padres de familia, con personal administrativo y así con todos los entes no que tenga que ver de tal manera que estrechar la comunicación con todos los actores, entonces yo considero que sí es estrecha.

K: Excelente profesora, siempre con algunos casos aislados seguramente, pero lo importante es que en su mayor porcentaje la comunicación es estrecha por lo que usted me está manifestando es agradable ver el trabajo de que tiene con su delegado con sus padres y es decir están involucrados todos los estamentos de su organización, ¿Crees que la comunicación en la institución educativa es oportuna? ¿Por qué?

M: Eh a ver, cómo le volvía a decir no sé si exactamente por el hecho de que es amplia a veces no podía hacer oportuna o sea atacar por ejemplo yo reviso mi celular y no puedo oportunamente atenderlos allí mismo a todos así no es difícil yo creo que también eso pasa con el equipo directivo con ustedes incluso porque también tiene un montón de dificultades que se yo con los estudiantes o con los padres de familia, con los mismos coordinadores, docentes, etc. Tenemos una lista ya veces no puedes ser oportuno en el momento, pero si hay la intención de atender a todos entonces vamos atendiendo a todos

K: Claro tratar de lo más que se pueda llegar esa información en el momento se trata de hacer lo más oportuno que llegue esa información y me parece que sí es importante, por

qué a través de sus comunicados ya el profesor se va a enterando si bien es cierto de repente no hay cómo usted dice atenderlo allí en el momento personalmente, pero a través de comunicado ya el profesor está enterándose de lo que se quiere hacer ¿Crees que tu institución educativa ha mantenido una comunicación efectiva durante la COVID 19? ¿Por qué?

M: A ver si, también yo creo que el año pasado ha sido más difícil este año a raíz de la experiencia de cómo manejar esa comunicación esa administración esa funcionalidad virtual de una institución educativa nos fue un poquito más difícil al principio usted sabe que no estábamos preparados, pero sin embargo este año hemos mejorado mucho en todos los aspectos de la comunicación y la organización incluso ahora ya estamos más dándonos cuenta de que otras estrategias debemos utilizar para optimizar esa comunicación no solamente en el equipo directivo sino también a los docentes en las horas colegias se está tratando de incluir el soporte tecnológico de los maestros de A y P para que les puedan enseñar algunas herramientas a los docentes para que también los docentes puedan mejorar esa comunicación con diferentes herramientas con sus estudiantes también se va hacer con los auxiliares y todo eso , entonces este año yo creo que si ha sido más efectiva la comunicación.

K: Claro que, si el año pasado como usted lo dijo nos cogió a todos tuvimos que aprender como se dice lo que antes no lo queríamos hacer de repente porque encontrábamos la comodidad de mejor hacerlo así físicamente , pero fue un golpe un aprendizaje de golpe toma y tienes que ponerte hubo dificultades, pero yo creo que este año si se ha mejorado bastante como usted lo indica a comparación de creo que todos los docentes no solamente de su institución sino de todas las instituciones educativas tuvimos ese percance.

Otra de las subcategorías del coaching educativo es la convivencia escolar. Es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar esta construcción colectiva cotidiana cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada uno aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar. MINEDU (2015) en la página 25 a partir de este aporte que está haciendo el ministerio de educación. ¿Cómo la convivencia escolar fomenta la democracia en tu institución educativa?

M: A ver ya que sabemos cuáles son los aspectos que intervienen en la buena convivencia escolar está de alguna manera ya sabemos que debe haber una democracia un respecto a las ideas y las opiniones de los demás entonces dentro de ese marco diríamos cuando se hace alguna reunión sobre todo para tratar algunos aspectos divergente digamos es allí cuando entra a tallar la democracia en la institución educativa entonces se ha tratado de implementar de internalizar atreves desde los tutores desde capacitaciones charlas a los estudiantes los docentes que entonces en cada reunión se está fortaleciendo este enfoque diríamos este valor de la democracia.

K: ¿Cómo la convivencia escolar en tu institución educativa te permite participar activamente en diferentes actividades?

M: Ya a ver esta convivencia escolar me permite una vez que ya sé que hay una buena convivencia me permite actuar de una manera más segura más confiada en las diferentes actividades por qué se porque conozco al personal con quienes interactuamos entonces de tal manera que permite participar fluidamente no hay temor porque cuando uno siente temor pues no participa simplemente.

K: Quiere decir que la convivencia escolar en su institución educativa es buena porque esta esa participación activa de parte de todos los estamentos de la institución educativa. ¿Cómo la convivencia escolar ayuda a superar dificultades?

M: Bien entonces cuando tenemos ese sentido respecto a la convivencia escolar que es la convivencia escolar nos va ayudar a superar las dificultades en cuanto a las diferencias de opinión por ejemplo en cuanto a las diferencias de ideas , religión y nos ayuda a superarlas a dejarlas de lado diríamos cuando hay esas diferencias y seguir adelante en los puntos que nos unen, entonces eso es bien importante que todos conozcamos exactamente en qué nos ayuda la convivencia escolar y entonces eso nos va ayudar también a unirnos en los puntos en común en este caso los puntos en común es que los estudiantes se superen mejoran sus aprendizajes sean buenos y buenas estudiantes eso es lo que nos une.

K: Importante porque todos nos ayudamos o sea sabemos que van a ver dificultades van a ver pensamientos divergentes pensamientos que no todos vamos a compartir opiniones, pero como dice usted mirar el objetivo común y trabajar en base a ello, otras de las categorías bueno es la segunda categoría de mi trabajo es el clima institucional la subcategoría bueno que tengo aquí es el desempeño, **Según Chiavenato (2010) define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados es relevante. El logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirmaba que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. ¿Cómo el desempeño docente fortalece la imagen institucional?**

M: definitivamente tenemos docentes que son muy preparados que tienen vocación docente que para mí es lo más importante incluso más que ostentar algún grado académico sobre todo que tengan esa vocación docente me parece que eso es bien importante puesto que la vocación docente nos va auto motivarnos a seguir mejorando como personas porque eso es lo más importante en un profesional pueden saber mucho pero si son malas personas no tienen empatía, no tienen tolerancia que se yo entonces definitivamente se va al tacho todos los conocimientos, entonces lo primero que debe primar es en la persona en nuestros docentes en nuestro personal es ser buenas personas y de ahí ellos van a mejorar en el caso de los maestros si son buenas personas gran vocación van a dar todo de sí no van a estar mirando este mirando la ahora no va a estar mucho quejándose ni mucho menos minimizar el trabajo de sus compañeros o de x persona no, entonces más que todo sabemos que nuestros docentes en su mayoría y probablemente todos Tiene un buen desempeño sé que eso va a fortalecer la imagen institucional como usted bien ha quedado cuentan de que hay un mejor que de un mejor clima yo veo que hay mejor clima porque no solamente están manifiestan no muchos docentes contratados que han regresado que siempre se tienen este concepto de Marcela Acharan, Entonces yo pienso que eso fortalecido esa imagen institucional del MAYS de que hay buen clima si usted pregunta incluso éste no hay profesores hay profesores que tiene años en esta institución y que no han optado por reasignarse a otra institución , si usted pregunta otros colegios este hay muchos docentes que quieren reasignarse de su institución, sin embargo del MAYS nadie se ha resignado nadie desde hace muchísimos años más bien llegan al MAYS , pero maestros nombrados están años en el MAYS y no se reasignan no ven esa diríamos ese deseo ese anhelo como hay otros colegios que yo tengo una hermana por ejemplo esta cinco años ya y ya quiere reasignarse y así va a ver situaciones, entonces el desempeño docente si fortalecer la imagen institucional a través de sus buenas relaciones de comunicación y de calidez y eso también se debe a que no hay que desmerecerlos el liderazgo que ha tenido el profesor Víctor realmente el director por más de 22 años, eso fortalecido asentado las bases de un buen clima en el Marcela Acharan junto con la

profesora Gladys entonces bueno y luego ya se sumó la maestra Sonia y bueno yo ahora pues trato de seguir en ese camino.

K: Que importante sus apreciaciones que el desempeño fortalece la imagen te involucras cuando eres un docente por vocación te involucras no miras tiempo por qué te debes a ese ente tan importante que yo siempre digo que es el estudiante, estás involucrado.
**¿Consideras que el desempeño de tu institución educativa es un valor agregado?
¿Por qué?**

M: Si consideró que el desempeño de la institución educativa es un valor agregado por justamente como son cómo se portan los maestros del MAYS tienen una fuerte identidad fuerte institucional como le vuelvo a repetir el hecho de que la gran mayoría sean profesores nombrados que están muchos años entonces han aprendido a querer muchos a su maestros eso es muy fuerte su amor incluso que cómo que se comunican se relacionan como una segunda familia que va más allá de lo que es el aspecto académico sino incluso de pueden generar espacios de integración en el deporte en los cumpleaños, entonces yo considero que sí es un valor agregado de los docentes del MAYS.

K: Interesante profesora y es más cuando usted habla y dice el desempeño de los maestros si es un valor agregado y eso se refleja en la comunidad porque el colegio ya no necesita derrepente de estar haciendo publicidad para traer alumnos por ya se está recomendando sólo muchos padres ¿adónde los vas a poner a tus hijos? Ya lo tiene claro Yo lo llevo al colegio Marcela Acharan ahí le voy a poner a mi hijo y le preguntas por qué porque trabaja bien es una institución céntrica sus profesores dan todo lo máximo que puede o sea ya no como otros colegios que de repente están volanteando todavía para poder atraer a más importante el trabajo que se viene dando en la institución

M: Y sumado maestra a la parte técnica que está me estaba olvidando que todavía a veces me olvido pero la parte técnica es la digamos la fortaleza del MAIZ los padres de familia quieren que sus hijos salgan con una carrera técnica diríamos no puedes eso muy importante desde imagínese cuántos años tiene ciento 108 años formando a los estudiantes pero con esta formación técnica que les ayuda a muchos de ellos ya es como un pequeño empleo que ellos ya se iban introducir tempranamente y van ayudar a sus hogares porque la mayoría de nuestros estudiantes si bien el colegio está en un lugar céntrico pero Marcela Acharan serán lo hizo justamente para los hijos de los obreros y tiene esa mirada todavía los padres de familia del alto Trujillo , el porvenir , de Florencia de Mora pero más del Alto Trujillo, del nuevo Trujillo, de nuevo Florencia nuestros estudiantes vienen de esa zona entonces ellos ven los padres a entonces vamos a mandarle una institución pero que también les den esta herramienta técnica para qué rápido se inserta en el trabajo rápido les ayude entonces este la gran fortaleza del MAYS

K: **¿Consideras que las relaciones interpersonales en tu institución educativa son saludables? ¿Por qué?**

M: Sí, yo considero que si son saludables puesto que cuando nosotros nos comunicamos siempre hay un trato cordial de la gran mayoría hay siempre un trato respetuoso que a veces por cuestión de carácter o temperamento no todas las personas tenemos el mismo estilo de comunicación no todos pero sin embargo esta dentro de esos marcos de ser saludables asertivos entonces eso es muy importante.

K: **¿cómo las relaciones interpersonales ayudan a crecer a tu institución educativa?**

M: Si pues ,justamente por el hecho en la gran mayoría de lo maestros tienen esa vocación docente ya tienen años trabajando entonces ya nos conocemos ya se conocen o nos conocemos también me voy a involucrar nos conocemos nuestras fortalezas y debilidades que tenemos como personas ,como profesionales y entonces hemos aprendido a la tolerancia al respeto mutuo y esto va a ayudar a crecer a mi institución educativa cada uno por el hecho que ya se conocen entonces tratan un poquito de apoyar de empujar aquel compañero o compañera que probablemente tenga alguna dificultad en algún aspecto entonces ayudamos una ayuda mutua un apoyo mutuo un trabajo en equipo y eso entonces ayuda a que nuestra institución educativa siga creciendo y siga mejorando porque esa es la idea de seguir mejorando a nivel personal y esto va a ayudar a que siga creciendo mi institución educativa también y mejore.

K: ¿Cómo las relaciones interpersonales en tu institución educativa te permiten trabajar con satisfacción?

M: Entonces en el primer momento que ya conozco al personal con el cual me interrelaciono entonces me permite trabajar con satisfacción, puesto como que ya los conozco con sus debilidades y fortalezas entonces ya nos comprendemos incluso las otras personas también ya me conocen entonces y también pueden acudir a mí en el momento que crean conveniente y que sepan ellos que yo tengo alguna fortaleza o alguna habilidad acuden ellos también confiadamente seguramente diríamos y entonces se da esa interrelación cordial y por lo tanto pues nos sentimos satisfechos los dos en el caso del que solicita el apoyo y en el caso mío que también tengo esa satisfacción de servir entonces tiene que haber esa siempre esa actitud en las personas la actitud de servir bien de servir bien en la medida de nuestras (no se entiende)bueno me siento satisfecha .

K: Para finalizar qué sugerencia tiene como docente o experto en el coaching educativo como una necesidad en la construcción del clima organizacional en tu institución educativa

A nivel del equipo directivo se pueda organizar o gestionar la implementación de este coaching educativo en nuestra institución a pesar de que si tengamos diríamos un clima escolar un clima institucional saludable dentro de los márgenes, pero sin embargo es muy importante a veces todavía hay docentes todavía habemos también me voy a incluir personas como mencionamos hace un momento podríamos tener algún bajón diríamos en momentos de desánimo por eso es importante que haya que nos puedan dotar apropiarse de estas herramientas del coaching educativo o sea nosotros lo hacer empíricamente nos automotivamos porque a veces podríamos nosotros ver por ahí algún mensaje positivo o en el Facebook que se yo a veces nos compartimos pero sin embargo el coaching educativo ya es un arte donde nos van a dar estrategias técnicas entonces esas lo vamos a tener nosotros como un conocimiento a partir de la fecha ya apropiarnos ya mira esto es así utiliza esta técnica incluso no solamente a nivel institucional también nos permitirían el coaching a general a nivel personal en nuestras familias en nuestras relaciones interpersonales sociales es importante el coaching a nivel general y bueno es una necesidad también en nuestra institución ojala se pueda implementar y si usted lo implementa en nuestra institución para que no pueda apropiarse de esta técnica sería excelente profesora.

K: Yo le agradezco profesora Dios permita que sigamos trabajando gracias por su tiempo me quedo muy satisfecha muchas gracias

M: gracias a usted.

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

Entrevistado 1

El propósito de este documento es proporcionar una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio de investigación.

Esta investigación es realizada por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda, estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer la relación entre el coaching educativo y el clima institucional en una institución educativa de la Región La Libertad.

Si usted accedió en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de 40 minutos, siendo grabada por la investigadora para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

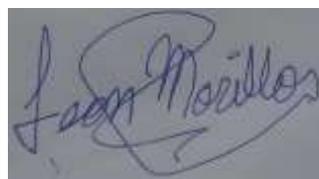
La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará hacer parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcioné será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Víctor Hugo León Morillos

Nombre completo del participante



Firma del participante

DNI: 18176543

Trujillo 01 de julio

ANEXO A

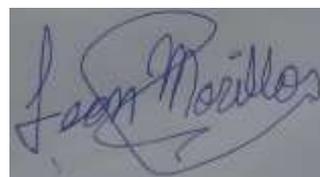
FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y Nombres: Víctor Hugo León Morillos
- 1.2 DNI: 18176543
- 1.3 Grado académico: Licenciado
- 1.4 Profesión: Docente
- 1.5 Experiencia en el área: Más de 20 años
- 1.6 Cargo que desempeña: Docente de Ciencia y Tecnología
- 1.7 Dirección: Salaverry N° 239
- 1.8 Teléfono/celular: 975059760
- 1.9 Correo: victohleonmorillo@gmail.com

2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1 Título: El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021
- 2.2 Autora o Investigadora: Docente Keissy Noemi Lozano Castañeda
- 2.3 Programa de Postgrado: Maestría en la Administración de la Educación
- 2.4 Institución: Universidad César Vallejo.



Firma del Experto
DNI: 18176543

Entrevistado 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio de investigación.

Esta investigación es realizada por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda, estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer la relación entre el coaching educativo y el clima institucional en una institución educativa de la Región La Libertad.

Si usted accedió en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de 40 minutos, siendo grabada por la investigadora para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará hacer parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcioné será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Azucena Marisol Pérez Miranda

Nombre completo del participante



Firma del participante

DNI: 18086400

Trujillo, 30 de junio de 2021

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y Nombres: Azucena Marisol Pérez Miranda
- 1.2 DNI: 18086400
- 1.3 Grado académico: Licenciada en Educación egresada de la UNT
- 1.4 Profesión: Docente
- 1.5 Experiencia en el área: 24 Años
- 1.6 Cargo que desempeña: Docente en el Área de Comunicación
- 1.7 Dirección: PEDRO MUÑIZ N° 423 URB. SAN NICOLÁS
- 1.8 Teléfono/celular: 982035881
- 1.9 Correo: amapex0@hotmail.com

2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1 Título: El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021
- 2.2 Autora o Investigadora: Docente Keissy Noemi Lozano Castañeda
- 2.3 Programa de Postgrado: Maestría en la Administración de la Educación
- 2.4 Institución: Universidad César Vallejo.



Firma del Experto

DNI: 18086400

Entrevistado 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio de investigación.

Esta investigación es realizada por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda, estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer la relación entre el coaching educativo y el clima institucional en una institución educativa de la Región La Libertad.

Si usted accedió en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de 40 minutos, siendo grabada por la investigadora para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará hacer parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcioné será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Rosa María Novoa Chávez

Nombre completo del participante



Firma del participante

DNI: 02824072

Trujillo, 30 de Junio de 2021.

ANEXO A

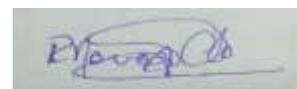
FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y Nombres: Rosa María Novoa Chávez
- 1.2 DNI: 02824072
- 1.3 Grado académico: Maestría Inconclusa
- 1.4 Profesión: Docente.
- 1.5 Experiencia en el área: Desde el año 1995 hasta 2021 con una interrupción de seis años (2012-2017)
- 1.6 Cargo que desempeña: Docente de Ciencia y Tecnología.
- 1.7 Dirección: Calle Jacinto Ojeda Manzana B Lote 06- Los Claveles de Vista Hermosa Trujillo
- 1.8 Teléfono/celular: 977982721
- 1.9 Correo: rosamarianovoa1972@gmail.com

2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1 Título: El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021
- 2.2 Autora o Investigadora: Docente Keissy Noemí Lozano Castañeda
- 2.3 Programa de Postgrado: Maestría en la Administración de la Educación
- 2.4 Institución: Universidad César Vallejo.



Firma del Experto
DNI: 02824072

Entrevistado 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio de investigación.

Esta investigación es realizada por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda, estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer la relación entre el coaching educativo y el clima institucional en una institución educativa de la Región La Libertad.

Si usted accedió en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de 40 minutos, siendo grabada por la investigadora para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará hacer parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Keissy Noemí Lozano Castañeda. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcioné será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

María Antonieta Azañedo Suárez

Nombre completo del participante



María Antonieta Azañedo Suárez
SUBDIRECTORA
D. "WANDU ACHABAN Y MONTI"

Firma del participante

DNI: 18225853

Trujillo, 09 de julio de 2021.

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1.1 Apellidos y Nombres: María Antonieta Azañedo Suárez

1.2 DNI: 18225853

1.3 Grado académico: Doctora en Educación

1.4 Profesión: Docente

1.5 Experiencia en el área: Cuatro Años

1.6 Cargo que desempeña: Subdirectora

1.7 Dirección: Jirón Colón # 467 – Trujillo

1.8 Teléfono/celular: 945016413

1.9 Correo: marcialacharan2020@gmail.com

2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Título: El coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad-2021

2.2 Autora o Investigadora: Docente Keissy Noemí Lozano Castañeda

2.3 Programa de Postgrado: Maestría en la Administración de la Educación

2.4 Institución: Universidad César Vallejo



María Antonieta Azañedo Suárez
SUBDIRECTORA I
D. "MARCEL ACHARAN Y SMITH"

Firma del Experto

DNI: 18225853

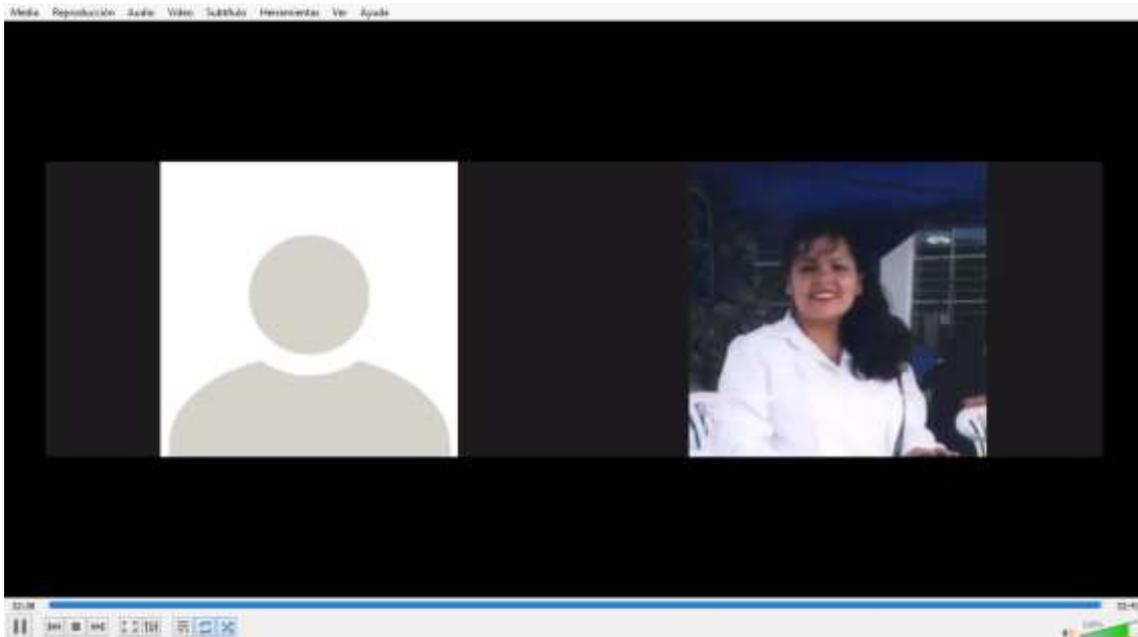
Anexo 7: Panel Fotográfico



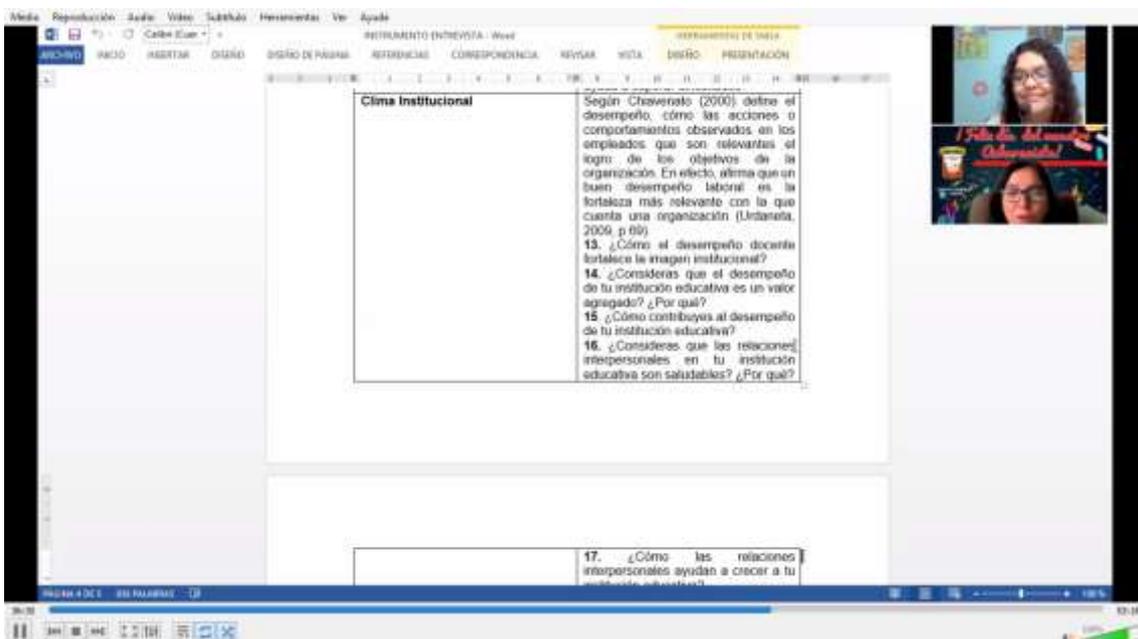
Entrevistada: Docente: Rosa María Novoa Chávez



Entrevistada: Docente: Azucena Marisol Pérez Miranda



Entrevistado: Profesor Víctor Hugo León Morillos



Entrevistada: Subdirectora: Dra. María Antonieta Azañedo Suárez

Media Reproducción Audio Video Subtítulos Herramientas Ver Ayuda

INSTRUMENTO ENTREVISTA - Word

ARCHIVO PAGOS INSERTAR DISEÑO DISEÑO DE PÁGINA REFERENCIAS CORRESPONDENCIA REVISAR VISTA DISCO PRESENTACIÓN

3. Aproximación a las categorías de estudio

a. Al mencionar Coaching Educativo ¿Qué es lo primero que se viene a su mente?

b. Si le menciona Clima Institucional, ¿Qué concepto se viene a su mente?

4. Guía de preguntas

| Categoría | Preguntas |
|-----------------------|--|
| El Coaching Educativo | <p>El Coaching Educativo es "el arte de acompañar a aquellas personas que están desarrollándose creciendo como seres humanos, de una forma eficaz y de bienestar para ellos mismos, a través de la conversación y dándoles el poder de creer en ellos mismos" (citado por García, 2008)</p> <p>1. ¿Consideras que sería importante el coaching educativo en la institución educativa? ¿Por qué?</p> <p>2. Crees que como docente es una necesidad conocer esta herramienta</p> |

del Coaching Educativo en tu

INDIA LDCI - 887448888

01:18

