



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones  
interpersonales en docentes de una institución educativa  
pública-Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Mejía Cayotopa, Elmer (ORCID: 0000-0001-7157-2151)

**ASESOR:**

Dr. Castro Balcázar, Rolando Mario (ORCID: 0000-0002-8622-2135)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad de servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias a la  
educación en todos sus niveles

CHICLAYO — PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño y amor a todos nuestros seres queridos que hacen posible nuestra existencia.

A Dios por acompañarme todos los días de mi vida.

A mi esposa Yahaira y a Daniel, mi hijo, por ser los motores de mi vida.

A mi padre José Manuel que desde el cielo ha de estar contento por este logro.

A mi madre Paula y a mis hermanos América, Flor, Olga, Marilú y José que me enseñaron cosas valiosas en la vida.

A mis suegros Pablo y Eidamia así como a mi cuñada Karol por su apoyo incondicional siempre.

Elmer

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias al todopoderoso por concederme la dicha de tener a mis seres queridos a mi lado; a mi familia por apoyarme en mis proyectos, gracias a la vida porque a pesar de esos sinsabores debido a la pandemia, mantuvo a los que me rodean a salvo, gracias por creer en mí y a Dios por darme la vida y lo hará hasta que él lo decida.

Todo este camino no fue fácil, requirió de mucho sacrificio y esfuerzo, sin embargo, pude sacarlo adelante, muchos inician esta meta, no todos lo consiguen. Les agradezco y hago saber lo mucho que los valoro, mi hermosa familia.

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la UCV en especial a mi asesor Rolando Mario Castro Balcázar, el cual nos apoyó de manera indesmayable en este trabajo de investigación al igual que a todos mis compañeros de maestría.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
VIII. PROPUESTA.....	34
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS	

## **Índice de tablas**

Tabla 1: Niveles de la Variable Relaciones Interpersonales.....	20
Tabla 2: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Habilidades Blandas.....	21
Tabla 3: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Involucramiento Laboral....	22
Tabla 4: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Motivación.....	23
Tabla 5: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Inclusión.....	24
Tabla 6: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Afecto.....	25

## **Índice de figuras**

Figura 1: Validez mediante el juicio de expertos.....	18
Figura 2: Propuesta de Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública en Chiclayo.....	36

## Resumen

El objetivo general de la presente investigación es proponer un plan de Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones Interpersonales en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública en Chiclayo. Para ello se efectuó una investigación de tipo básica, propositiva, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, se aplicó como instrumento un cuestionario que midió la variable Relaciones Interpersonales, el cual fue validado por tres expertos y en su elaboración se utilizó la escala de tipo Likert con cinco alternativas y se usó una muestra conformada por 58 docentes del nivel secundaria, además se utilizó el alfa de Cronbach alcanzando un índice de confiabilidad de 0,7. Los resultados indicaron que el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de dicha institución educativa mostraron un nivel medio bajo con un 75,9%. Por ello se concluye que es necesario implementar el plan de Herramientas de Coaching con el fin de fortalecer habilidades de comunicación y de liderazgo a nivel laboral y personal, lo cual mejorará el desempeño en su labor pedagógica.

**Palabras clave:** Herramientas de Coaching, relaciones interpersonales, docentes.

## **Abstract**

The general objective of this research is to propose a Coaching Tools plan to improve interpersonal relationships in teachers at the secondary level of a public educational institution in Chiclayo. For this purpose, a basic, purposeful, quantitative approach and non-experimental design research was carried out, a questionnaire was applied as an instrument that measured the variable interpersonal Relations, which was validated by three experts and is its elaboration the scale of Likert type with five alternatives and a sample made up of 58 secondary school teachers was used, in addition, Cronbach's Alpha was used, reaching a reliability index of 0,7. The results indicated that the level of interpersonal relationships of the teachers of said educational institution showed a low average level with 75.9%. Therefore, it is concluded that it is necessary to implement the Coaching Tools plan in order to strengthen communication and leadership skills at work and personal level, which will improve performance in their pedagogical work.

**Keywords:** Coaching tools, interpersonal relationships, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

En toda organización, el clima institucional resulta ser fundamental para cumplir las metas propuestas, sin embargo, no siempre va a existir un ambiente laboral favorable, pudiendo verse afectado todo el equipo. Las instituciones educativas no son ajenas a esta problemática, existiendo en muchos casos conflictos a nivel de las relaciones interpersonales entre sus integrantes, esto reviste aún más importancia si los involucrados son los docentes, ya que ello repercute en la calidad de los aprendizajes.

Durante la última década, se ha dado un aumento marcado en conocer acerca de la influencia que ejercen las relaciones interpersonales a nivel del sector educativo, lo cual se refleja no solo por sus implicancias a nivel del clima laboral, sino también por sus consecuencias entre los educandos. Los estudios suelen demostrar que las relaciones entre los que ejercen la labor pedagógica son muy importantes para generar comunidades educativas sólidas, por lo tanto, si existiera una mejora en esta variable, previo compromiso por parte de ellos, podríamos tener una mayor eficiencia y eficacia en el ritmo de los aprendizajes.

Sun et al. (2019), afirmaron que el educador tiene un rol fundamental como actor en las relaciones interpersonales y por ende en el clima institucional, para ello se centraron en su percepción cuando existen ciertas situaciones de conflicto, encontrando que, si existe un agradable clima laboral, se promueve también un ambiente más idóneo en el aula para promover los aprendizajes. Y es por eso, que Timmermans et al (2019), afirmaron que esto podría deberse a que los docentes orientan sus relaciones interpersonales desde un punto de vista más idealista, esto pudo ser detectado, debido a que, al responder el instrumento usado, el cual fue una encuesta, se direccionaron más a momentos socialmente más oportunos y subjetivos o menospreciando la repercusión que podrían existir en sus estudiantes.

Ante esta posible situación de conflicto, Almeida (2019), propuso como alternativa de solución, la aplicación de Herramientas de coaching, el cual está basado en estrategias de liderazgo, intervención y de rigurosa formación, y que promueven el logro de diversas competencias y habilidades, ayudando a mejorar la confianza y armonía entre los participantes, la misma que favorece la reflexión, la escucha activa y el mejoramiento de la tarea pedagógica para con nuestros alumnos, de allí que resulta imprescindible el papel del coach en la capacitación de



los directivos, y de éstos para que promuevan una relación de confianza con los docentes.

A nivel internacional, Álvarez et al. (2018), realizaron un estudio en Brasil acerca de la influencia de la interacción y las relaciones existentes en una población de trabajadores de primera línea durante la pandemia por la COVID-19, demostrando que dicha interacción favorece el fortalecimiento en dicho personal, creando un ambiente armonioso y la mejora de la atención otorgada. Culminan sugiriendo que dicha influencia positiva, debe ser promovida y facilitada por las organizaciones de cualquier servicio que se preste a la comunidad, lo cual incluye al ámbito educativo.

En el Perú, Arias et al. (2019), realizaron un estudio para determinar el nexo existente entre el coaching y el grado de responsabilidad e identificación docente en la IE Inmaculada La Merced-Chimbote, obteniendo una relación significativa de tipo positiva y baja entre estas dos variables. Por ello, concluyó que el coaching educativo potenciaría de manera eficiente el compromiso docente, así como las habilidades comunicativas de dichos colaboradores.

A nivel local, Fustamante y Santisteban (2018), aplicaron un programa de coaching profesional para alcanzar un óptimo desempeño de sus colaboradores en su labor docente dentro de una IE privada en el distrito de Mórrope. En dicho estudio se concluyó que dichos profesionales tienen un desempeño laboral correcto, sin embargo, éste puede mejorar de manera óptima mediante la práctica de herramientas adecuadas, así como el trabajo en equipo.

Actualmente en la IE donde laboro no existe un ambiente de armonía y trabajo en equipo, esto impide que los agentes educativos se identifiquen como tal, y que se logren los objetivos propuestos. Este trabajo de investigación resulta ser viable pues existen los recursos financieros y humanos, así como de una base de información suficiente para su realización.

En el ámbito social y emocional se busca mejorar el clima y entorno social entre los educadores, ya que son los principales agentes en el proceso de enseñanza, con el fin de otorgar la calidad en los aprendizajes de sus estudiantes. Metodológicamente nos sirve como referente para futuras investigaciones compatibles. Este estudio busca tomar conciencia acerca de lo primordial que resulta ser la existencia de un adecuado clima institucional entre los

agentes encargados de la enseñanza, las cuales influyen positivamente en el aprendizaje de nuestros estudiantes.

El problema planteado en el siguiente trabajo de investigación fue: ¿De qué manera las Herramientas de coaching mejoran las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo?

Se postuló como hipótesis de investigación que: La aplicación de las Herramientas de coaching mejora las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública – Chiclayo, por otro lado, la hipótesis nula fue: La aplicación de las Herramientas de coaching no mejora las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.

El objetivo general fue: Proponer Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo. Además, se determinaron los objetivos específicos, los cuales fueron: Diagnosticar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo; identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable Relaciones Interpersonales para proponer estrategias de mejora, diseñar la propuesta de mejora por cada dimensión de la variable Relaciones Interpersonales y validar la propuesta a criterio de juicio de expertos.

## II.- MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de fundamentar este estudio acerca de sus dos variables como son las herramientas de Coaching y relaciones interpersonales, ésta última en adelante RI, se plantean como base los siguientes antecedentes, internacionales, nacionales y locales.

González (2020), en su estudio realizado sobre Herramientas de Coaching, analizó un programa de coaching inicial que incide en el autodesarrollo, así como en el plano profesional en docentes de 3 centros de secundaria en Cantabria. Su diseño del proyecto fue descriptivo no experimental y se realizó en 22 docentes de España. Los instrumentos usados se basaron en una metodología cualitativa usando entrevistas. Sus resultados indicaron que los docentes otorgan prioridad a la persona como tal, así como a la comunicación con el resto del profesorado, y muy en especial a las relacionados con los estudiantes. En suma, se desprende que dicho programa se utilizó para desarrollar el aspecto integral de dichos colaboradores, lo cual favorece a sus estudiantes como a ellos mismos.

Asimismo, Johnson et al. (2017), publicó un artículo en el cual implementa talleres de coaching en los docentes y colaboradores para prevenir situaciones específicas adversas que se puedan suscitar entre ellos, logrando identificar que algunas de estas actividades usadas favorecen el nivel de interacción existente entre ellos, así como con sus directivos y estudiantes. Se llegó a la conclusión que dichas herramientas de acompañamiento contribuyen a la mejora del clima laboral.

A nivel de Latinoamérica, se determinó en diferentes instituciones públicas de cinco países de América del Sur y de Centroamérica, que las RI se hallan principalmente orientadas con las interacciones entre individuos que se hallan en un mismo ámbito laboral. Franco (2019), en su tesis realizada en Ecuador tuvo como objetivo determinar cómo influye el clima de una organización en esta variable de varios maestros pertenecientes a un sector educativo guayaquileño, para eso utilizó un estudio descriptivo. La población, así como la muestra en estudio lo constituyeron 20 docentes a los cuales se aplicó una encuesta. Se obtuvo que casi el 50% obtuvieron una calificación en proporción intermedia en dichos factores sociales, concluyendo, por lo tanto, que la variable independiente no ejerce influencia sobre la otra variable en estudio.

Por otro lado, Cali y Pineda (2018), en un estudio realizado en Guayaquil-Ecuador, acerca del Coaching aplicado a la educación en el ejercicio de la labor docente mediante una serie de actividades, analizaron el efecto de esta herramienta en docentes de bachillerato, mediante un estudio de la bibliografía existente y de campo, cuya finalidad era elaborar talleres con diversas estrategias de este tipo de herramienta colectiva. Se concluyó que existe un control e influencia, por parte de los docentes, al interactuar con estudiantes y compañeros de trabajo, incentivando el liderazgo y el autoconocimiento, lo cual debería ir en favor de todos, tanto a nivel laboral, como para con sus estudiantes.

Álvarez et al. (2018), publicaron un trabajo llamado Coaching educativo: Desarrollo de competencias en docentes de una universidad guayaquileña, con el fin de identificar el desarrollo de competencias mediante la elaboración de un programa de Coaching en el proceso pedagógico a nivel superior, a un universo muestral de 121 estudiantes del programa de contabilidad en Guayaquil-Ecuador, para ello se usó una metodología experimental de tipo pre-experimental. Concluyeron que la relación cordial a nivel de los docentes posibilita el desarrollo de competencias diversas, lo cual impulsaría el respeto y el trabajo en equipo.

Asimismo, Almeida (2019), también en Guayaquil, publicó un artículo con el nombre de: El Coaching: Herramienta motivacional en el docente, teniendo como objetivo comprobar que diversas estrategias de Coaching en el campo educativo, en universidades públicas de la provincia de Guayas. Se encontró que el 96% estuvieron totalmente de acuerdo, en que, usando este tipo de instrumento en el proceso pedagógico, se forjarían una serie de ventajas y recompensas a nivel laboral y así conseguir el logro de las metas trazadas.

También en Ecuador, Pincay y Cruz (2018), tuvieron como objetivo establecer el nexo existente a nivel de la labor pedagógica, así como las RI entre docentes de una comunidad guayaquileña. Para ello usó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 32 maestros que trabajan en dicha IE. El instrumento usado fue una encuesta. Los resultados demostraron que el 46,9% de dichos profesionales coinciden en un nivel bueno a nivel de la variable desempeño laboral, en paralelo la variable de relaciones interpersonales tiene un nivel poco adecuado, y por ende existió una correlación directa y significativa.

Por otro lado, en El Salvador, Morales et al. (2019), publicaron un estudio en el cual se propusieron la meta de valorar y aplicar la parte teórica y práctica del Coaching en estos profesionales que ejercían en formación técnica; para ello evaluaron los avances después de seis meses, por ello clasificaron a los docentes su tiempo de trabajo, obteniéndose que la mayoría de ellos no trabajan en equipo e incluso algunos no incluyen a algunos de sus compañeros en algunas actividades que realizan fuera del trabajo; además se tomó en cuenta que varios de ellos no son pedagogos por vocación, existiendo deficiencias en su práctica diaria, didácticas en pregrado y postgrado, entre otros factores que involucrarían su mejora en el aula; además se propuso seguir aplicando estas herramientas para mejorar el trabajo en equipo.

A nivel nacional, Barbarán (2019), en su tesis realizada en Trujillo determinó la relación que existía entre el coaching aplicado en el sector pedagógico y los docentes que brindan enseñanza en una universidad local. Para ello se trabajó con 30 colaboradores, los mismos que participaron resolviendo una encuesta. Se demostró la existencia de una elevada relación en las dos variables. En esta misma ciudad norteña, Corman (2018), en su trabajo de tesis, se propuso como meta determinar cómo incidía el Coaching profesional en el desenvolvimiento profesional que desempeñan los docentes de un colegio de tipo privado en dicha ciudad. El enfoque fue netamente cuantitativo, y en este estudio hubo 25 colaboradores, teniendo como instrumentos a diversos cuestionarios en escala de Likert. El resultado mostró que el coaching influyó de manera positiva en el ejercicio de su labor como profesionales de la educación en esta IE.

Arias et al. (2018), publicaron un estudio realizado en Arequipa, en donde analizaron el vínculo que se daba a nivel del clima organizacional junto con las RI con la finalidad de determinar el impacto entre ambas variables. Para eso tuvieron una muestra de 73 empleados de una empresa privada de esta ciudad, utilizando como instrumento a una entrevista. Concluyeron que hubo un vínculo de nivel moderado y positivo en las variables estudiadas, lo cual fue determinado mediante la dimensión de estándares la cual tuvo un carácter predictivo.

Alexandrovna (2020), publicó un estudio acerca del uso del coaching en profesionales que ejercen la labor pedagógica en una IE privada en Lima”, para ello se planteó como meta determinar la relevancia del coaching instruccional dentro del ámbito de su labor pedagógica, obteniendo que dicha herramienta ejerce una influencia positiva en su labor diaria, pues se observaron mejoras en el proceso de enseñanza, liderazgo en aula, estrategias didácticas y promovía las relaciones de solidaridad y compañerismo entre los estudiantes, y por ende logrando una mejor satisfacción de los estudiantes en el ámbito de los aprendizajes. A nivel personal se pudo percibir una mejora en la comunicación asertiva y escucha activa para con sus demás compañeros de trabajo.

Por otro lado, Becerra (2021), realizó un estudio empleando un plan de coaching con el objetivo de afianzar el nivel de las RI de los docentes de una IE pública de Bambamarca-Cajamarca. En este estudio se pretendió mejorar las habilidades sociales de los docentes a través de diversas actividades y talleres en equipo, para ello usó una investigación de tipo básica, cuantitativa, con un diseño no experimental – transversal y de nivel propositivo. La muestra estuvo constituida por 8 docentes y se empleó como instrumento a la encuesta, a través de un cuestionario llamado RELINT, diseñado por Quintana (2017), el cual estuvo conformado por 33 ítems. Se encontró que dicho nivel de relaciones es alto, sin embargo, existen algunas falencias que se esperan corregir tras aplicar a futuro este programa.

Farroñay (2017), en su tesis realizada en Iquitos se planteó como meta establecer cómo se relacionaban el coaching y las competencias principales en docentes en una IE pública en la ciudad de Maynas-Iquitos. Para ello diseñó una investigación de tipo descriptiva. Participaron en este estudio 100 colaboradores de dicha IE, utilizándose como instrumento el cuestionario, el cual resultó ser válido, ya que la percepción acerca de la convivencia escolar tiene un promedio del 90%. Esto hace presumir sobre lo indispensable que implica la profesionalización docente y lo adquirido durante nuestra vida.

Frías y Contreras (2019), realizaron un estudio con el objetivo de evaluar el grado de las RI que existen en docentes de una IE pública de Moyobamba, San Martín. Para eso efectuó un trabajo cuantitativo, básica y descriptivo. La población y muestra estuvo constituida por 24 docentes de dicha IE. Se utilizaron como

instrumentos un cuestionario acerca de la variable Relaciones Interpersonales. Los resultados nos indicaron que al considerar sus dimensiones dicho nivel de la variable en estudio presenta fue regular, en promedio al 50%. Cueva (2016), en su estudio realizado en Cajamarca para crear estrategias de crecimiento de una organización, basado en un plan de RI de la IE “Ramón Castilla” para elaborar y ejecutar un plan de estrategias con el fin de mejorar esta variable entre los maestros dicha comunidad del ámbito pedagógico. Para ello, emplearon diversas teorías y principios de la gestión educativa y que es fácilmente contextualizado a la realidad de este centro educativo. Esta serie de talleres promovieron que todos los miembros de esta IE adquirieran una base científica para desarrollar cualidades en equipo de manera apropiada y que beneficie a sus estudiantes.

Montenegro y Ledesma (2018), en su tesis realizada en el distrito de La Victoria – Lima, demostraron la correlación existente entre el liderazgo transformacional del personal directivo y las RI a nivel de los docentes de una IE pública. Para ello emplearon una muestra de 110 docentes de los tres niveles. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional no experimental, en el cual logró rechazar la hipótesis nula pero también se logró aceptar su hipótesis general. Concluyeron en la presencia de un vínculo significativo de estas dos variables a nivel de los pedagogos de dicha IE. Asimismo, Saldaña y Aspajo (2019), en un estudio realizado en Lima, publicaron un artículo acerca del coaching en las empresas y la labor de los docentes que ejercen en la escuela profesional de Administración, todo ello con la finalidad de comprobar la influencia de un programa de coaching laboral para 30 docentes. Concluyeron que las herramientas de Coaching influyen de manera positiva en su desempeño laboral pedagógico. Asimismo, verificaron que el coaching tiene una influencia sobresaliente a nivel del campo de la responsabilidad laboral en este tipo de profesionales. Por último, coincidieron en señalar que el coaching ejerció una influencia marcada positiva en la calidad de trabajo y la identificación de los docentes, ya que el autoconocimiento permitió mejorar su potencial, su mundo intrapersonal, autoestima y otras cualidades, lo cual incide en una mejor labor de enseñanza.

Minchán (2020), realizó un estudio acerca de las RI con miras a fortalecer el clima de una organización educativa de carácter técnico y Público en Cajamarca, para diseñar y aplicar un programa ligado a la variable independiente basado en supuestos teóricos como Drucker y Chiavenato a los colaboradores de dicho centro superior de estudios. Se pudo verificar que, la aplicación de esta herramienta, aportó significativamente en el 73% de un consolidado de once dimensiones en estudio, para consolidar y mejorar el clima institucional en dicho lugar.

Asimismo, Benites (2018), en su tesis desarrollada en una IE pública del distrito de Olmos tuvo prioridad aplicar un programa de coaching y determinar cómo influenciaba en el desempeño laboral de los profesores, para ello utilizó un diseño de tipo cuasi – experimental en la cual la población y muestra a la vez fue de 8 colaboradores. Se les aplicó el cuestionario de desempeño laboral, antes y después del programa de coaching, obteniendo que dicho programa mejoró el aspecto profesional en los docentes de esta escuela pública, lo cual permitió que exista un mejor ambiente laboral entre sus integrantes y por consiguiente hubo una mejora de los aprendizajes.

Varias (2017), en su estudio efectuado en una IE pública de la provincia de Lambayeque para establecer el nexo entre las RI y el desempeño laboral de los maestros en dicha IE. En cuanto al diseño se trató de una investigación de tipo descriptiva de tipo correlacional. Tanto la población como la muestra lo conformaron 38 docentes a los cuales se les aplicó como técnica a la encuesta. Se halló una pequeña correlación entre ambas variables. Esto hace presumir que hay una concordancia entre el coaching y las mejoras en el servicio educativo en los docentes desde diferentes ámbitos.

Con respecto a la variable independiente: Herramientas de Coaching, es importante reconocer los fundamentos básicos de la teoría denominada “Coaching educativo”, propuesta por John Whitmore, citado por Fustamante y Santisteban (2018), la cual refiere que las Herramientas de coaching, constituyen un instrumento que brindan apoyo y a la vez promueven la perfección de las habilidades que favorecen una mejora sustancial a nivel individual y profesional de aquél que persiste en favor de conseguir sus metas; por ello, lo define como aquel proceso global que procura lograr que las personas produzcan efectos magníficos en su vida, en su aspecto laboral así como en el aspecto económico y



organizacional, logrando por ende, mejorar su calidad de vida, creando conductas que persistan en el tiempo y una autosuficiencia. Asimismo, Bennet (2019), consideró que estas herramientas influyen positivamente en los docentes para alcanzar los objetivos establecidos.

También utilicé el Modelo Humanista aplicado al coaching, propuesto por Maslow y Rogers, el cual fue citado por Caballero (2015), el mismo que considera al cliente/paciente como una persona plena y completa, responsable de asumir sus propias decisiones y en su tratamiento no se admite la existencia de un problema ni mucho menos la necesidad de un diagnóstico, la intención es intentar ayudar a la persona motivándolo constantemente para que desarrolle todos sus potenciales al máximo. Además, usaré el enfoque teórico del coaching denominado: "Modelo centrado en la persona", el cual fue citado por Pérez et al. (2019), el mismo que centra la atención en la forma que el sujeto interrelacione primero consigo misma, lo cual requiere una práctica y elección de cambio personal. En este modelo, el sujeto espera conseguir una conducta sólida y persistente, según su autoconcepto, conducta que emerge hacia la autorrealización, es decir, al proceso de transformarse en persona. Por otro lado, mi trabajo se fundamenta en lo propuesto por Goleman (2016), en su teoría denominada La Inteligencia Emocional, la cual aplicada al Coaching, permite identificar cualidades propias, de otras personas, pero sobre todo permite autorregularlas o gestionarlas.

Aparte de los modelos teóricos de Coaching citados, se plantea una corriente que haya explicado correctamente su aplicación como técnica, en este caso el Coaching latinoamericano u ontológico, el cual fue citado por Bécart y Ramírez (2016), el mismo que lo considera como una disciplina que surge como una posibilidad para hacernos cargo de las contradicciones en toda organización moderna. En este Coaching, el crecimiento se da en el dominio del ser, mediante un aprendizaje de tipo transformacional y significativo, ya que cuestiona con respeto los modos habituales de recibir y analizar los patrones de conducta y comportamientos.

Por otro lado, en la variable dependiente denominada Relaciones interpersonales me basaré en la teoría de las Necesidades interpersonales, propuesto por Schutz, citada por Álvarez et al. (2018) y Becerra (2021), la cual permite determinar las tres conductas que promueven las interrelaciones entre las

personas, las cuales son la inclusión, el control y el afecto. La primera de ellas persigue la obligación de continuar promoviendo estos vínculos beneficiosos para interactuar con nuestro entorno, luego, el control pretende lograr dicha necesidad social, pero también mantener dichas interrelaciones, y por último, el afecto, el cual está asociado al aspecto emocional existente entre dos personas. Además, me basaré en el enfoque Sistémico propuesto inicialmente por Von Bertalanffy, citado por Segredo et al. (2017), el cual tiene otro modo de observar lo objetivo, así como entender al ser humano como un sistema, y dentro de un sistema.

La importancia de desarrollar Herramientas de coaching en busca de mejorar las RI de una IE pública de Chiclayo es evidente, sin embargo, es necesario fundamentar las variables de la presente investigación, en donde tenemos que las Herramientas de coaching constituyen la variable independiente en tanto que las RI de los docentes vendrían a ser la variable dependiente, y es por esa razón que debemos dejarlas esclarecidas.

El coaching viene a ser aquella relación profesional sucesiva y encaminada a obtener resultados únicos en la vida, ocupación, empresa o negocios de los individuos en un proceso sistemático, el cual se ve afianzado a nivel de su conocimiento, incrementan su productividad e incluso cambiando su estilo de vida. International Coach Federation (2009). Para Wolk, citado por Fustamante y Santisteban (2018), el coaching más que un simple entrenamiento, constituye una disciplina, un arte, una técnica y también constituye un estilo de liderazgo, gerenciamiento y de conducción, en otras palabras, resulta ser todo un proceso de aprendizaje. Para Rodríguez (2021), este tipo de Herramientas permiten construir una relación y confianza entre docentes y para con los alumnos en cualquier nivel de educación. Asimismo, Huertas & Romero (2019), afirmaron que este tipo de entrenamiento resulta útil para concientizar a los docentes sobre sus necesidades de formación emocional y sobre todo profesional. De igual manera, Warnock et al. (2022), así como Desimone & Pak (2017), manifestaron que esta poderosa herramienta mejora los conocimientos, habilidades y práctica pedagógica entre los docentes.

Passmore (2006), inicia la labor de los coach en las diversas áreas del desarrollo personal de los integrantes de una organización como por ejemplo tenemos al comportamiento, el área cognitiva y la motivación, tomando especial importancia el hecho de que tiene realizar una serie de talleres en donde al coach se le brinde una gran notoriedad en el manejo de las emociones de los participantes. Según su modelo integrativo plantea que el éxito del coaching educativo es debido al impacto que puede tener el comportamiento más eficiente en la labor que desempeña, donde lo primero que debe hacer es mejorarlo.

Por otro lado, Silviera (2014), propuso que las relaciones interpersonales vienen a ser las diversas interacciones que se dan en los individuos y que fomenta la comunicación, el expresar desde nuestro interior así como el opinar abiertamente; éstas además promueven las oportunidades entre las personas, el divertirse y el entretener y en el que se aprenden cosas novedosas e interesantes, a veces ocasiona incomodidad pero puede conllevar a satisfacer de manera personal o grupal a una organización. Pennings et al. (2018), determinaron que existen RI principales entre docentes y estudiantes, donde varios de estos colaboradores de la educación respaldan los diversos niveles de control sobre sus dirigidos. Del mismo modo, McLure et al. (2022), afirmaron que las RI entre docentes y docente-alumno tienen una influencia positiva en el clima emocional del aula, ya que son las que se encargan de ocasionar la reciprocidad entre los integrantes de una organización, por ello es fundamental llevar una relación en armonía entre las personas que comparten el mismo espacio laboral. Asimismo, Love et al. (2021), afirmaron que el progreso interdisciplinario de las personas se ve favorecido cuando las relaciones interpersonales son óptimas. Por último, Lee et al. (2019), plantearon que las relaciones interpersonales se deben realizar de manera permanente y mutua entre los participantes con el fin de lograr sus metas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación, según su finalidad, de acuerdo a lo propuesto por Hernández (2018), fue de tipo Básica orientada o propositiva, porque generó un nuevo conocimiento, lo cual dará solución a diversos problemas mediante la aplicación de algunas herramientas tecnológicas, y se consideró de tipo propositiva porque a futuro puede tomarse en cuenta como propuesta para la realización de similares trabajos de investigación. De acuerdo a lo establecido por Arias et al. (2019), según su carácter, fue descriptiva, porque al aplicar un instrumento se recogió información de lo observado, lo cual fue analizado y en base a ello, recomendaremos mejoras, más la variable en estudio no se alteró.

Según su enfoque, Hernández (2018), esta investigación fue de tipo cuantitativa porque recogió información mediante un cuestionario con la finalidad de procesar datos, analizarlos para luego interpretarlos. y según su alcance temporal fue de tipo Transversal, porque se aplicó por única vez y no existirá un seguimiento. Según su orientación fue por Descubrimiento, porque se apoyó en una perspectiva inductiva que más adelante servirá a otros trabajos a realizar.

##### 3.1.2. Diseño de la investigación

Según Bleske et al. (2015), el diseño a utilizar fue de tipo no experimental, porque los sujetos fueron analizados en su contexto natural sin alterar ninguna variable, y se observaron los hechos según como acontezcan con su entorno (Kim, 2019). El tipo de corte empleado fue transversal, Hoffmann et al. (2018), debido a que se recopiló dicha información en un tiempo y momento dado, siendo el diseño usado el siguiente:



Donde: M: Muestra

O: Relaciones interpersonales

D: Diagnóstico

P: Propuesta de Herramientas de coaching

### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Rao & Reddy (2015), la operacionalización es una herramienta que permitirá establecer una división de las variables en sus respectivas dimensiones y de éstas en indicadores, siendo estos últimos los que se utilizarán al momento de efectuar un exhaustivo análisis de las dos variables usadas.

Variable Independiente: Herramientas de Coaching

Definición conceptual: Para Bécart y Ramírez (2016), las Herramientas de Coaching son instrumentos con los que cuenta el Coach para apoyar y favorecer el perfeccionamiento de habilidades en el Coachee contribuyendo a un mejor desenvolvimiento como persona y a nivel profesional con el fin de cumplir sus metas trazadas.

Definición operacional: En lo que respecta a las Herramientas de coaching se tomará en cuenta estas capacidades a desplegar en los docentes: el análisis de las estrategias, la identificación de los conceptos, el aspecto cognitivo de los que participan, objetivos y principios fundamentales, así como el valorar la necesidad de tener metas y despliegue de emociones, el saber reconocer lo que consiste estas herramientas y su ejecución con el fin de promover su propia mejora en todo aspecto.

Variable Dependiente: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Sun et al. (2019), plantearon que las Relaciones Interpersonales constituyen aquellas interacciones existentes a nivel de dos o más participantes las cuales manifiestan diversas acciones del plano sentimental o emocional o algo en común, las mismas que desempeñan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona; a nivel del campo de la educación, se reconoce al docente como el componente fundamental, para ello se centra en cómo se percibe en su entorno.

Definición operacional: Las relaciones interpersonales se estimaron basándose en las dimensiones valoradas en un cuestionario según lo efectuado por Quintana (2017), por ello se consideraron las siguientes dimensiones: Habilidades blandas, involucramiento laboral, Motivación, inclusión y afecto.

Indicadores: La variable en estudio tuvo 5 dimensiones, las cuales se dividieron en 15 indicadores los mismos que fueron: Fomentar la Asertividad, desarrollar la escucha activa, aplicar la empatía, compromiso laboral individual, compromiso laboral colectivo, mejora en la calidad de los aprendizajes, trabajo en equipo, desarrollo de conductas pertinentes, Satisfacción de necesidades personales, mejora de la autoestima, aceptación en su entorno, iniciativas de integración, comunicación fluida y expresa su opinión, respeto con su entorno y logro de la estimación.

Escala de medición: La medición fue estimada mediante una escala de tipo Likert de modo ordinal a través de las alternativas que se presentan a continuación: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

### **3.3.- Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **Población**

Fuentes et al. (2020), definen que la población corresponde a un conjunto de individuos que poseen o comparten características comunes que requieren ser estudiadas o investigadas. En el presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por 110 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo.

Como criterios de selección se consideró que solamente incluya a docentes de la institución educativa involucrada, específicamente del nivel secundaria, ya que es donde se focalizó inicialmente el problema. Según Martínez et al. (2016), dichos criterios incorporan tanto la inclusión, así como la selección, los mismos que servirán en el momento de delimitar con más detalle la población o universo que fue parte del presente estudio.

#### **Muestra**

Para Hernández y Mendoza (2018), la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población de la cual se recogerán los datos y que estos deben ser específicos si deseamos generalizar los resultados. La muestra lo conformaron 58 docentes que pertenecen al nivel secundaria de una institución pública de Chiclayo.

## **Muestreo**

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo por conveniencia, el cual según Dassonneville et al. (2018) así como Otzen & Manterola (2017), manifestaron que este se caracteriza porque algunos de los que conforman la población no cuentan con la probabilidad de ser tomados en cuenta, para lo cual toma en cuenta reglas aleatorias.

## **Unidad de análisis**

Para Arteaga (2022) la unidad de análisis se refiere a los parámetros que se están investigando, los cuales se clasifican según el tipo de unidad que se usará en el estudio. En la presente investigación fue conformada por los 58 docentes que pertenecen al nivel secundaria que cumplen con los criterios comunes de selección. Para Hernández y Mendoza (2018), ésta debe ser cuidadosamente seleccionada por el investigador para indagar sobre todas las características necesarias sobre el problema de aprendizaje autónomo en los estudiantes y cómo fortalecerlo a través de una propuesta de un plan de estrategias de motivación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Fuentes et al. (2020), define la técnica como el conjunto de pasos que ayudan al investigador a establecer la relación con el objeto de estudio. En el presente estudio, la técnica usada fue una encuesta, la misma que según Casas et al. (2018), nos permite recoger la información pertinente para nuestra investigación, ya que se basó en diferentes interrogantes orientadas a la obtención de datos necesarios según los objetivos trazados, con el fin de hallar resultados verificables.

#### **Instrumento**

Casas et al. (2018), define el instrumento como el dispositivo que se utiliza para recoger y registrar información necesaria para un estudio. En este trabajo de investigación, el instrumento utilizado fue un cuestionario, el mismo que consistió en una serie de preguntas que guardan relación con la variable dependiente RI, el cual consistió en 30 preguntas distribuidas en cinco dimensiones: Habilidades blandas, Involucramiento laboral, Motivación, Inclusión y Afecto.

## Validez de los instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que validar un instrumento en una investigación promueve la fiabilidad de determinada variable a medir; por ello esta se podría realizar tomando en cuenta el tipo de contenido según sea el grado de medición incorporado en un instrumento en el momento de medir las variables de estudio o cualquier criterio al confrontarlos en dicho proceso.

Por todo ello; en la presente investigación se utilizará un cuestionario similar al aplicado por Moncada (2020), cuya validez se dio usando el contenido ya que se conoce el nivel de dominio que manifiesten la variable, dimensiones e indicadores usados en dicho instrumento. A todo ello se suma que este último se apoya en la validez a juicio de tres expertos, lo cual nos corroboró que lo obtenido fue objetivo y confiable por el reducido margen de error y por haber respetado los protocolos que demanda esta universidad. Hernández y Mendoza (2018), indicaron que dicho proceso de confiabilidad y valoración está asociado con la similitud de los resultados obtenidos en la aplicación de dicho cuestionario. Este instrumento demuestra confiabilidad debido a que estuvo sustentado en una prueba de ensayo empleando el coeficiente alfa de Cronbach, el cual dio un valor de 0.7 considerado como bueno, el mismo que coincidió con la muestra piloto aplicado a 15 docentes. Este valor fue obtenido mediante el siguiente cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$



**Figura 1:**

*Validez mediante el juicio de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Institución</b>	<b>Opinión</b>
Martínez Cerquín, Manuel Alberto	Maestro en Psicopedagogía Cognitiva.	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Aprobado
García García, Sandra	Maestro en Docencia y gestión Educativa.	Universidad César Vallejo.	Aprobado
Retto Chávarry, Olga Graciela	Maestro en Educación: Investigación Pedagógica.	Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.	Aprobado

### **3.5. Procedimientos**

Se elaboró un instrumento, el cual consistió en un cuestionario de 30 preguntas acerca de la variable: Relaciones interpersonales. Primero se aplicó dicho instrumento a una muestra de 15 docentes para determinar el nivel de validez y confiabilidad del estudio, esta sábana de datos fue sometida al alfa de Cronbach, el mismo que fue comparado posteriormente con los resultados recogidos de la muestra total.

Para recoger y registrar datos o información, se aplicó dicho cuestionario, el mismo que fue aplicado a 58 docentes del nivel secundaria, los cuales conformaron la muestra de estudio, lo cual nos permitió identificar el nivel de relaciones interpersonales. A partir de los datos obtenidos en el análisis de los resultados, se procedió a diseñar una propuesta de un programa de Herramientas de Coaching, sustentado en las dimensiones establecidas y posteriormente validado mediante el juicio de los expertos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de esta información recopilada al aplicar el instrumento, se utilizó el procesador IBM SPSS versión 26.0, debido a que posee funciones que admiten un análisis descriptivo, siendo uno de ellos el análisis inferencial para demostrar la hipótesis que se planteó. Asimismo, para medir el nivel de RI de los docentes contenido en las preguntas contenidas en las 5 dimensiones, se utilizó la escala de Likert, conjunto de elementos presentados en forma de declaraciones o juicios, los mismos que fueron respondidos por los participantes. Se consideró las normas APA séptima edición para la construcción de tablas de resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este proyecto de investigación se efectuó teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

La autonomía, ya que los docentes que conformaron la muestra en estudio no fueron obligados a intervenir o a responder interrogantes no deseadas, por lo que accionaron de modo completamente libre y voluntario, y con lo que ellos valoraron como correcto e incorrecto.

La Confidencialidad de los datos fue real y anónima, debido a que éstos se consiguieron al aplicar el cuestionario a dichos profesionales, por lo que se respetó la decisión en sus respuestas, además al ser presencial, tuvo una mayor credibilidad, lográndose crear un clima de confianza con los participantes.

Líneas de investigación: Código de ética RCUN°03402021-UCV, Resolución del vicerrectorado de investigación N° 0262-2021, Resolución N° 1010-2022-UCV; fuentes de información fidedignas a través de la plataforma MYLOFT de donde se obtuvieron información de revistas confiables, respeto al derecho del autor a través del turnitin, también las normas APA que nos ayuda a respetar las citas y los derechos de autoría, la originalidad del producto, respeto a los sujetos inscritos refiere a las reglas de confiabilidad.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta la descripción del desarrollo de la Variable Relaciones interpersonales y de sus dimensiones, con respecto a:

##### Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de la variable Relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública-Chiclayo, 2022.

**Tabla 1**

*Niveles de la Variable Relaciones Interpersonales*

Niveles	Variable		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	12	20,7	12	20,7	10	17,2	14	24,1	25	43,1	9	15,5
Medio	32	55,2	29	50,0	28	48,3	25	43,1	29	50,0	22	37,9
Alto	14	24,1	17	29,3	20	34,5	19	32,8	4	6,9	27	46,6
Total	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

##### Análisis e Interpretación.

Se observó en la variable de estudio que 24,1% de los encuestados se encuentran en el nivel alto, sin embargo, 75,9% corresponden a un nivel medio bajo, lo que indica problema en la citada variable. Asimismo, detalla los niveles de sus 5 dimensiones; Dimensión 1: Habilidades blandas, el 29,3% se ubican en el nivel alto, sin embargo, el 70,7% se encontraron en nivel medio bajo; Dimensión 2: Involucramiento laboral, el 34,5% de los encuestados se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, el 65,5% se hallaron en el nivel medio bajo; Dimensión 3: Motivación, el 32,8% se ubicaron en el nivel alto, en tanto que el 67,2% de los encuestados se ubicaron en el nivel medio bajo; Dimensión 4: Inclusión, el 6,9% se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, el 93,1% se encontraron en el nivel medio bajo; Dimensión 5: Afecto, el 46,6% se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, el 53,4% se hallaron en un nivel medio bajo. Más adelante identificaremos los problemas específicos ubicados en el nivel medio bajo de cada dimensión para diseñar la propuesta según los objetivos específicos 2 y 3.

## Objetivo específico 2

Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable Relaciones interpersonales para proponer estrategias de mejora.

**Tabla 2**

*Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Habilidades Blandas*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 1	1	1,7	10	17,2	42	72,4	5	8,6	0	0,0	58	100,0
Pregunta 2	1	1,7	18	31,0	37	63,8	2	3,4	0	0,0	58	100,0
Pregunta 3	0	0,0	20	34,5	36	62,1	2	3,4	0	0,0	58	100,0
Pregunta 4	1	1,7	17	29,3	38	65,5	2	3,4	0	0,0	58	100,0
Pregunta 5	2	3,4	18	31,0	35	60,3	2	3,4	1	1,7	58	100,0
Pregunta 6	5	8,6	17	29,3	36	62,1	0	0,0	0	0,0	58	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

### Análisis e Interpretación.

De acuerdo al análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recabados de la población encuestada, la información obtenida sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión Habilidades Blandas. En la tabla 1 se observó que, de 58 docentes encuestados, 41 de ellas que representa el 70,7% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los encuestados de la muestra en estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la pregunta 2 del indicador Fomenta su asertividad y las preguntas 3 y 4 del indicador Desarrolla la escucha activa, así como de la pregunta 6 del indicador Aplica la empatía, requieren de un tratamiento de intervención para alcanzar su pleno desarrollo de la competencia. Para ello se propone la aplicación de diversos talleres de Coaching que fomenten la asertividad, que enfoquen la atención a los demás proponiendo alternativas de solución y que sepan conectarse emocionalmente con los demás.

**Tabla 3***Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Involucramiento Laboral*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 7	6	10,3	16	27,6	35	60,3	1	1,7	0	0,0	58	100,0
Pregunta 8	6	10,3	12	20,7	36	62,1	4	6,9	0	0,0	58	100,0
Pregunta 9	4	6,9	8	13,8	41	70,7	5	8,6	0	0,0	58	100,0
Pregunta 10	1	1,7	15	25,9	39	67,2	3	5,2	0	0,0	58	100,0
Pregunta 11	4	6,9	20	34,5	34	58,6	0	0,0	0	0,0	58	100,0
Pregunta 12	0	0,0	19	32,8	34	58,6	3	5,2	2	3,4	58	100,0
Pregunta 13	0	0,0	31	53,4	24	41,4	2	3,4	1	1,7	58	100,0
Pregunta 14	0	0,0	22	37,9	34	58,6	1	1,7	1	1,7	58	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo al análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recabados de la población encuestada, la información obtenida sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión Involucramiento Laboral. En la tabla 1 se observó que, de 58 docentes encuestados, 38 de ellas que representa el 65,5% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los encuestados de la muestra en estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la pregunta 7 del indicador Compromiso laboral individual, la pregunta 11 del indicador Mejora en la calidad de los aprendizajes, así como de la pregunta 14 del indicador Trabajo en equipo, requieren de un tratamiento de intervención para alcanzar su pleno desarrollo de la competencia. Para ello se propone la aplicación de diversos talleres de Coaching que fomenten el compromiso laboral de manera individual, que mejoren la calidad educativa concientizando a que se capaciten los docentes con una mayor frecuencia y que promuevan el trabajo en equipo.

**Tabla 4***Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Motivación*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 15	6	10,3	16	27,6	35	60,3	1	1,7	0	0,0	58	100,0
Pregunta 16	0	0,0	24	41,4	31	53,4	1	1,7	2	3,4	58	100,0
Pregunta 17	2	3,4	9	15,5	41	70,7	5	8,6	1	1,7	58	100,0
Pregunta 18	0	0,0	13	22,4	42	72,4	2	3,4	1	1,7	58	100,0
Pregunta 19	6	10,3	16	27,6	35	60,3	1	1,7	0	0,0	58	100,0
Pregunta 20	2	3,4	13	22,4	39	67,2	4	6,9	0	0,0	58	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo al análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recabados de la población encuestada, la información obtenida sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión Motivación. En la tabla 1 se observó que, de 58 docentes encuestados, 39 de ellas que representa el 67,2% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los encuestados de la muestra en estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la pregunta 15 del indicador Desarrollo de conductas no pertinentes, así como la pregunta 19 del indicador Mejora de la autoestima, requieren de un tratamiento de intervención para alcanzar su pleno desarrollo de la competencia. Para ello se propone la aplicación de diversos talleres de Coaching que promuevan de control de conductas inapropiadas, así como actividades que mejoren la autoestima dentro del entorno laboral según el contexto que se presente.

**Tabla 5***Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Inclusión*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 21	1	1,7	17	29,3	35	60,3	5	8,6	0	0,0	58	100,0
Pregunta 22	2	3,4	20	34,5	36	62,1	0	0,0	0	0,0	58	100,0
Pregunta 23	1	1,7	18	31,0	32	55,2	4	6,9	3	5,2	58	100,0
Pregunta 24	0	0,0	20	34,5	36	62,1	2	3,4	0	0,0	58	100,0
Pregunta 25	0	0,0	9	15,5	44	75,9	4	6,9	1	1,7	58	100,0
Pregunta 26	0	0,0	19	32,8	34	58,6	3	5,2	2	3,4	58	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo al análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recabados de la población encuestada, la información obtenida sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión Inclusión. En la tabla 1 se observó que, de 58 docentes encuestados, 54 de ellos que representa el 93,1% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los encuestados de la muestra en estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la pregunta 22 del indicador Aceptación de su entorno, así como la pregunta 24 del indicador Iniciativas de integración, requieren de un tratamiento de intervención para alcanzar su pleno desarrollo de la competencia. Para ello se propone la aplicación de diversos talleres de Coaching que promuevan una mayor y mejor comunicación en el campo laboral, así como actividades que mejoren la capacidad de integración y el trabajo en equipo.

**Tabla 6***Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Afecto*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 27	0	0,0	13	22,4	41	70,7	4	6,9	0	0,0	58	100,0
Pregunta 28	0	0,0	10	17,2	45	77,6	3	5,2	0	0,0	58	100,0
Pregunta 29	5	8,6	17	29,3	36	62,1	0	0,0	0	0,0	58	100,0
Pregunta 30	0	0,0	19	32,8	34	58,6	3	5,2	2	3,4	58	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo al análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recabados de la población encuestada, la información obtenida sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión Inclusión. En la tabla 1 se observó que, de 58 docentes encuestados, 31 de ellos que representa el 53,4% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los encuestados de la muestra en estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la pregunta 28 del indicador Respeto con su entorno, así como la pregunta 29 del indicador Logro de la estimación, requieren de un tratamiento de intervención para alcanzar su pleno desarrollo de la competencia. Para ello se propone la aplicación de diversos talleres de Coaching que mejoren el aspecto ético, el respeto por lo que opinen los demás, así como la influencia que ejercen las RI en el campo laboral.



## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como primer objetivo específico diagnosticar el nivel de las RI en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo, cuyos resultados demostraron que el 24,1% de los encuestados se ubican en un nivel alto de satisfacción, sin embargo, el 75,9% restante se encuentra en el nivel medio bajo, lo que indica problemas notorios en las RI de dichos docentes, ello se ve reflejado en varias de las dimensiones e indicadores planteados en el instrumento, lo cual compromete la calidad del servicio educativo, de allí que se hace necesario una propuesta de Herramientas de Coaching que mejore esta variable, ya que motivando y fortaleciendo su personalidad y su capacidad de interacción, se puede influir en la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes.

Estos resultados guardan relación con lo sustentado por Pincay & Cruz (2018) quienes encontraron una correlación directa y significativa entre el desempeño laboral y las RI en docentes de una unidad educativa guayaquileña, demostrando que el 46,9% de dichos profesionales coinciden en un nivel bueno a nivel de la variable desempeño laboral, en paralelo la variable de las RI posee un nivel no deseado. Sin embargo, en este estudio de tipo correlacional la muestra fue de 32 maestros, la cual no resulta demasiado significativa en el universo que allí existe, dado que la variable en cuestión podría influir en el desarrollo de nuestras actividades diarias. Situación similar fue la determinada por Corman (2018) en su trabajo de tesis, se propuso como meta determinar la influencia del Coaching profesional en el desenvolvimiento profesional a nivel de los docentes de un colegio privado en Trujillo. A pesar que hubo coincidencia en el tipo de estudio (cuantitativo), sin embargo, se percibió una pobre muestra con tan solo 25 colaboradores. Se concluyó que el coaching influyó de manera positiva en el aspecto laboral, lo cual se vio reflejado en el día a día con sus estudiantes. Similar situación hubo en el trabajo realizado por Becerra (2021), el mismo que realizó un estudio en una institución educativa pública en elaborando un plan de coaching para fortalecer las RI de sus maestros. Sin embargo, la muestra estuvo constituida por apenas 8 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta conformada por 33 ítems. A pesar que dicha variable resultó ser alta, sin embargo, existieron algunas falencias que se tuvo, lo cual a mi parecer tuvo que ver con la escasa muestra que realizó, seguramente por la población educativa poco densa existente en ese lugar

por ser de zona rural. Esta misma situación se tuvo con lo realizado en San Martín por Frías & Contreras (2019), quienes utilizando un trabajo cuantitativo, básico y descriptivo a la vez, lograron determinar el grado de las RI existentes en docentes de una IE pública. Al igual que en casos anteriores la población y muestra fue muy escasa, apenas estuvo constituida por 24 docentes de dicha IE. En dicho estudio se obtuvo que las dimensiones para la variable RI tuvo un nivel regular, en promedio al 50%.

Resultados similares fueron los obtenidos por Barbarán (2019), quien determinó la relación que existía entre el coaching aplicado y los docentes de una universidad local en la ciudad de Trujillo, el mismo que a pesar de haber trabajado con 30 colaboradores, y utilizando como instrumento una encuesta, llegaron a demostrar la existencia de una elevada relación en estas dos variables. Dichos aportes constituyen un sustento para dar fe que voy en un camino correcto. Sin embargo, estos resultados difieren a lo obtenido por Franco (2019), quien determinó que el nivel de las RI no ejerce influencia sobre el clima laboral en una institución educativa en Guayaquil, esto se debió probablemente a que la muestra utilizada fue de 20 docentes, siendo esta poco significativa, sumándose a ello que el estudio se hizo en otro país latinoamericano, lo cual podría indicar una realidad diferente a la nuestra.

Con respecto al segundo objetivo específico, Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable Relaciones interpersonales para proponer estrategias de mejora, se pudo observar que en cada una de las dimensiones involucradas como son Habilidades Blandas, Involucramiento Laboral, Motivación, Afecto e inclusión, existieron indicadores en donde el nivel medio bajo fue muy significativo, resultando en promedio 70,7%, 65,5% y 67,2% y 93,1% y 53,4% respectivamente, lo cual guarda relación con lo obtenido por Frías y Contreras (2019), quienes determinaron que el nivel de las RI existentes entre los docentes de una IE pública en Moyobamba fue regular, en promedio al 50%, en donde las dimensiones de manejo de comunicación y de reacciones socioafectivas tuvieron un nivel regular, lo cual hace presumir que contribuirían a crear este clima de inestabilidad en lo emocional y por ende en lo laboral, lo cual se ve reflejada en sus respuestas.

Por otro lado, en El Salvador, Morales et al. (2019), publicaron un artículo en

el cual se propusieron la meta de valorar y aplicar la parte teórica y práctica del Coaching en profesionales de la educación, para ello evaluaron los avances después de seis meses, por ello clasificaron a los docentes su tiempo de trabajo, obteniéndose que la mayoría de ellos no trabajan en equipo e incluso algunos no incluyen a algunos de sus compañeros en algunas actividades que realizan fuera del trabajo; además se tomó en cuenta que varios de ellos no son pedagogos por vocación, existiendo deficiencias en su práctica diaria, didácticas en pregrado y postgrado, entre otros factores que involucrarían su mejora en el aula; además se propuso seguir aplicando estas herramientas para mejorar el trabajo en equipo.

Además, el presente trabajo de investigación guarda relación con lo propuesto por Gonzáles (2020), el cual realizó un estudio acerca de las Herramientas de Coaching en donde enfatizó el autodesarrollo en docentes de 3 centros de secundaria en Cantabria-España, encontrando que dichos profesionales otorgan prioridad al componente humano y a las interacciones con el resto del profesorado, y muy en especial a las que se relacionan con sus estudiantes. Sin embargo, es de destacar que, en dicho estudio, a diferencia del propuesto por mi persona, a pesar que se resaltó también la influencia de las herramientas de Coaching con el fin de fomentar las RI en docentes, fue de tipo Cualitativo con una población de tan solo 22 docentes, lo cual hace lo convierte en menos significativos sus resultados, ya que por lo general se sugiere que para este tipo de estudios sea una muestra de por lo menos 30 participantes. Esto último fue corroborado por Álvarez et al. (2018), quienes publicaron un trabajo llamado “Coaching educativo: Desarrollo de competencias en docentes de una universidad guayaquileña”, en donde utilizando un programa de Herramientas de Coaching en el proceso pedagógico a nivel superior, a un universo muestral de 121 estudiantes, lograron determinar que la relación cordial a nivel de los docentes posibilita el desarrollo de diversas competencias, lo cual impulsaría el respeto y el trabajo en equipo entre los mismos. Asimismo, Arias et al. (2018), en su estudio realizado en Arequipa utilizó una muestra de 73 empleados para determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y las RI, en donde obtuvieron un vínculo moderado y positivo entre ambas variables. Esto no hace más que reafirmar la importancia de este tipo de herramienta motivacional y que aplicada de una manera apropiada será capaz de desarrollar capacidades y cualidades de liderazgo, para que se puedan poner de

manifiesto con sus estudiantes.

En cuanto al tercer objetivo específico el cual fue diseñar la propuesta de mejora por cada dimensión de la variable RI se prevé realizar un plan de Herramientas de estrategias motivacionales de Coaching para fortalecer las RI entre los docentes del nivel secundaria de esta institución educativa, dicha propuesta se justifica porque se desarrollará un conjunto de actividades que permitirán reflexionar de manera crítica como vienen desarrollando, no solo en este nivel, sino también permitirá saber manejar sus emociones en el contexto para lograr un empoderamiento de diversas estrategias de estudio y desarrollo de su autonomía, lo cual se vería reflejado en el aspecto laboral. Esta propuesta se sustenta en un estudio realizado en Chicago-EEUU por García (2017), el mismo que ejecutó una serie de talleres con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales entre directivos y docentes, concluyendo que dicha variable fomentará lograr una educación integral en los alumnos. A pesar que su estudio fue de tipo cualitativo, sin embargo, constituye un precedente importante para direccionar el presente estudio y sobre todo la propuesta a usar durante un bimestre.

Asimismo, Cali & Pineda (2018), en un estudio realizado en Guayaquil-Ecuador, analizaron el efecto del Coaching en docentes de bachillerato, para ello consideraron la bibliografía existente y de campo, y mediante talleres con diversas estrategias de tipo colectivo lograron determinar la influencia que ejercen y su repercusión en el entorno laboral entre sus pares y con sus estudiantes, lo cual al lograr trascender de manera positiva motiva aún más a realizar el presente trabajo. Además, coincide con lo sustentado por Morales et al. (2019), quienes en su artículo acerca del Coaching para docentes de formación técnica, plantearon se trazaron la meta de aplicar la parte teórica y práctica del "Coaching" en los docentes, para ello evaluaron los avances después de seis meses, obteniéndose que la mayoría de ellos no trabajan en equipo e incluso algunos no incluyen a algunos de sus compañeros en algunas actividades que realizan fuera del trabajo; además se tomó en cuenta que varios de ellos no son pedagogos por vocación, existiendo deficiencias en su práctica diaria, didácticas en pregrado y postgrado, entre otros factores que involucrarían su mejora en el aula; además se propuso seguir aplicando estas herramientas para mejorar el trabajo en equipo. A lo expuesto por

estos investigadores, critico en el comentario descrito, el cual nos dice que los profesionales no egresados de Educación y que ejercen dentro de un aula de clase, no necesariamente tienen deficiencias, muy por el contrario, podrían hacer su papel igual o mejor que un pedagogo, todo dependerá del nivel de evolución.

El presente trabajo también guarda relación con lo realizado por Cueva (2016), el mismo que en Cajamarca realizó un estudio para determinar las estrategias de desarrollo organizacional sustentado en un plan de las RI en los docentes de una Institución educativa pública con el fin de mejorar esta variable entre los maestros dicha comunidad del ámbito pedagógico. Eso se efectuó mediante una serie de talleres, los cuales promovieron que todos los miembros de esta IE adquieran no solo una base científica en base a mejores estrategias sino también a fomentar el liderazgo, la solidaridad, así como la escucha activa para con sus compañeros en el campo laboral.

Además, lo propuesto coincide con Alexandrovna (2020), quien determinó la importancia del Coaching en docentes de una institución educativa privada, concluyendo que existe una influencia positiva para los docentes en su labor diaria, pues hubo mejoras a nivel del liderazgo, compañerismo, comunicación asertiva y escucha activa, así como el uso de mejores estrategias en el proceso de enseñanza, las cuales fueron recibidas de manera satisfactoria por sus estudiantes. Acerca del coaching, también Farroñay (2017), realizó un estudio en Iquitos de tipo descriptivo para determinar la relación entre esta herramienta y las competencias principales en cada docente, teniendo como muestra a 100 colaboradores de una institución educativa pública de la zona. En dicho estudio concluye que se obtuvo una percepción acerca de la convivencia escolar cercana al 90%, lo cual me hace presumir sobre lo indispensable que implica la profesionalización docente y lo adquirido durante nuestra vida, y qué mejor que verse fortalecido utilizando esta herramienta motivacional.

Lo expuesto también se fundamenta de acuerdo a las investigaciones realizadas por John Whitmore (2003), la cual refiere a través de su enfoque teórico denominado Coaching Educativo, viene a ser un instrumento que brinda apoyo y a la vez promueve la perfección de las habilidades que favorecen una mejora sustancial a nivel individual y profesional de aquél que persiste en favor de conseguir sus metas

Además, esta propuesta semeja a lo expuesto por Johnson et al. (2017), quienes en su artículo acerca de la Promoción de la implementación por maestros de la programación de prevención sustentada en el aula a través del coaching: el papel mediador de la relación coach-maestro”, llegaron a implementar de manera exitosa un plan de coaching, lo cual facilitó la interacción entre dichos docentes, del mismo modo en las actividades y en la tarea de supervisión. Además, guarda relación con lo propuesto por Almeida (2019), el mismo que publicó un artículo denominado El Coaching: Herramienta motivacional en el docente”. Este autor pudo identificar que un programa de coaching forjaría un mayor compromiso docente, favorece los cimientos de un modelo o un esquema a seguir que potencia las habilidades para nuestra interacción, con el fin de alcanzar las metas propuestas, además sirve como un componente para ratificar las actividades necesarias, optimizando los contextos éticos, conceptuales y la comprensión de su labor pedagógica. También guarda relación con lo expresado por Bécart & Ramírez (2016), quienes en su modelo teórico definen al Coaching como una disciplina que surge como un intento de hacernos cargos de las contradicciones en las organizaciones modernas.

## VI. CONCLUSIONES

1. En la institución educativa pública de Chiclayo en estudio se presentan problemas a nivel de las RI de sus docentes, por lo tanto, se propone Herramientas de Coaching para mejorar dicha situación.
2. El 75,9% de los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo en estudio, presentan un nivel medio bajo a nivel de las RI; esto se debe a una deficiente práctica de habilidades comunicativas y de autorrealización.
3. Con respecto a los indicadores de cada dimensión de la variable RI se pudo determinar que:

En la dimensión 1 Habilidades Blandas, podemos resaltar que los indicadores Fomenta su asertividad, así como el indicador Desarrolla la escucha activa el nivel medio bajo es muy significativo, dando a conocer la deficiente capacidad de los docentes para conectarse emocionalmente con los demás.

En la dimensión 2 Involucramiento Laboral, los indicadores Compromiso laboral Individual, así como Mejora la calidad de sus aprendizajes fueron altamente significativos en el nivel medio bajo, lo que hace presumir que hace falta concientizar en los docentes una cultura de fomentar su capacitación.

En la dimensión 3 Motivación, los indicadores Desarrollo de conductas no pertinentes, así como Mejora de la Autoestima, tuvieron resultados significativamente altos en el nivel medio bajo lo cual se mejoraría mediante actividades que mejoren al aprecio y la estima hacia los demás.

En la dimensión 4 los indicadores Aceptación de su entorno e Iniciativas de Integración fueron altamente significativos en el nivel medio bajo lo cual se mejoraría con talleres que fomenten el trabajo en equipo.

En dimensión 5 Afecto el indicador Respeto con su entorno, así como el indicador Logro de la estimación son altamente significativos en el nivel medio bajo lo cual mejoraría con las herramientas de Coaching.
4. Con una adecuada propuesta de Herramientas de Coaching se podrá mejorar las RI en docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.
5. Con una eficiente, adecuada y pertinente ejecución de la propuesta de Herramientas de Coaching en la institución educativa pública, la expectativa es mejorar significativamente el nivel de RI entre los docentes.

## VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a los resultados obtenidos, se recomienda que, en la institución educativa pública de Chiclayo, se mejore las RI entre los docentes mediante un plan de Herramientas de Coaching, con la finalidad de fortalecer no solo el compañerismo y el trabajo en equipo sino también un buen desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.
2. Las autoridades de la UGEL Chiclayo, en coordinación con todos los directivos de su jurisdicción deben organizar talleres usando Herramientas de Coaching para mejorar y fortalecer las RI en los docentes de cada institución, lo cual contribuiría en la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje.
3. A los directivos de esta IE realizar acompañamiento y talleres en su plantel para fortalecer el clima institucional y mantener motivados al personal para un buen desempeño laboral, para ello sería necesario delegar funciones a los docentes en los talleres y aspectos de la institución educativa.
4. A los docentes a que seamos no solo partícipes de estos talleres de liderazgo y trabajo en equipo sino también como actores del cambio y así poder aplicar lo aprendido en las aulas con nuestros estudiantes.
5. Se hace la recomendación a todos los niveles de educación, a implementar estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales, y no solo realizar capacitaciones en temas pedagógicos si no también en aspectos que contribuyan al trabajo colaborativo y en equipo.
6. Finalmente, recomiendo para aquellos futuros investigadores, tener en cuenta el presente estudio, pues el empleo de los resultados obtenidos de modo objetivo, pueden contribuir como base para otros estudios y así seguir promoviendo el estudio de estas variables como lo son las Herramientas de Coaching y RI.



## VIII. PROPUESTA

“Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales basado en un Enfoque Humanista y Sistémico”

### 1.- Presentación

El presente plan de acción es una guía que permitirá orientar las actividades con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales que requieren los docentes de una institución educativa pública nivel secundaria - Chiclayo, para ello emplearemos una serie de herramientas de Coaching, las mismas que estarán constituidas por una serie de estrategias que serán implementadas con el fin de mejorar dicha variable entre los docentes, para ello se considerarán los pasos que contiene una sesión de aprendizaje, actividades planteadas y recursos tecnológicos necesarios para su ejecución.

### 2.- Objetivos

Diagnosticar el nivel de las RI en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo con el fin de establecer estrategias de mejora de las RI en docentes mediante el uso de herramientas de Coaching.

Diseñar un plan de Herramientas coaching con la finalidad de mejorar las RI de los docentes, conducir equipos de trabajo a nivel multidisciplinario y así favorecer las metas individuales y en equipo.

Evaluar las propuestas de las sesiones y experiencias de aprendizaje del plan establecido de acuerdo a las habilidades adquiridas y las prácticas de dicho proceso de acompañamiento.

### 3.- Procedimiento

#### Primer Momento:

Tener un acercamiento con los colaboradores de la IE que participarán en el plan de acción denominado “Herramientas de coaching para mejorar las RI de los docentes”, con la finalidad de sensibilizarlos e invitarlos no solo a formar parte de este proceso de investigación sino a ser los actores de su propio cambio. Es en este momento en que los participantes responderán una encuesta el cual será de carácter diagnóstica, y posteriormente se les presentará la temática de las sesiones a desarrollar, así como los materiales a usar y los compromisos que deben asumir para lograr los resultados esperados.

Segundo momento:

La implementación del plan denominado: “Herramientas coaching para mejorar las RI de los docentes basado en el enfoque Humanista y Sistémico”, se estará realizando a través de una serie de talleres con la siguiente temática:

Taller 1: Herramientas de Coaching en entornos laborales.

Taller 2: Estrategias motivacionales.

Taller 3: Estrategias de acompañamiento.

Taller 4: Estrategias de mediación en situaciones de conflicto.

Tercer momento:

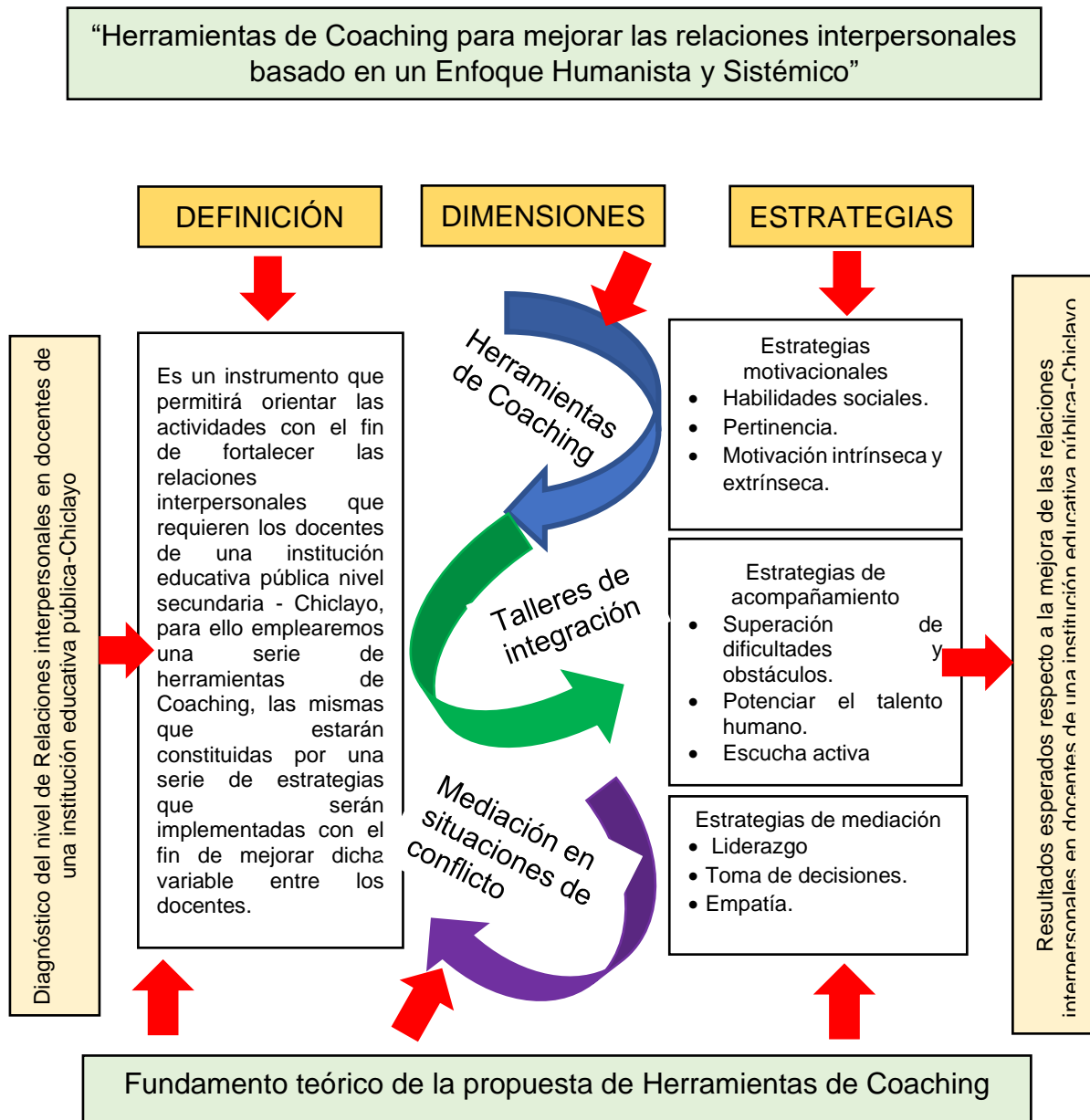
Se realizará una evaluación de las temáticas desarrolladas en cada taller así como se recogerá las experiencias de los participantes sobre el plan denominado: “Herramientas coaching para mejorar las RI de los docentes en una institución educativa pública de Chiclayo”, usando las estrategias empleadas en cada taller, las actividades implementadas así como los recursos tecnológicos; esto se realizará a través de un cuestionario de autoevaluación y las fichas de cotejo que serán llenadas al finalizar cada taller planificado.

#### 4.- Evaluación

Las Herramientas de Coaching para mejorar las RI en docentes es parte fundamental del desarrollo de la investigación, dichos resultados van a servir para su implementación en la institución educativa cuando se crea conveniente así como también dar a conocer la importancia de las Herramientas de Coaching en el ámbito laboral, ya que promueve la autorrealización y el acompañamiento reflexivo y creativo en el coachee para tener un óptimo clima laboral y lograr un mejor aprendizaje en nuestros estudiantes; todo ello parte del desarrollo y análisis mediante la metodología de la investigación y validada por expertos en el ámbito de la educación.

**Figura 2**

*Propuesta de Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública en Chiclayo.*



## REFERENCIAS

- Arias, W., Lazo, J. y Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Revista Industrial Data*, 21(2), p. 81. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>.
- Arias, W., Sánchez, M. y Zeballos, C. (2019). Síndrome de Burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Revista Autónoma*, 2(1).
- Alexandrovna, N. (2020). *El coaching como parte del desarrollo profesional de los docentes en un colegio privado de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón-Lima]. Obtenido de repositorio de unife [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/665/Goncharova% 20Alexandrovna%20N\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/665/Goncharova%20Alexandrovna%20N_2020.pdf?sequence=1&isAllowed).
- Almeida, L. (2019). Coaching: Motivational tool in the teacher. *YACHANA Revista Científica*, 8(2), 52-65. <https://doi.org/10.1234/yach.v8i2.598>
- Álvarez, L., Gudiño, L., & Macías, M. (2018). Educational Coaching: Deveploment of competences in the higher level stdent. *INNOVA Research Journal*, 3(1), 169-182. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.804>.
- Arteaga, G. (2022). *La unidad de análisis explicada con ejemplos*. Testsiteforme.
- Barbarán, C. (2019). *Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38434>
- Bécart, A., y Ramírez, J. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Revista Dialnet*, 18(2), 344-362.
- Becerra, R. (2021). *Programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de docentes de Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76516>
- Benites, C. (2018). *Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED – Cerro de Arena Olmos*.

- [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31818>
- Bennet, P. (2019). Teacher coaching in New Zealand secondary schools: an exploratory Study. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 8(2), 70-85. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-05-2018-0030>
- Bleske, A., Morrison, K., & Hiedtke, L. (2015). Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *The Journal of General Psychology*, 142(1), 48-70. <https://doi.org/10.1080/00221309.2014.977216>.
- Caballero, T. (2015). *Modelo educativo a través del coaching para desarrollar la motivación de estudiantes de educación inicial*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Obtenido de repositorio de la usil: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/f07f5707-bb96-4687-83e0-f07eb5bf4b6/full>
- Cali, V., y Pineda, C. (2018). *Coaching educativo en el desempeño docente. Talleres con técnicas de coaching educativo*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Obtenido de repositorio de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30270>.
- Casas, J., Repullo J., Labradora J., y J., Campo. (2018). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. *Aten Primaria* 2003;31(8):592-600.
- Corman, S. (2018). *El coaching y el desempeño laboral de los profesores de la I.E. San Marcos – Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Obtenido de repositorio de la UNT: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16580>
- Cueva, F. (2016). *Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional basado en un programa de relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Ramón Castilla” del nivel secundario distrito Asunción, provincia y región Cajamarca - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de repositorio de la UNPRG: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8295/BC-4695%20CUEVA%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Dassonneville, R., Blais, A., Hooghe, M., & Deschouwer, K. (2018). The effects of survey mode and sampling in Belgian election studies: a comparison of a national probability face-to-face survey and a nonprobability Internet survey. *Acta Política*, 55(1). <http://dx.doi.org/10.1057/s41269-018-0110-4>
- Desimone L. & Pak, K. (2017). Instructional Coaching as High-Quality Professional Development. *Taylor*, 56(1), 3-12  
<https://doi.org/0.1080/00405841.2016.1241947>
- Farroñay, K. (2017). *El impacto del coaching en el desarrollo de las competencias básicas en los docentes de la Institución Educativa Maynas. Iquitos*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Obtenido del repositorio de la UNE: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4785>
- Franco, M. (2019). *Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales entre docentes de una unidad educativa – Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41797>
- Frías, L y R, Contreras. (2019). Relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa San Juan Maynas, Moyobamba - 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45888>oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/45888
- Fuentes D., Toscano, A., Malvaceda E., Díaz, J. y L., Díaz (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos de las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/978-958-764-879-9>
- Fustamante, L. y M. Santisteban (2018). *Propuesta de un programa de Coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Ciencia College – Mórrope*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5285>
- Goleman, D. (2016). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- González, C. (2020). *Coaching en Educación Secundaria: una herramienta para el desarrollo personal y profesional docente*. Universidad de Cantabria- Madrid.

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. 6<sup>ta</sup> edición. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Huertas, J.& Romero, S. (2019). Emotional autonomy in secondary teachers. Analysis in the framework of a life coaching process. *Reop*, 30(3). 120-139.  
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.26276>
- International Coach Federation (2009). *Definición de Coaching según ICF*. Recuperado de: <http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-España>.
- Johnson, S., Pas, E., Bradshaw, C., & Ialongo, N. (2017). Promoting Teachers' Implementation of Classroom-Based Prevention 38 Programming Through Coaching: The Mediating Role of the Coach–Teacher Relationship. *Adm Policy Ment Health. Pub med gov*, 45(3), 404-416. <https://doi.org/10.1007/s10488-017-0832-z>
- Kim, H. (2019). Propensity Score Analysis in Non-Randomized Experimental Designs: An Overview and a Tutorial Using R Software. *New Directions for Child and Adolescent Development. New Directions for child and adolescent development* <https://doi.org/10.1002/cad.20309>
- Lee, Ch., Phillips, S., Tiso, S. & Fitzpatrick, C. (2019). Exploring interpersonal Relationships in a Nurse-Managed Clinic and Their Impact on Clinical Outcomes. *Sage open*, 9(3), 68-101.  
<https://doi.org/10.1177/2158244019858436>.
- Love, H., Cross, J., Fosdick, B., Crooks, K., VandeWoude, S. & Fisher, E. (2021). Interpersonal relationships drive successful team science: an exemmplary case-based Study. *Humanities & Social Sciences Communications*, 8(1), 15-18. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00789-8>
- Martínez, J., González, D., Pereira, R., Bonamigo, R. & Bastos, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study?. *Anais Brasileiros de Dermatología*. 91(3), 326-330.  
<https://doi.org/10.1590/abd1806-4841.20165254>

- McLure, F., Frase, B. & R. Koul. (2022). Structural relationships between classroom emotional climate, teacher-student interpersonal relationships and students' attitudes to Stem. *Springer*, 25(1), 625 – 648.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-022-09694-7>
- Minchán, R. (2020). *Relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Cajamarca”*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de repositorio de la unprg: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8093>
- Montenegro, M. y Ledesma, M. (2018). *Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la IE César Vallejo, La Victoria – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23372>
- Morales, D., Peña, A., Jerez, D., y Karolys, C. (2019). Coaching para docentes de Educación Superior de formación Técnica. *Revista efdeportes.com*, 24(254). Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/1389/800>.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International journal of morphology*, 35(1):227-232.
- Passmore, J. (2006). *Excellence in Coaching. The industrie guide*. Editorial Kogan page.
- Pennings, H., Brekelmans, M., Sadler, P., Claessens, L., Van der Want, A., & Van Tartwijk, J. (2018). Interpersonal adaptation in teacher-student interaction. 40 *Learning and Instruction*, *Elsevier*, 55(1), 41–57.  
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2017.09.005>
- Pincay, D. y Cruz, V. (2018). *Desempeño Laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa: Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41217>
- Quintana, B. (2017). *Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la Institución Educativa Secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano], Obtenido de repositorio de la una:



- [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6048/Quintana\\_Argando%20C3%B1a\\_Betssy\\_Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6048/Quintana_Argando%20C3%B1a_Betssy_Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rao, S., & Reddy, V. (2015). An examination of the role of conceptualization and operationalization in empirical social research. *ZENITH International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Research*, 3(7), 108-114.
- Rodríguez, F. (2021). The Wheel of competencias to enhance student-teacher role awareness in teaching-learning processes: The use of a classical coaching tool in education. *American Psychological Association*, 3(11), 48-77.  
<https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4246-0.ch003>.
- Saldaña, E. y D, Aspajo. (2019). *El coaching empresarial y el desempeño laboral en los docentes de la EP de Administración de la Universidad Unión, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad peruana Unión], Obtenido de repositorio de la UPU: [https://www.academia.edu/39694627/Coaching\\_y\\_Desempe%C3%B1o\\_Laboral](https://www.academia.edu/39694627/Coaching_y_Desempe%C3%B1o_Laboral)
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P. & I, Perdomo. (2017). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. *Revista cubana de salud pública*. 41(1), 115-129.  
<https://doi.org/10.1280/00405841.2016.1241945>.
- Silviera, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Editorial Alba. p. 34.
- Sun, X., Pennings, H., Mainhard, T., & Wubbels, T. (2019). Teacher interpersonal behavior in the context of positive teacher-student interpersonal relationships in East Asian classrooms: Examining the applicability of western findings. *Teaching and Teacher Education, American Psychological Association*, 86(1), 1-11. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2019.102898>
- Timmermans, A., Van der Werf, M., & Rubie-Davies, C. (2019). The interpersonal character of teacher expectations: The perceived teacher-student relationship as an antecedent of teachers' track recommendations. *Journal of School Psychology*, 73(1), 114-130. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.02.004>
- Varías, R. (2017). *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. "27 de diciembre" de la provincia de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Recuperado de: <https://1library.co/document/zpnll5vy-relaciones-interpersonales-desempeno-docente-i-diciembre-provincia-lambayeque.html>

Warnock, J., Gibson, M. & C, Van Nieuwerburgh. (2022). The perceived benefits of Instructional coaching for teachers. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 13(2), 34-48.  
<https://doi.org/10.1108/IJMCE-01-2021-0030>

## Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO						
<p>¿Cómo influye la aplicación de Herramientas de coaching en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Proponer Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.</p>	<p><b>Hipótesis: Hi</b></p> <p>La aplicación de las Herramientas de coaching mejora las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Herramientas de coaching</p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b></p> <p>Una IE de Chiclayo del nivel secundario.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Según su finalidad: Básica</li> <li>- Según su carácter: Descriptiva</li> </ul>	<p><b>TÉCNICA:</b></p> <p>Encuesta o cuestionario para diagnosticar y evaluar las relaciones interpersonales entre los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.</p>						
	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Diagnosticar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.</li> <li>2.- Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable Relaciones Interpersonales para proponer estrategias de mejora.</li> <li>3.- Diseñar la propuesta de mejora por cada dimensión de la variable Relaciones Interpersonales.</li> <li>4.- Validar la propuesta a criterio de juicio de expertos.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis: Ho</b></p> <p>La aplicación de las Herramientas de coaching no mejora las relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa pública de Chiclayo.</p>	<p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>110 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>58 docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo.</p>	<p>- Según su alcance temporal: Transversal simple.</p> <p>- Según su orientación: Por descubrimiento.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%; text-align: center;">M</th> <th style="text-align: center;">Muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0<sub>1</sub></td> <td>Pre-test para medir el nivel de las relaciones interpersonales.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>Diagnóstico</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td>Plan de Herramientas de coaching.</td> </tr> </tbody> </table>		M	Muestra	0 <sub>1</sub>	Pre-test para medir el nivel de las relaciones interpersonales.	D	Diagnóstico
M	Muestra											
0 <sub>1</sub>	Pre-test para medir el nivel de las relaciones interpersonales.											
D	Diagnóstico											
X	Plan de Herramientas de coaching.											

## Anexo 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Herramientas de coaching</p> <p>(Variable por su grado de complejidad: es compleja, porque tiene más de una dimensión)</p>	<p>Según la Internacional Coaching Federation (2020), el coaching define como una asociación de personas en un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional mediante una serie de talleres y sesiones en el cual se da una retroalimentación en el manejo de emociones de los participantes.</p>	<p>La variable será analizada a través de fundamentos teóricos de un plan de coaching, adaptadas a la realidad institucional y serán aplicadas a los docentes durante un bimestre; lo que permitirá demostrar la mejora de las relaciones interpersonales en una institución educativa pública de Chiclayo.</p>	Herramientas de Coaching.	Contenido de la estructura de las Herramientas de Coaching	Ficha de seguimiento y acompañamiento				
				Pertinencia de las Herramientas de Coaching					
				Fomentar el conocimiento.					
			Talleres de integración	Participación en talleres.					
				Control de emociones.					
				Trabajar en equipo.					
				Lograr autorrealización del coachee.					
			Mediación en situaciones de conflicto	Desarrollar capacidad de consenso.					
				Aceptar posiciones de coach y coachee.					
				Incentivar capacidad de liderazgo.					
			<p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>(Variable por su grado de complejidad: es compleja, porque tiene más de una dimensión)</p>	<p>Según Silveira, M. (2014) las relaciones interpersonales vienen a ser las diversas interacciones que se dan en los individuos y que fomenta la comunicación, el expresar desde nuestro interior, así como el opinar abiertamente, promoviendo las oportunidades entre las personas, el divertirse y el entretener y en el que se aprenden cosas novedosas e interesantes.</p>		<p>La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de Likert) a los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo a través del cual se podrá realizar un diagnóstico interno de las relaciones interpersonales entre los docentes de esta institución.</p>	Habilidades blandas	Fomentar la Asertividad.	Escala de la medición de las relaciones interpersonales usando el método de medición escala de Likert con X afirmaciones
								Desarrollar la escucha activa	
Aplicar la empatía.									
Involucramiento laboral	Compromiso laboral individual								
	Compromiso laboral colectivo								
	Mejora en la calidad de los aprendizajes.								
	Trabajo en equipo.								
Motivación	Desarrollo de conductas pertinentes.								
	Satisfacción de necesidades personales.								
	Mejora de la autoestima.								
Inclusión	Aceptación en su entorno.								
	Iniciativas de integración.								
	Comunicación fluida y expresa su opinión.								
Afecto	Respeto con su entorno.								
	Logro de la estimación.								

- ✓ Operacionalización: Se efectuará una encuesta con los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo. El cuestionario constará de 30 preguntas en escala de Likert para identificar el nivel de relaciones interpersonales que existe en dicha institución.

### Anexo 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable dependiente: Relaciones interpersonales

Autor: Elmer Mejía Cayotopa

La siguiente encuesta es elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación, agradezco de antemano su colaboración y veracidad, por ello el recojo de información será en forma anónima. Muchas gracias.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, te presentamos los siguientes ítems. Marca con una "X" el recuadro de escala que creas conveniente.

Nunca = 1	Casi nunca = 2	Ocasionalmente = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	--------------------	------------------	-------------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALAS				
				1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales	Habilidades blandas	Fomenta la Asertividad.	1. ¿Expresas con frecuencia tus opiniones sin importar a los demás?					
			2. ¿Has tenido dificultades para fomentar la asertividad con los demás docentes?					
		Desarrolla la escucha activa	3. ¿Enfoco mi atención en los problemas de los demás?					
			4. ¿Propongo alternativas de solución cuando alguien lo necesita?					
		Aplica la empatía.	5. ¿Eres una persona afectiva en los problemas de otros?					
			6. ¿Te conectas emocionalmente en los problemas de otros docentes?					
	Involucramiento laboral	Compromiso laboral individual	7. ¿Desarrollo mi labor pedagógica de la mejor manera?					
			8. ¿Siento que me he estancado en mi práctica pedagógica debido a mi entorno laboral?					
		Compromiso laboral colectivo	9. ¿Colaboro para mejorar el trabajo en equipo a nivel laboral?					
			10. ¿Siento que soy una persona que fomenta activamente el trabajo en equipo pedagógico?					
		Mejora en la calidad de los aprendizajes.	11. ¿He mejorado en mi labor educativa en los últimos años?					
			12. ¿He recibido capacitaciones de manera constante en mi institución educativa?					
		Trabajo en equipo.	13. ¿Participo activamente en el trabajo en equipo?					

			14. ¿Pienso que en mi entorno laboral se practica el trabajo en equipo?							
		Motivación	Desarrollo de conductas no pertinentes.	15. ¿Siento que mi entorno laboral me ha condicionado a conductas inapropiadas?						
				16. ¿Tengo libertad de expresión en las reuniones con los directivos y docentes?						
			Satisfacción de necesidades personales.	17. ¿He logrado cumplir todas mis metas personales y profesionales?						
				18. ¿Me creo capaz de lograr todas mis metas propuestas en mi ambiente laboral?						
			Mejora de la autoestima	19. ¿Considero que mi entorno laboral ha influenciado en la mejora de mi autoestima?						
				20. ¿Necesito la aprobación de los demás docentes para mejorar mi autoestima?						
		Inclusión	Aceptación en su entorno.	21. ¿Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo?						
				22. ¿Tengo una buena comunicación con todos mis compañeros de trabajo?						
			Iniciativas de integración.	23. ¿Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo?						
				24. ¿Pongo de mi parte para integrarme rápidamente a cualquier grupo formado?						
			Comunicación fluida y expresa su opinión.	25. ¿Puedo convencer constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo para un fin común?						
				26. ¿Siento temor o vergüenza para expresar lo que pienso en delante de los demás?						
		Afecto	Respeto con su entorno.	27. ¿Existe un respeto de los demás docentes por el trabajo que realizo en la institución?						
				28. ¿Respeto y comparto las opiniones de los otros docentes?						
			Logro de la estimación.	29. ¿Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales?						
30. ¿Considero que existe una estimación mutua entre todos los docentes?										

**Anexo 04:** NIVEL DE CONFIABILIDAD DE LA MUESTRA PILOTO - ESCALA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO RELACIONES INTERPERSONALES.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	58	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

*a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,690	30

**Anexo 05: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS Y  
CONSTANCIAS DE INSCRIPCIÓN EN LA SUNEDU**



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública - Chiclayo.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**3. TESISISTA:**

Br.: Elmer Mejía Cayotopa.

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

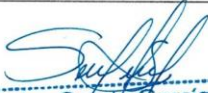
**APROBADO:** Sí



NO



Chiclayo, 30 de mayo de 2022

 <b>Sandra García García</b> MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA LICENCIADA EN EDUCACIÓN <hr/> <p>Firma/DNI 40193614 Sandra García García EXPERTO</p>	 <b>HUELLA</b>
---	---





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARCIA GARCIA**  
Nombres **SANDRA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **40193614**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **24/08/15**  
Resolución/Acta **0466-2015-UCV**  
Diploma **UCV14593**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000764125

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2022 22:27:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública - Chiclayo.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**3. TESISISTA:**

Br.: Elmer Mejía Cayotopa.

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación




**APROBADO:** SÍ



NO



Chiclayo, 30 de mayo de 2022

  <hr/> <p>Firma/DNI 47540747 Olga Graciela Retto Chavarry EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RETTO CHAVARRY**  
Nombres **OLGA GRACIELA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **47540747**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
Rector **CAMPOS OLAZABAL, PATRICIA JULIA**  
Secretario General **PEREZ URIARTE, JORGE**  
Director De Postgrado **ORTEGA PAUTA, BEATRIZ ISABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN EDUCACIÓN: INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA**  
Fecha de Expedición **15/09/21**  
Resolución/Acta **057-2021-USAT-COUN**  
Diploma **PE069011416**  
Fecha Matrícula **29/08/2019**  
Fecha Egreso **19/12/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000764133

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2022 22:37:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública - Chiclayo.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**3. TESISISTA:**

Br.: Elmer Mejía Cayotopa.

**4. DECISIÓN:**




Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:** SÍ

NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2022

  <hr/> <p>Firma/DNI 46552695 Manuel Alberto Martínez Cerquín EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MARTINEZ CERQUÍN**  
Nombres **MANUEL ALBERTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **46552695**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rector **ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ**  
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**  
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA**  
Fecha de Expedición **02/12/21**  
Resolución/Acta **574-2021-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0754**  
Fecha Matrícula **23/02/2015**  
Fecha Egreso **13/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000764137

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2022 22:41:01-0500

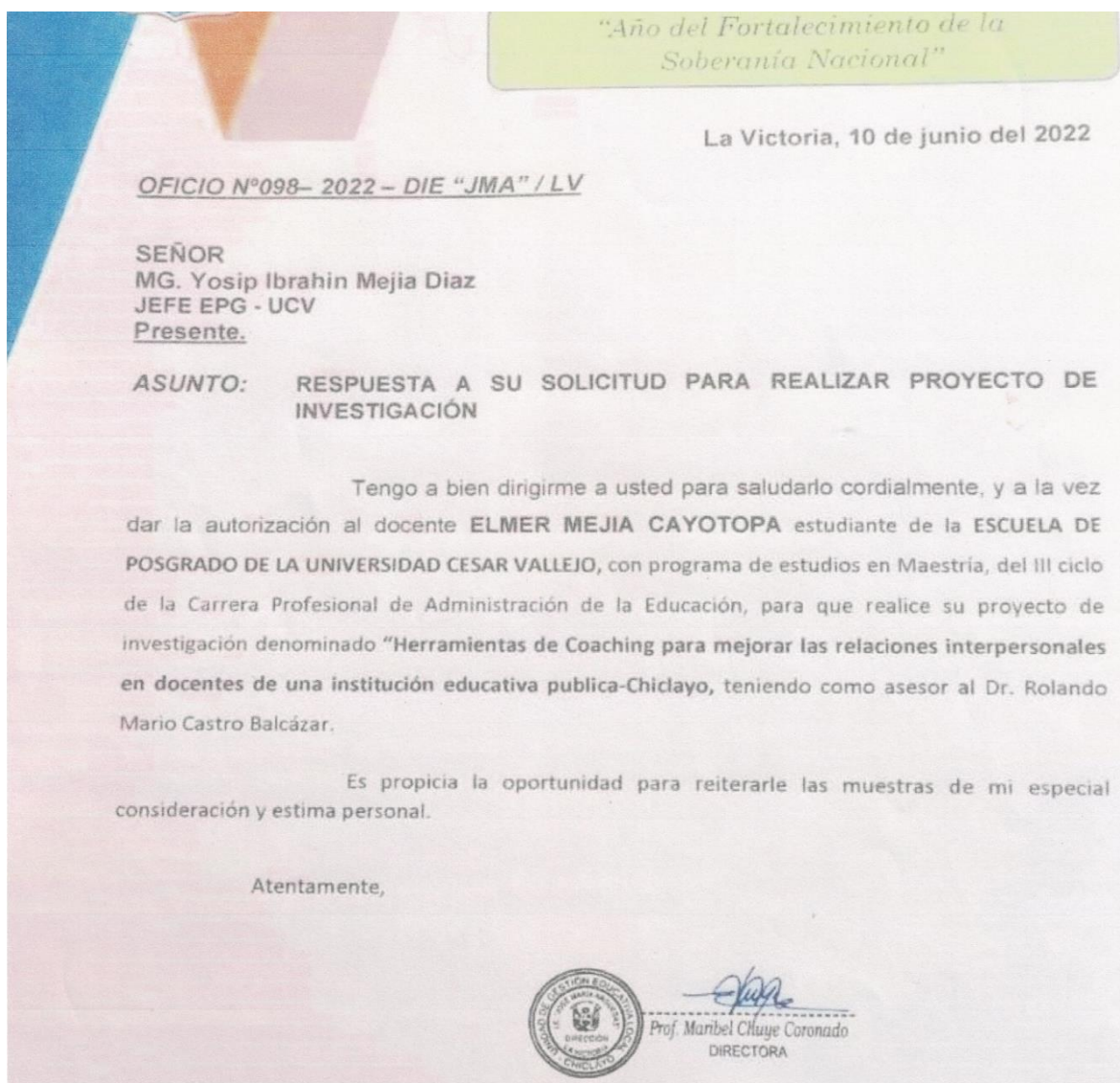
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 06

### Oficio de autorización para aplicar el instrumento



## Anexo 07

Tabla de frecuencia de la Variable de estudio y sus dimensiones

### Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	20,7	20,7	20,7
	Medio	32	55,2	55,2	75,9
	Alto	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Habilidades Blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	20,7	20,7	20,7
	Medio	29	50,0	50,0	70,7
	Alto	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	17,2	17,2	17,2
	Medio	28	48,3	48,3	65,5
	Alto	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	24,1	24,1	24,1
	Medio	25	43,1	43,1	67,2
	Alto	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Inclusión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	43,1	43,1	43,1
	Medio	29	50,0	50,0	93,1
	Alto	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Afecto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,5	15,5	15,5
	Medio	22	37,9	37,9	53,4
	Alto	27	46,6	46,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Tabla de frecuencia por Pregunta

#### Preg1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	10	17,2	17,2	19,0
	A veces	42	72,4	72,4	91,4
	Casi Siempre	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

#### Preg2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	18	31,0	31,0	32,8
	A veces	37	63,8	63,8	96,6
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



**Preg3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	20	34,5	34,5	34,5
	A veces	36	62,1	62,1	96,6
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	17	29,3	29,3	31,0
	A veces	38	65,5	65,5	96,6
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	Casi Nunca	18	31,0	31,0	34,5
	A veces	35	60,3	60,3	94,8
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	98,3
	Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,6	8,6	8,6
	Casi Nunca	17	29,3	29,3	37,9
	A veces	36	62,1	62,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,3	10,3	10,3
	Casi Nunca	16	27,6	27,6	37,9
	A veces	35	60,3	60,3	98,3
	Casi Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg8</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,3	10,3	10,3
	Casi Nunca	12	20,7	20,7	31,0
	A veces	36	62,1	62,1	93,1
	Casi Siempre	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg9</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,9	6,9	6,9
	Casi Nunca	8	13,8	13,8	20,7
	A veces	41	70,7	70,7	91,4
	Casi Siempre	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg10</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	15	25,9	25,9	27,6
	A veces	39	67,2	67,2	94,8
	Casi Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg11</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,9	6,9	6,9
	Casi Nunca	20	34,5	34,5	41,4
	A veces	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	32,8	32,8	32,8
	A veces	34	58,6	58,6	91,4
	Casi Siempre	3	5,2	5,2	96,6
	Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	31	53,4	53,4	53,4
	A veces	24	41,4	41,4	94,8
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	98,3
	Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	37,9	37,9	37,9
	A veces	34	58,6	58,6	96,6
	Casi Siempre	1	1,7	1,7	98,3
	Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,3	10,3	10,3
	Casi Nunca	16	27,6	27,6	37,9
	A veces	35	60,3	60,3	98,3
	Casi Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	24	41,4	41,4	41,4
	A veces	31	53,4	53,4	94,8
	Casi Siempre	1	1,7	1,7	96,6
	Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	Casi Nunca	9	15,5	15,5	19,0
	A veces	41	70,7	70,7	89,7
	Casi Siempre	5	8,6	8,6	98,3
	Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg18**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	22,4	22,4	22,4
	A veces	42	72,4	72,4	94,8
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	98,3
	Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg19**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,3	10,3	10,3
	Casi Nunca	16	27,6	27,6	37,9
	A veces	35	60,3	60,3	98,3
	Casi Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg20**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	Casi Nunca	13	22,4	22,4	25,9
	A veces	39	67,2	67,2	93,1
	Casi Siempre	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg21</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	17	29,3	29,3	31,0
	A veces	35	60,3	60,3	91,4
	Casi Siempre	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg22</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	Casi Nunca	20	34,5	34,5	37,9
	A veces	36	62,1	62,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg23</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	18	31,0	31,0	32,8
	A veces	32	55,2	55,2	87,9
	Casi Siempre	4	6,9	6,9	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		<b>Preg24</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	20	34,5	34,5	34,5
	A veces	36	62,1	62,1	96,6
	Casi Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg25**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	15,5	15,5	15,5
	A veces	44	75,9	75,9	91,4
	Casi Siempre	4	6,9	6,9	98,3
	Siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg26**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	32,8	32,8	32,8
	A veces	34	58,6	58,6	91,4
	Casi Siempre	3	5,2	5,2	96,6
	Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg27**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	22,4	22,4	22,4
	A veces	41	70,7	70,7	93,1
	Casi Siempre	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg28**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	10	17,2	17,2	17,2
	A veces	45	77,6	77,6	94,8
	Casi Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg29**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,6	8,6	8,6
	Casi Nunca	17	29,3	29,3	37,9
	A veces	36	62,1	62,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Preg30**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	32,8	32,8	32,8
	A veces	34	58,6	58,6	91,4
	Casi Siempre	3	5,2	5,2	96,6
	Siempre	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

## Anexo 08: ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

### Taller 1: Herramientas de Coaching en entornos laborales.

<b>Sesión N° 01: Conozcamos acerca del Coaching</b>				
<b>Duración:</b> 45 minutos				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes reconozcan la importancia del Coaching Educativo.	<p><b>Presentación:</b> Video de motivación acerca del Coaching.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	Proyector Fichas Papelotes Plumones Hojas bond A4 Lapiceros	Elaborar conclusiones sobre el tema tratado en torno a la importancia del Coaching.	Fichas de observación

<b>Sesión N° 02: Conozcamos acerca de las principales Herramientas de Coaching</b>				
<b>Duración:</b> 45 minutos				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes reflexionen y valoren la importancia de las Herramientas de Coaching laboral.	<p><b>Presentación:</b> Video de motivación acerca de las Herramientas de Coaching.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	Proyector Fichas Papelotes Plumones Hojas bond A4 Lapiceros	Elaborar conclusiones sobre el tema tratado en torno a las principales Herramientas de Coaching.	Fichas de observación



## Taller 2: Estrategias motivacionales.

<b>Sesión N° 03: Desarrollando estrategias motivacionales usando Herramientas de Coaching</b>				
<b>Duración: 45 minutos</b>				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes desarrollen estrategias motivacionales usando Habilidades sociales.	<p><b>Presentación:</b> Video acerca de las estrategias motivacionales como Habilidades sociales y pertinencia.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	Proyector Fichas Papelotes Plumones Hojas bond A4 Lapiceros	Exposición de los equipos de trabajo formados en donde se demuestre la motivación intrínseca y extrínseca.	Fichas de observación

<b>Sesión N° 04: Desarrollando estrategias motivacionales usando Herramientas de Coaching</b>				
<b>Duración: 45 minutos</b>				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes desarrollen estrategias motivacionales usando las Herramientas de Coaching.	<p><b>Presentación:</b> Video acerca de la estrategia motivacional: Motivación intrínseca y extrínseca.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	Proyector Fichas Papelotes Plumones Hojas bond A4 Lapiceros	Elaborar conclusiones sobre el tema tratado en torno a las Herramientas de Coaching.	Fichas de observación

- **Taller 3:** Estrategias de acompañamiento.

<b>Sesión N° 05: Desarrollemos habilidades de Superación y talento humano.</b>				
<b>Duración:</b> 45 minutos				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes reflexionen y valoren la importancia del Acompañamiento en el Coaching.	<p><b>Presentación:</b> Video de motivación acerca del acompañamiento en el Coaching.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	Proyector Fichas Papelotes Plumones Hojas bond A4 Lapiceros	Elaborar ejemplos o situaciones donde haya existido casos de superación.	Fichas de observación

<b>Sesión N° 06: Desarrollemos habilidades de Escucha activa</b>				
<b>Duración:</b> 45 minutos				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes reflexionen y valoren la importancia del Acompañamiento en el liderazgo.	<p><b>Presentación:</b> Video de motivación acerca de la Escucha Activa.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	Proyector Fichas Papelotes Plumones Hojas bond A4 Lapiceros	Agrupar de 2 en 2 y hacer que interaccionen entre sí.	Fichas de observación

- **Taller 4:** Estrategias de mediación en situaciones de conflicto.

<b>Sesión N° 07: Desarrollemos habilidades de Liderazgo</b>				
<b>Duración:</b> 45 minutos				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes reflexionen y valoren la importancia del Liderazgo de las personas en las organizaciones.	<p><b>Presentación:</b> Video de motivación acerca del Liderazgo.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	<p>Proyector</p> <p>Fichas</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Hojas bond A4</p> <p>Lapiceros</p>	Desarrollar un juego de Roles en equipo.	Fichas de observación

<b>Sesión N° 08: Desarrollemos habilidades de toma de decisiones y empatía</b>				
<b>Duración:</b> 45 minutos				
<b>Propósito</b>	<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Recursos didácticos</b>	<b>Producto o evidencia</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Que las y los docentes reflexionen y valoren la importancia de la Empatía y la toma de decisiones en la vida diaria.	<p><b>Presentación:</b> Video de motivación acerca de la Empatía y toma de decisiones.</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dinámicas</p> <p><b>Cierre:</b> Actividades de retroalimentación</p>	<p>Proyector</p> <p>Fichas</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Hojas bond A4</p> <p>Lapiceros</p>	Desarrollar un juego de Roles en equipo.	Fichas de observación

## Anexo 09: Validación de propuesta por juicio de expertos

### **Propuesta de Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes basado en un enfoque Humanista y Sistémico**

La presente propuesta es una guía que orientará las actividades a desarrollar en el programa de herramientas de coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública-Chiclayo, la cual presenta la siguiente estructura:

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Existe relación ente el problema, los objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	La propuesta guarda relación con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación.	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
8	Es aplicable al contexto de la investigación.	X		
9	Soluciona el problema de la investigación.	X		
10	Su aplicación es viable y sostenible en el tiempo.	X		

## INFORME DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Herramientas de coaching para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa pública-Chiclayo
2. NOMBRE DE LA PROPUESTA: “Herramientas de Coaching para mejorar las relaciones interpersonales basado en un Enfoque Humanista y Sistémico”
3. TESISTA: Br. Elmer Mejía Cayotopa
4. DECISIÓN:


Después de haber revisado la propuesta, se procedió a su validación teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá que sea aplicable para fortalecer la variable en estudio.



OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de julio del 2022

 Sandra García García MAGISTER EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA LICENCIADA EN EDUCACIÓN	 HUELLA
Firma/DNI 40193614 Sandra García García EXPERTO	

 Manuel Alberto Martínez Cerquin MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA LICENCIADO EN EDUCACIÓN	 HUELLA
Firma/DNI 46552695 Manuel Alberto Martínez Cerquin EXPERTO	

 Olga Graciela Retto Chavarry MAGISTER EN EDUCACIÓN INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA	 HUELLA
Firma/DNI 47540747 Olga Graciela Retto Chavarry EXPERTO	

## Anexo 10

### Resultados de la aplicación del cuestionario a los docentes de una institución educativa pública en Chiclayo para diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales.

Escala valorativa: Nunca=1 Casi Nunca=2 Ocasionalmente= 3 Casi siempre=4 Siempre=5

N°	SEXO	EDAD	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
1	M	56	3	3	3	1	2	3	4	4	3	4	1	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	M	54	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
3	F	46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
4	F	47	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	5	2	2	3	2	5	3	3	3	2	3	3	2	2	5	2	3	2	5
5	M	44	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
6	F	55	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3
7	M	54	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
8	M	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	F	38	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
10	F	42	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2
11	F	44	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2
12	M	46	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
13	F	47	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	2
14	M	49	2	2	3	4	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	1	2
15	M	42	2	2	2	4	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2
16	M	47	3	3	3	3	3	2	1	1	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1	3	5	3	2	3	2	3
17	F	43	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
18	M	55	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2
19	F	48	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3
20	F	49	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
21	M	48	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
22	F	47	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
23	F	46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
24	F	45	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
25	M	56	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
26	M	58	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
27	F	59	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
28	M	61	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
29	F	49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
30	M	56	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3



## Anexo 11

Fotos de la aplicación del Instrumento en docentes de una institución educativa pública de Chiclayo

