



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coaching educativo y clima organizacional en docentes de dos
instituciones educativas públicas de Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Vasquez Fermin Maria Luisa (orcid.org/0000-0002-9966-8224)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

COASESORA:

Mg. Ponce Tello Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en el camino y lograr culminar un peldaño más en mi carrera profesional.

Mi tesis se la brindo a mi madre Claudia Fermín por sus sabios consejos a lo largo de mi vida, por amor y paciencia en cada paso que doy, y sobre todo por confiar siempre en mí.

Agradecimiento

En esta oportunidad quiero agradecer a mi familia, a Gianfranco y su familia por motivarme con cada palabra de aliento para seguir adelante.

De igual manera a mi maestro asesor, Daniel Moran por sus orientaciones y comprensión a lo largo de este proceso de la investigación, a mi maestra Isabel Sayritupac, Nerita Neyra por su apoyo incansable. Por último, a mi grupo de compañeros de la universidad, fuimos un gran equipo.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	55
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	22
Tabla 2 Validez del contenido del instrumento.	25
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento: variable Coaching educativo	25
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento: variable Clima organizacional.	26
Tabla 5 Baremo de las variables Coaching educativo y clima organizacional.	28
Tabla 6 Nivel de valoración de las Variables Coaching educativo y clima organizacional.	29
Tabla 7 Nivel de valoración de la Variable Coaching educativo y la Dimensiones.	30
Tabla 8 Prueba de normalidad hipótesis general	31
Tabla 9 Prueba de normalidad hipótesis específica 1	33
Tabla 10 Prueba de normalidad hipótesis específica 2	35
Tabla 11 Prueba de normalidad hipótesis específica 3	36
Tabla 12 Prueba de normalidad hipótesis específica 4	38
Tabla 13 Prueba de normalidad hipótesis específica 5	40

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama correlacional	21
Figura 2	Formula de cálculo de muestra	23

Resumen

El presente trabajo de tesis planteó como objetivo, determinar la relación entre el coaching educativo y clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. Por ello en esta oportunidad se realizó una investigación que fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental. Se contó con una cantidad total de 125 docentes de dos instituciones educativas, estudiándose una muestra de 95 profesores, aplicándose un instrumento con 2 cuestionarios validados con 37 ítems en total de ambas variables. Encontrándose que según los resultados de la prueba Rho de Spearman, existe un valor del coeficiente de correlación de ($r=0,017$) lo que indica que no existe una correlación alguna entre las variables, además el valor de $p = 0,868$ es mayor que 0,05 y en consecuencia se concluye que no existe relación significativa entre el coaching educativo y el clima organizacional de los docentes en estudio, aceptándose la hipótesis nula. Al no existir una relación significativa, puede entenderse que el coaching educativo y otros factores más influyan en que no se dé un buen clima organizacional en ambas instituciones educativas, ya que la mayoría de docentes aun no emplea o desconoce el trabajo interno que implica usar las herramientas del coaching en su práctica pedagógica, y sobre todo en su vida diaria.

Palabras clave: coaching educativo, clima organizacional, práctica pedagógica

Abstract

The objective of this thesis work was to determine the relationship between educational coaching and organizational climate in teachers of two public educational institutions in Lima, 2022. For this reason, on this occasion, an applied investigation was carried out, with a quantitative approach. and with a non-experimental design. There was a total number of 125 teachers from two educational institutions, studying a sample of 95 teachers, applying an instrument with 2 validated questionnaires with 37 items in total of both variables. Finding that according to the results of the Spearman's Rho test, there is a value of the correlation coefficient of ($r=0.017$) which indicates that there is no correlation between the variables, in addition the value of $p = 0.868$ is greater than $0, 05$ and consequently it is concluded that there is no significant relationship between educational coaching and the organizational climate of the teachers under study, accepting the null hypothesis. In the absence of a significant relationship, it can be understood that educational coaching and other factors influence the fact that there is not a good organizational climate in both educational institutions, since the majority of teachers still do not use or are unaware of the internal work that involves using the coaching tools in their pedagogical practice, and above all in their daily life.

Keywords: educational coaching, organizational climate, pedagogical practice

I. INTRODUCCIÓN

En el tiempo actual, notamos que acontecen muchos factores afectan el bienestar emocional de los docentes, ya sean por influencias externas o internas, las cuales no permiten un buen clima organizacional, esta no solo es la realidad de una institución educativa, si no, es una problemática real de muchas instituciones en la parte administrativa y pedagógica, siendo los estudiantes y toda la comunidad educativa quienes se perjudican debido a que no hay una buena comunicación, coordinación, empatía e individualismo. Es una realidad de muchos profesionales educativos en su centro laboral los cuales son partícipes de conflictos entre colegas y directivos, provocando que no vean soluciones frente a los problemas. Por ello, una alternativa que puede ayudar a contrarrestar esta problemática es incorporar algunas herramientas, en este caso del coaching educativo que ayude a los docentes a trabajar como equipo, mejorando el clima organizacional.

Por otro lado, un claro motivo fue la suspensión de clases presenciales que ocurrió hace 2 años en las escuelas del mundo a causa del COVID – 19, por el cual fueron afectados tanto docentes como estudiantes, sobre todo los países que no se encontraban preparados para un hecho de tal magnitud como una pandemia. A pesar de todo se ha logrado salir a flote, pero ello ha dado a notar diferentes dificultades en el plano del clima organizacional. Con todo ello hemos podido evidenciar que una de las dificultades tiene que ver con la autonomía, la confianza en los docentes para liderar las comisiones que se le designa, la falta de cohesión de los docentes frente al logro de objetivos, también se evidencia irritabilidad y poco manejo de control de emociones frente al trabajo a presión, y por último muchos maestros no tienen la iniciativa para desenvolverse con protagonismo y empoderamiento en su campo, ocasionando que no puedan innovar.

En la realidad mundial la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2022) mencionó que, un maestro capacitado, motivado en un ambiente adecuado con buenas condiciones de trabajo, permitirá que brinde una educación de calidad convirtiéndose en un elemento sostenible que logra cumplir objetivos en su institución educativa y por ende ello se refleja en su país. Pero existe un déficit de 69 millones de maestros que laboran actualmente que son reacios al

cambio, ya que carecen de cualificación y formación básica para seguir los cambios en el sector educativo, haciendo que siga siendo un retraso, en especial África y en el sur de Asia. Somos conscientes que nuestro sistema educativo fue el más perjudicado por la pandemia ya que muchas instituciones tuvieron que mantenerse cerradas, al haber parado las clases de pronto evidenció que muchos de los docentes no estaban preparados para llevar un sistema diferente de impartir las clases en forma virtual, provocando ello estrés que posteriormente ha traído consecuencias el ambiente laboral por la falta de soporte emocional, en el cual se vienen desempeñando los docentes.

Por otro lado, si los docentes emplean herramientas actuales como el coaching educativo que permitan integrar, empoderar y sacar lo mejor de ellos mismos en el aspecto social, emocional, profesional, ello conduciría al logro de metas en común que se manejan en todas las instituciones educativas, y que ello sea sostenible en el tiempo. De igual manera United Nations Children's Fund (2020) mencionó que, ante la interrupción larga del sector educativo en la pandemia, ha privado a gran cantidad de niños en el mundo, en especial a los más pequeños, lo ha privado de experiencias de aprendizaje esenciales para su óptimo desarrollo, poniendo en evidencia el estrés, y haciendo que los maestros se sientan cansados ya que muchos asumieron que no es suficiente y no estaba comunicando los aprendizajes de una manera adecuada.

Entonces, debido al estrés constante que vienen sufriendo muchos docentes se ve afectado e influye en su comportamiento en las reuniones colegiadas, como en el trato con los estudiantes, en el trato con los directivos y entre docentes, influyendo ello en el clima organizacional.

Al respecto según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019), afirmaron con respecto al término cultura organizacional, que ello puede ayudar a que los colaboradores de las instituciones puedan expresar de manera abierta sus inquietudes, siendo ello una puerta para lograr la confianza que se necesita para informar algunas conductas inadecuadas. Los que conforman una organización, sería una gran oportunidad para los trabajadores que den a conocer

sus inquietudes y dejen los temores de lado, ya que ello puede favorecer la relación entre colaboradores.

En el plano internacional en Colombia Bastos y Molina (2008), en un estudio de investigación que realizaron referente al clima organizacional en la cual se hizo una encuesta a maestros de escuela primaria, de bachillerato, debido a que el personal es nuevo y no se habían hecho estudios anteriores acerca de este tema, así como también para poder saber cómo se encontraba en este colegio el clima entre docentes y personal de servicio, ya que para dichos investigadores, este tema es relevante y de mucha influencia en la productividad, logro de metas y satisfacción. Ya que a partir de ello se puede evidenciar los orígenes de conflictos, estrés e incluso insatisfacción entre el personal que labora en dicho colegio, y con ello poder anticipar los problemas que se pueden originar en la organización, también poder prever resultados en sus producciones.

Entonces, habiendo observado diversos puntos en los cuales el clima es un problema que ocurre en muchas partes del mundo, es esencial e importante para toda institución educativa optar por nuevas y diversas herramientas como el coaching en el ámbito educativo pueda influir logrando beneficiar a los docentes y con ello puedan contrarrestar los problemas que se viene suscitando logrando mejorar el clima organizacional.

Asimismo, en el plano nacional el clima organizacional es un punto importante para poder brindar una educación compacta y sólida que perdure en el tiempo, no es ajeno a que se tome en cuenta en los organismos macro como mencionó el Ministerio de Educación (2017) que en el Perú es una prioridad la gestión por eso para tener una educación de calidad es necesario tener profesionales dispuestos a realizar el cambio con muchas ganas de aprender y seguir mejorando en sus conocimientos, por eso las instituciones de acción conjunta semestralmente realizan una evaluación a su personal para asegurar su estabilidad emocional y la permanencia en la institución.

Por otro lado, en Huaraz en un ambiente distinto del sector educativo, Castillo, et al. (2019) quien, junto a su equipo de investigadores, realizaron una investigación en el sector salud a 88 trabajadores, con el fin de determinar si el clima

organizacional se relaciona con el liderazgo. Logrando demostrar que existe una correlación positiva que permite entender que a mejor manejo del liderazgo existirá un mejor clima organizacional, siendo considerado como parte importante del entorno laboral.

Frente a ello, existen metas a las cuales toda institución educativa debe llegar, ello se logra con el trabajo constante y comprometido de toda la comunidad educativa, deben integrarse se forma colaborativa teniendo una sola meta que es el bienestar y calidad educativa que se brinda a los estudiantes, entonces, es mejor si esa meta se trabaja en un buen clima organizacional en el cual todo el personal se mantenga motivado a conseguir los objetivos, una institución que logre que cumplir los objetivos, a pesar de que hayan algunos integrante que no se encuentren motivados los demás contribuyan a mejorar esa situación siendo líderes en su campo, con motivación constante, escucha activa, reflexión colegiada de nuestro trabajo día a día, que es lo que se puede lograr claramente a través de coaching educativo.

Por otro lado, en Sullana una ciudad de Piura en la Institución Educativa N° 10206 Inmaculada Concepción, que en los últimos años sufrió una considerable baja de estudiantes, e incluso llegaron a la excedencia de dos maestros, ellos señalan que desde el 2015 al presente año han tenido una disminución del 2,5% de estudiantes y que las aulas cuentan con 20 estudiantes por aula. (Atoche, 2022, p. 7). Sin embargo, en el caso de dos de aquellas instituciones educativas correspondientes a San Juan de Lurigancho, las cuales son motivo de estudio en esta investigación, existen muchos docentes de todos los niveles que constantemente se encuentran en conflictos al no saber cómo manifestar sus ideas o en el cumplimiento de algunas actividades, dejando de enfocarse en las metas de aprendizaje, en la calidad educativa, en plantear nuevos proyectos o incluso cumplir de forma colaborativa en los que ya se les ha designado.

Por otro lado, también cabe recalcar que en ocasiones los directivos tampoco ayudan a que exista un buen clima organizacional por la falta de liderazgo y manejo de conflictos, ya que a veces suelen imponer algunas actividades, aparte muchos docentes no se comprometen en la realización de los planes de trabajo, o proyectos

en las cuales se encuentran en una comisión determinada. Existe la preocupación por mejorar diversos aspectos e implementar mejoras en el clima organizacional a través del coaching educativo para poder empoderar a los docentes y se pueda seguir un mismo objetivo con una actitud de proactividad.

Ante el problema descrito se ha propuesto el siguiente problema general: ¿Qué relación tienen el coaching educativo y el clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? Y los problemas específicos: 1. ¿Qué relación tienen el coaching educativo y la autonomía en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 2. ¿Qué relación tienen el coaching educativo y la cohesión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 3. ¿Qué relación tienen el coaching educativo y la confianza en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 4. ¿Qué relación tienen el coaching educativo y la presión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 5. ¿Qué relación tienen el coaching educativo y la innovación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022?

La justificación de la investigación del presente trabajo, por lo expuesto anteriormente, la parte teórica realiza la búsqueda de información necesaria para determinar la influencia de las siguientes variables, coaching educativo y clima organizacional. Debido a ello se formularon hipótesis que van a servir como base para otros estudios futuros. Así también, en la parte práctica de la investigación, se planteó soluciones a las problemáticas que inciden en la institución educativa que es estudiada. Y por último usaremos la parte metodológica para recolectar los datos necesarios que ayuden a determinar la relación existente entre ambas variables que son el objeto de estudio de esta investigación, también se han tomado en cuenta las variables y sub variables sustentadas con autores destacados de fuentes confiables.

Ello nos lleva a plantear la hipótesis General: El coaching educativo se relaciona con el clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas: 1. El coaching educativo se relaciona con la autonomía en docentes de dos instituciones

educativas públicas de Lima, 2022. 2. El coaching educativo se relaciona con la cohesión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 3. El coaching educativo se relaciona con la confianza en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 4. El coaching educativo se relaciona con la presión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 5. El coaching educativo se relaciona con la innovación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.

Para poder analizar el siguiente objetivo General que es: Explicar la relación que tiene el coaching educativo y el clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. De esta forma tenemos los siguientes objetivos específicos: 1. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la autonomía en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 2. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la cohesión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 3. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la confianza en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 4. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la presión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 5. Explicar la relación que tiene el coaching educativo en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existe una variedad de investigaciones que toman los siguientes enunciados como, coaching educativo y clima organizacional, por ello se presentan a continuación algunos trabajos realizados internacionalmente y global.

Haciendo referencia al clima organizacional se ha tomado en cuenta a Contreras y Jiménez (2016) donde el objeto de estudio fue explicar el liderazgo y el clima organizacional desarrollada en una escuela en Bogotá, con el fin de proponer lineamientos de intervención que favorezcan en la comunidad educativa. Realizándose un estudio, en la cual se recolectó datos con dos encuestas validadas; tomando en cuenta a todo el colegio, es decir de manera colectiva, haciendo un total de 159 en su población. Encontrando los siguientes resultados del colegio el cual muestra algunas dificultades referentes al liderazgo, así como también ciertos problemas en el clima organizacional, cuando se correlaciona la dimensión de apoyo del líder con control presenta un nivel de -0.97 , que es una correlación negativa muy fuerte, asimismo en otra de sus dimensiones como cohesión muestra un resultado de -0.50 que da notar un valor medio negativo. Así como también en otras dimensiones las correlaciones han sido de niveles positivos considerables por encima de 0.75 , muy fuertes con 0.90 y superiores 1.00 , dando a notar una correlación perfecta. Siendo ello un punto de interés para ambos autores ya que manifiestan que ambas variables deben ser vistas y analizadas con suma prioridad, pues la comunidad educativa no está ejerciendo un liderazgo adecuado, incurriendo en algunos desbalances en el clima organizacional presumiendo que sea por falta de costumbre al ponerlo en práctica en el campo educativo, así como también la falta de conocimiento.

Del mismo modo Chiang, Salazar y Huerta (2008) realizaron un estudio que engloba al clima organizacional y la satisfacción laboral en diversos lugares del sector educativo público en Chile, siendo su motivo de estudio los trabajadores del sector público. Con una muestra de 547 que son trabajadores, se aplicó un instrumento en clima organizacional tomando como base a Koys & Decottis (1991), en la que se obtuvo una fiabilidad adecuada mayor a 0.9 . Asimismo mencionamos

que según los resultados encontrados las escalas de clima organizacional muestran los siguientes valores de fiabilidad que son de 7 a 8 escalas (0,64 a 0,86) con una excepción de la escala que mide la dimensión presión (0,34) coincidiendo con los resultados hallados por Koys & Decottis quienes son los creadores de este instrumento que mide el clima organizacional en su segunda muestra a ellos le arrojó un valor de (0,57). Siendo esto suficiente para describir que ambas variables mantienen una relación positiva. Sin embargo, cabe recalcar que en una de las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones de clima tiene una relación significativa mientras que con la autonomía, cohesión y reconocimiento no existe una relación significativa. También se encontró que una sub escala de clima denominada presión que no está lograda, ya que no revela suficiente consistencia interna.

Del mismo modo el trabajo de investigación de Camacho & Espinoza (2016) realizada también Colombia, específicamente en Bogotá, el cual tiene como finalidad proponer un modelo de gestión referida al coaching educativo y el desarrollo socio afectivo, debido a que existe el rompimiento de relaciones en la convivencia. Para ello se realizó un cuestionario a 26 trabajadores de la comunidad educativa, en la que se pretende saber qué aspectos vienen tensionando el clima laboral. Los resultados hallados en dicha institución muestran que la relación armónica entre docentes es mínima, ya que un 30.7% están en desacuerdo en esta dimensión, un 26,9% está muy en desacuerdo, así también un 30,7% está en desacuerdo y otro 30% está muy de acuerdo.

Desde otra perspectiva, Cañate (2015), en su estudio de investigación realizado para analizar las estrategias de coaching y cómo estas se relacionan con el clima organizacional en instituciones educativas en Venezuela, para ello se emplearon dos encuestas a una población de 66 personas, que fueron entre docentes y directivos. Este estudio fue correlacional. En síntesis, con lo hallado en esta tesis le permitió a este autor analizar cómo se desenvuelven ambas variables cuando están en un mismo contexto, encontrando similitudes y resultados opuestos entre docentes y directivos a partir de los diversos conflictos que existen en dicha institución a los cuales se pretende dar o proponer alternativas de solución.

Entendiendo que hay dos partes importantes en esta investigación las cuales son la recolectar los datos y analizar lo recogido. Así como también, en cuanto al clima organizacional notamos que encabeza el participativo grupal, recomendando al personal directivo que tengan una evaluación realizada por los docentes para conocer y mejorar las discrepancias que se evidenciaron con los cuestionarios empleados en dicha investigación. En síntesis, si existen metas en común entre los integrantes de una organización, que tengan que ver con la valoración positiva se puede proyectar un clima organizacional aceptable que puede facilitar el cumplimiento de metas.

También se cuenta con el trabajo de Lárez (2008), en su investigación sobre cómo el coaching educativo puede ser empleado para lograr cumplir los objetivos planteados en el progreso estudiantil y termino de grado superior, en este caso de alumnos de maestría. En esta investigación el autor observa y da su apreciación desde su experiencia como docente de maestría, el cual menciona que se sustenta en 3 autores como Whitmore (2003), Ravier (2005) y Bou (2007). Sin embargo, para este autor la investigación además de ser clave en la formación de los estudiantes de postgrado, refleja un medio para poder comprender su realidad y con diversas estrategias poder transformarla para así contribuir a su mejoramiento no solo académicamente, si no también si no de la vida misma.

Desde otra perspectiva, Mejias, et. al (2006) en su investigación llevada a cabo en Mexicali, en diversas instituciones superiores. En el cual el objetivo el desarrollar un instrumento que sirva para medir el clima organizacional como un indicio o base para inducirlo en dichas organizaciones antes mencionadas. Se aplicó un instrumento que va servir para validar futuras aplicaciones, desde un enfoque interdisciplinario la cual se tomó en cuenta 3 dimensiones que se desagregan de clima organizacional, encontrando los siguientes resultados referente a la fiabilidad es apta y válida para poder evaluar dicha variable, y los autores recomiendan que se utilicen en otras instituciones universitarias para mejorar esta variable.

Así también, existen muchos trabajos que abordan la importancia del coaching educativo y clima organizacional desde un contexto nacional.

En el ámbito nacional Urtecho (2021), nos da a conocer desde su realidad educativa en la ciudad de Trujillo, debido a que el clima organizacional entre docentes no era el más adecuado y por ende existían dificultades para poder lograr los objetivos propuestos o al realizar diversas actividades en las que se necesita el aporte los miembros educativos. Entonces debido a ello nace el interés de poder investigar la relación que existe entre las herramientas del coaching y el clima organizacional. Para la muestra se tomó en cuenta a docentes que pertenecen a primaria y secundaria. En este trabajo se empleó la técnica de la encuesta. Asimismo, para determinar la validez del cuestionario se determinó que tuvo una buena confiabilidad, culminando con la siguiente conclusión que si existe un mejor uso de herramientas del coaching en consecuencia habrá un mejor clima organizacional.

En su estudio, Hinojosa (2019) describió en su investigación la relación del coaching educativo con el clima organizacional, en la cual se tomó a 60 docentes a los que se les envió un cuestionario, encontrando un nivel bueno en un 38%, también un 33% en un nivel regular, y un 27% es malo. Mencionando hay una relación entre ambas variables.

De igual forma en su trabajo de investigación Jivaja (2022) mencionó que, el problema se originó debido a que existía inconvenientes en el plano de Lima organizacional entre los maestros, tomó como objeto de estudio a 73 docentes de un colegio privado en ventanilla. Los resultados obtenidos fueron que el coaching muestra una influencia media en el clima organizacional. En pocas palabras si se implementa un programa adecuado en base al coaching ello podría mejorar el clima organizacional en dicha institución educativa.

Del mismo modo Gracia (2021) realizó un estudio en un colegio militar desarrollado en Chiclayo, considerando la variable clima organizacional y poniendo énfasis en recoger información y proponiendo estrategias que ayuden a mejorar el clima. Para este trabajo se realizó una encuesta de 50 preguntas. Se consideró a 110 colaboradores los cuales fueron entre docentes, administrativos y militares, obteniendo un nivel medio para la variable clima organizacional, siendo esto muy resaltante, ya que permitió al autor de dicha investigación, precisar lo siguiente en cuanto a las demás dimensiones evaluadas, una de ellas es el involucramiento

laboral que se encuentra con mayor promedio, dando a entender que una parte de los trabajadores no se sienten muy comprometidos e identificados con los objetivos del colegio. También, podemos ver que otra dimensión denominada condiciones laborales, fue la que obtuvo menor promedio, con la cual podemos asumir que no se les brinda las condiciones necesarias a los trabajadores para realizar un trabajo óptimo. En conclusión, es importante generar e implementar estrategias para mejorar esta debilidad en dicha institución educativa.

Por otro lado, se tomó en consideración lo hecho por Cruz (2021) dicho autor mencionó que, con este proyecto se podría hacer la busca determinar la influencia del coaching educativo en la cultura organizacional. La muestra contaba con 59 docentes, el cual se realizó en la ciudad de Pitumarca. En esta investigación se empleó la encuesta. Asimismo, los resultados que se encontraron es que el coaching influye con un nivel de significancia bueno entre ambas variables.

De igual manera Malpica (2020) en su estudio en la cual busca determinar la relación del coaching y los niveles de motivación en el desempeño docente de una institución educativa. Siendo esta investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, se empleó un cuestionario teniendo un total de 70 preguntas en las que 20 fueron consideradas en coaching educativo, 20 en motivación y 30 en desempeño docente, conformada por 116 docentes siendo este un muestreo censal. Es importante saber que se obtuvo un nivel de excelencia en la confiabilidad. Concluyendo que existe una relación significativa entre el coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente, obteniendo una correlación positiva muy alta. Estos resultados dan a notar que si el personal se encuentra motivado se podrá obtener buenos resultados en cuanto al desempeño docente, siendo también un agente de influencia el coaching educativo y sus diversas herramientas.

Finalmente, desde una perspectiva similar, pero habiendo realizado una propuesta diferente e interesante se menciona a Ruiz (2022), en su trabajo de investigación propuso un programa basado en el coaching educativo. Debido a que los estudiantes de secundaria mostraban algunas situaciones problemáticas en cuanto a formar vínculos de desarrollo personal, que genere conocimiento en los

estudiantes, y orientarlos al futuro con una visión al logro de metas. Esta investigación fue un tipo de investigación aplicada. En este caso se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta tanto a docentes como escolares. En conclusión, se desarrolló el programa el cual favoreció a la dirección de conocimientos.

Por otra parte, después de haber visto diversos antecedentes nacionales e internacionales, es importante reunir información que nos ayude a fundamentar con bases teóricas sobre el coaching educativo y clima organizacional en los docentes, como ambas variables pueden relacionarse dando paso a nuevas posturas. Por ello presentamos algunos conceptos que nos ayudarán a ilustrar mejor ambas variables.

El presente trabajo se sustenta en la teoría del coaching educativo desde una base humanística mencionada por Bou (2010) quien sostuvo, que el coaching más que una herramienta o técnica, es un método creativo muy poderoso, que nos ayuda a tener una concepción interna de nosotros mismos para quien lo practica haciéndolo parte de su vida cotidiana, logrando orientar a la persona hacia el éxito tanto personal como social es decir manteniendo el equilibrio en su entorno.

El proceso de emplear el coaching en nuestra vida como una herramienta, desde un punto de vista humanista en la que el ser humano es el centro principal en esta teoría, va lograr cambios en el actuar de una persona en su entorno demostrando su potencial que yacía guardado en su interior.

Por otro lado, O' Connor y Lages (2005) mencionaron que el inicio de la palabra "coach" nace en el mundo deportivo, pero hoy en día el coaching es una profesión novedosa, que se distingue por su versatilidad notable que ayuda a mejorar el rendimiento en cualquier profesión, aportando en la capacidad de las personas de resolver sus problemas, en términos más sencillos el coaching para estos dos autores, ayuda a direccionarse manteniendo el equilibrio para conseguir una vida mejor.

De igual manera Bayon (2014) refiere que, el coaching permite que las personas logren conseguir una mejora en sus vidas de forma individual en el campo profesional, así como en el lado personal, que puede ser llevado en equipo, una organización, para lograr despertar y potenciar su talento, aumentando las

probabilidades de lograr cumplir con las actividades y por ende los objetivos planteados. O' Connor y Lages (2005) coinciden con los demás autores en que el coaching es una herramienta práctica en la realidad de cada persona, que va planteando objetivos y cumpliendo logros concretos, en conclusión, el coaching se trata de hacer cambios positivos en la vida.

Finalmente, Nuñez (2009), en el plano educativo que es nuestro objetivo, el proceso del coaching puede estar dirigido a los tres elementos primordiales como al equipo docente, los padres y los alumnos ya que cada uno de estos elementos constituyen los pilares fundamentales. Siendo los docentes uno de los pilares en el que se quiere generar el cambio para así ver los beneficios para con sus estudiantes.

Para este trabajo de investigación se tomó las siguientes herramientas internas del coaching educativo propuestas por Bou (2013), quien define al coaching educativo como una disciplina que se implemente como un nuevo método de enseñanza el cual va reformular lo que ya conocemos acerca del aprendizaje. Por esta razón las herramientas que se emplean en este aspecto van a ser fundamentales para que quienes decidan emplearlo en su vida pueda encontrarse consigo mismo y enfrentando sus dificultades, consiguiendo actuar de manera más adecuada frente a las dificultades.

El siguiente aspecto trata de la primera dimensión que es la calibración, que es cuando una persona puede ser capaz de percibir con facilidad las reacciones en las personas, los cambios fisiológicos, los cambios verbales y no verbales que se producen de manera natural, las posturas, tono de voz, gestos, sin tener que preguntar, si no realizando una observación objetiva en un momento determinado.

Con respecto al punto anterior Bou (2013) detalló que la calibración en el coaching educativo se refiere a la expresión suprema de la observación, ya que, es habilidad de obtener sutilezas en la comunicación, es lograr concentrarse en los detalles de las señales no verbales, a través de la contemplación detallada y precisa de cada una de las alteraciones que se producen en los gestos, hablar incorrectamente, postura, poder entonar al hablar, y respirar, para poder

comprender la realidad de la naturaleza en una comunicación y si se está dando de forma congruente o incongruente.

Ahora veamos la segunda dimensión, la cual trata de la escucha empática que viene a ser una forma de poder comprender lo que se escucha, ya que la mayoría de personas solo oyen y no entienden el significado de lo que se les está diciendo en el momento, incluso solo quieren que la otra parte termine de hablar para poder contestar, aconsejar, dar juicios de opinión, que no se los hayan pedido, sin antes hacer una pausa para poder entender y ser empáticos con lo escuchado. La escucha empática es un término que se puede incorporar en la vida diaria y cambiar el chip de las personas con el compromiso de escuchar realmente y ser honestos al ponerse en los zapatos del otro. Así como lo menciona Bou (2013) Un profesor Coach tiene que lograr desarrollar esta habilidad porque es imprescindible para brindarle al estudiante una mejor confianza y tenerlo motivado. La finalidad de escuchar a los demás es comprender el punto de vista del otro, cómo interpreta el entorno, o cómo son sus pensamientos y su lado emocional. Además, O' Connor (2005) citado por Bou (2013) Desde el punto de vista educativo Bou mencionó que hay 4 pasos los cuales nos ayudaran a emplear mejor la escucha empática, y son oír, que tiene que ver la escucha superficial; luego el Escuchar a, qué sigue siendo un tanto inestable o insuficiente; También el Escuchar para se refiere a tener una buena escucha, pero el oyente está pensando en otras cosas; y por último la escucha consciente o activa, que viene a ser la parte real y comprensiva. Esta herramienta originalmente es para que lo apliquen los maestros con sus estudiantes, pero en este trabajo de investigación buscamos que estas herramientas se empleen entre docentes y toda comunidad educativa, ya que analizando vemos que es un punto de quiebre pues no se evidencia la escucha empática entre colegas.

Finalmente, Bou (2013) refiere la tercera dimensión que es la comunicación es una herramienta poderosa, ya que ello nos ayuda a estar más en contacto con nuestro entorno y por ende a cubrir nuestras necesidades más grandes. En el coaching educativo la comunicación es una cualidad importante que debe poseer todo docente pues ayuda a coordinar nuestras acciones.

Por otra parte, veamos las teorías relacionadas a clima organizacional, como lo mencionado por Rivera (2018) pues ello influye en la motivación del personal y por ende en su desempeño y por lo contrario de no satisfacer estas necesidades puede ser desfavorable.

Según Chiang, et al. (2010) El concepto de clima organizacional radica en las personas, cuando ellos hablan sobre su trabajo generalmente hacen uso de la palabra clima. El uso constante de ello hace ver que es importante para ellos en el trabajo. Sin embargo, hay una confusión en llegar a formular una definición que refleje la complejidad, pero hay investigadores que dicen que los elementos básicos de clima organizacional son conjuntos de atributos del ambiente laboral.

Todos los autores antes mencionados concuerdan en que el clima organizacional es fundamental para toda entidad, así como también el coaching educativo sobre todo para el personal que labora en instituciones educativas, ya que es importante que se mantenga un buen clima entre docentes y directivos, ayuda a estar motivados, a confiar cuando se realiza un trabajo en equipo, también a la autonomía de cada uno docentes haciéndose líderes en su área logrando que se planteen mejores objetivos y ello sea favorable en el plano educativo.

Así como el coaching puede favorecer en muchos aspectos en la vida de las personas que deciden hacerlo parte de su vida, esta puede ser una gran herramienta o un método de gran utilidad en el ámbito educativo en cuanto a mejorar el clima organizacional, tal como lo mencionan los autores a continuación.

Autores Como Cuadra, et al. (2012) Refieren que la búsqueda de la mejora en el ámbito organizacional, puede ayudar tanto al logro de metas propuestas como también a comportamientos positivos que puede lograr generar altos índices de bienestar emocional en este caso en los docentes, lo cual puede generar grandes cambios y aumentar la calidad que se brinda en el sector educativo público, cambiando así la imagen de la institución educativa.

Entonces, el clima organizacional planteado por Koys y Decottis (1991) citado por Chiang, et al. (2008) quienes definen que las escalas que fueron empleadas para medir la variable clima organizacional son válidas y pueden ser empleadas para mejorar la gestión en las instituciones estatales y con ello lograr un

mejoramiento en cuanto al clima que se brinda tanto a estudiantes, así como el que se da entre docentes y directivos. Sin embargo, es importante mencionar que en un estudio realizado por estos mismos autores Chiang, et al. (2008) Hallaron que, seis de las siete escalas son adecuadas para ser tomadas en cuenta, encontrando que la escala Presión no tiene fiabilidad suficiente y que debería ser reestructurada pues revela que no hay suficiente consistencia interna en su muestra estudiada, por lo que se tuvo que eliminar de su investigación.

Frente a ello en la presente investigación, se va tomar en cuenta cinco de las ocho dimensiones propuestas originalmente por Koys y Decottis (1991) que se encuentran inmersas en el clima organizacional en las que también tomara en cuenta a la dimensión Presión con ciertas modificaciones buscando hallar otros resultados.

Por ello, partimos de la primera dimensión de clima organizacional es la autonomía desde el punto de vista educativo, es cuando el directivo deposita confianza en el docente al asignarle algunas normas o actividades a su cargo, y en el camino se alienta su responsabilidad para cumplir con lo planteado, dándole la libertad para que pueda implementar en su trabajo. La autonomía en los trabajadores es la capacidad que tienen para realizar la toma de decisiones frente a una situación en el plano laboral.

Con respecto a la primera dimensión que es la autonomía, Smith (2016) menciona que es el control de una situación determinada en el plano laboral. Ello podría implicar que el empleado pueda seleccionar los proyectos beneficiando a una empresa o en este caso a una institución ya que influyen positivamente en los empleados.

Algo semejante ocurre en el plano educativo cuando se habla de autonomía como lo menciona Chiang, et al. (2008) ello se relaciona más con la autodeterminación en decidir con respecto a su trabajo, permitiendo fomentar un ambiente agradable ya que se sienten parte del equipo. Es por esta razón que la autonomía en un colegio es un eje primordial para contribuir y dar respuesta a nuevos retos, logrando que los docentes tengan una respuesta rápida y se

encuentren preparados y en confianza de poder actuar en el ámbito educativo, pues mediante ello se logran mejores resultados.

El siguiente aspecto trata sobre la segunda dimensión que es la cohesión en los docentes, pero vamos a ver desde un plano general que es la cohesión en sí, y por ello citamos a López, et al. (2012) mencionaron que, la cohesión en la educación es una pieza clave para la educación, ya que se puede lograr conseguir la integración entre integrantes y así poder influir de manera positiva. Es por ello que la labor de los docentes es importante al momento de mantener un grupo cohesionado y que esté siempre motivado, en este caso los docentes en su práctica pedagógica pueden emplear este proceso, ya que va mantener a todo el equipo unido y se lograran cumplir los objetivos en común.

Además, referente a la cohesión Según Paredes (2013) Menciona que cuando un grupo está cohesionado logra todo lo que se propone, la unidad y objetivos comunes se hace evidente en los resultados de los logros llevando a un alto nivel de desarrollo laboral.

La tercera dimensión se refiere a la confianza el plano educativo, ya que se entiende que es la libertad para poder comunicar las necesidades, temas sensibles, personales, dificultades e incluso progresos de manera abierta con los superiores, en este caso con los directivos o coordinadores del nivel. Desde otro punto de vista encontramos que Razeto (2016) La confianza para toda organización va permitir que sea la base que sujeta y va impulsar que los procesos de cambio, la motivación entre los trabajadores sea más grande pudiendo observarse la colaboración y lealtad de los individuos.

Desde una mirada similar Covey y Merrill (2007) citado por Chiang, Hidalgo y Gómez (2021) Plantean que si existe un aumento o rapidez de la productividad de una organización va ser positivo, siendo relacionado directamente con la confianza que los miembros de aquella institución posean. Pero si ahondamos más en el tema de la confianza, en el ámbito organizacional, según estos mismos autores mencionan que se ha reducido visiblemente la confianza en el plano empresarial. Según los estudios mencionados en su libro, destaca que solo el 51% de los trabajadores tiene confianza en los altos directivos, asimismo el 36% de los

trabajadores confía en que sus líderes son honestos e íntegros. (Covey y Merrill, 2007). Entonces coincidimos con los autores antes mencionados, que la confianza es fundamental para todo ámbito de la vida y en este caso en el ámbito educativo podría ser clave para que los docentes se puedan desarrollar de forma óptima confiando en sí mismos y en sus líderes. Pero la realidad revela hay mucha desconfianza en el medio, pues según los autores antes citados existe aún una verdadera crisis de confianza.

Cambiando de tema, vamos por la cuarta dimensión que es la presión, entendemos que en ocasiones el trabajo bajo a presión puede llegar a elevar los niveles de ansiedad, pero si logramos canalizar esta emoción nos daremos cuenta que puede ser favorable para los docentes haciendo que sean más proactivos y logren adaptarse a los cambios que se presenten en un momento determina. Claro está, que ello no puede ser continuo porque sería contraproducente debido a los altos niveles de estrés que puede causar en el personal docente. Se debe agregar que el trabajar bajo presión es favorable cuando hay un guía, en este caso un líder pedagógico que pueda ayudar a conducir el trabajo y el rumbo a lograr los objetivos planteados.

Como lo menciona Chiang, et al. (2008) mencionaron que, la presión es la percepción que se tiene a cerca de los estándares de desempeño, la parte funcional de los trabajadores frente a la culminación de las tareas.

Por último, vamos a ver la quinta dimensión que se trata de la innovación, analizando esta parte, podemos encontrar que es importante en todo ámbito laboral, pues permite que tanto los docentes como la institución educativa crezca en diversos puntos, porque los docentes innovadores pueden ser competitivos proponiendo mejoras en la institución educativa, en cuanto a su práctica pedagógica, y puede llegar a crear ambientes adecuados de aprendizaje y de trabajo con sus colegas, que es lo que se espera lograr.

Como lo menciona Chiang, et al. (2008), la innovación es la evocación del ánimo de un trabajador para adoptar y asumir retos en nuevas áreas de trabajo, y que lo afronte de manera creativa logrando obtener alguna experiencia.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La tesis que se planteó como objeto de estudio fue de tipo aplicada, motivo por el cual se tomó precedentes antes estudiados, en este caso teorías antes desarrolladas por diversos autores que fueron base para resolver algún problema en específico de la sociedad o en este caso de una o más instituciones educativas. Al respecto Ander (2011) mencionó que, con esta investigación se busca conocer para poder hacer, es decir que se fundamente y utiliza la investigación pura, para resolver un problema. Buscando así, cambiar, modificar, reformular de manera radical, ciertos aspectos existentes en el medio social.

Del mismo modo, hemos empleado el enfoque cuantitativo, pues va seguir una secuencia en la cual se medirán ambas variables que son objeto de estudio de este trabajo, por ende, se usarán métodos estadísticos. Yucra y Bernedo (2020) recalcaron que, al emplear el enfoque cuantitativo se emplea un cúmulo de técnicas para recoger datos, así como métodos para lograr hacer un conteo de ambas variables en estudio, realizando un análisis estadístico.

En tal sentido, Sánchez (2019) mencionó que, en este tipo de enfoque, se recolecta información para luego analizarla, con la finalidad de dar respuestas ante las hipótesis formuladas. Al respecto Fidias (2012) mencionaron que, se refiere al grado de relación existente entre ambas variables, las cuales son medidas, luego se formulan las hipótesis, para finalizar se utilizan técnicas estadísticas. Entonces este tipo de investigación puede aportar indicios sobre las diversas causas de alguna manifestación.

Seguidamente cabe mencionar que, se empleó el método Hipotético - deductivo en esta investigación. Para Hernández y Mendoza (2018), este método dio la posibilidad de formular respuestas probables y provisionales con respecto a las preguntas de investigación antes planteadas, siguiendo reglas de deducción, siendo sometidas a una verificación las cuales pueden llevar a concluir y predecir de manera empírica.

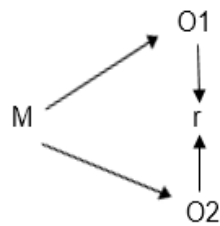
Asimismo, esta tesis es con corte transversal como menciona Hernández y Baptista (2014), son aquellas investigaciones que se realizan en un mismo lugar, tiempo y

situación en la cual se obtienen datos. Se trata de poder describir ambas variables logando hacer un análisis en su incidencia en un determinado momento. En ese sentido, esta investigación se dará en un contexto educativo

Por último, para el diseño se optó por el no experimental, razón por la cual no se va realizar ninguna modificación, ni manipulación de las variables, eso quiere decir que no se va modificar de forma intencionada de las variables independientes para ver qué efecto ocurre, sino se va a ver la relación que existe entre ellas. Para los autores Arias y Covinos (2021) mencionaron que, no se utiliza estímulo alguno cuando se recolecta información en su estado natural, pues el estudio se realiza sin manipulación alguna, sin alterar su forma original.

Figura 1

Diagrama correlacional



Donde O1 es la observación del coaching educativo, O2 es la observación de clima organizacional, M es la muestra de profesores y r es el nivel de correlación existente entre O1 y O2.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Coaching educativo

Bou (2010) quien sostuvo que el coaching más que una herramienta o técnica, es un método creativo muy poderoso, que nos ayuda a tener una concepción interna de nosotros mismos para quien lo practica haciéndolo parte de su vida cotidiana. Por otra parte, desde el punto de vista operacional para el estudio de esta variable, se analizó a través de las siguientes dimensiones: la calibración, la escucha empática, la comunicación. Siendo esta parte fundamental del coaching educativo que es planteado por el autor antes mencionado.

Variable 2: clima organizacional

Koys y Decottis (1991) citado por Chiang, et al. (2008) quienes han definido que, las escalas que fueron empleadas para medir la variable clima organizacional son válidas y pueden ser empleadas para mejorar la gestión en las instituciones. Por otra parte, desde el punto de vista operacional para el estudio de esta variable, se analizó a través de las siguientes dimensiones: la autonomía, la cohesión, confianza, presión y por último la innovación, que son parte fundamental del clima organizacional que nos van ayudar a recoger la información necesaria de como se viene dando variable en los docentes.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población es de 125 profesores entre primaria y secundaria que trabajan en dos instituciones educativas, encontrando en una de ellas 43 docentes y en la otra institución 76 docentes y lo conforman tanto docentes nombrados como contratados, de ambos turnos mañana y tarde, dichas instituciones están ubicadas exactamente en el distrito de San Juan de Lurigancho. Ambas instituciones son públicas. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), han definido a la población como una agrupación de componentes, las cuales poseen características parecidas, que se desenvuelven en un mismo lugar y tiempo, llegando a ser analizables.

Tabla 1

Población de estudio

Colegio	Nivel	Maestros
1	Primaria y secundaria	43
2	Primaria y secundaria	76
Total		125

Nota. Tomado de la planilla de docentes

Además, la información será recogida sobre la muestra de 95 docentes siendo esta una muestra probabilística, frente a ello, hay que mencionar, que al seleccionar una muestra se debe tener en cuenta lo siguiente, y evitar algunos errores, como lo

menciona Mertens (2010) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). 1) desestimar casos que podrían ser parte de la muestra, sin embargo, no se escogen como parte de ella. 2) Incorporar casos que no tendrían que ser parte de esta muestra, por el simple hecho de no pertenecer al universo en estudio.3) Escoger casos que son realmente inadmisibles.

Finalmente para decidir la muestra, se optó por un muestreo probabilístico, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan acerca de las muestras probabilísticas son aquellas que analizan las variables con pruebas estadística en una muestra, logrando que todos en la población tengan la misma oportunidad de ser elegidos obteniendo una muestra representativa, incluso siendo lo más parecido a la población en cuanto a sus características, para tener un resultado o las mediciones sean más precisas. Usamos para ello la siguiente fórmula.

Cabe mencionar que nuestra población en esta tesis es de 125 docentes, con esta información, realizamos el siguiente calculo:

Figura 2

$$n = \frac{125 (1,960) (50\%) * 50\%}{(0.5)^2 * (125 - 1) + 1,960(50\%) (50\%)}$$

$$n = 94.50$$

Según el cálculo de la muestra es de 94.50 docentes provienen del conjunto de la población de 125 docentes, tal como se mostró en la tabla anterior.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleo la encuesta que es una técnica que se ajusta a este trabajo, para medir el coaching educativo y clima organizacional se emplearon 2 cuestionarios cerrados, que quiere decir que solo el encuestado tiene la opción de decidir por una sola respuesta. Para ambas variables, tomando en cuenta sus respectivas dimensiones y por ende indicadores, en la cual el encuestado pueda responder de manera anónima y respetando la veracidad ya que la información recolectada no será alterada ni manipulada, referente a ello Arias (2012) manifestó que, el cuestionario auto administrado es una forma de realizar una encuesta, que se lleva

a cabo de manera escrita, realizándose al encuestado una serie de preguntas, sin intervención alguna del encuestador.

Por último, los instrumentos se emplean para reunir y allegar información precisa e indispensable para una investigación. (Alcahoser, 2020), Coincidiendo con Tamayo (2008) quien mencionó que, un cuestionario se elabora para poder saber y entender datos básicos de las personas encuestadas, poder evidenciar algunas problemáticas que no llegamos a comprender del todo para poder brindar una opinión o idea desde el punto de vista del investigador.

Para medir el coaching educativo tiene 19 ítems, mientras que el clima organizacional 18 ítems, haciendo un total de 37 preguntas. Ambos instrumentos son con la escala de tipo Likert, estructurada por las dimensiones: Calibración, escucha empática, comunicación de la variable Coaching educativo y autonomía, cohesión, presión, innovación, confianza de la variable Clima organizacional.

Además, dichos instrumentos pasarán por el lente de tres expertos en la materia, los cuales realizarán la validación de estos. Al respecto Arias (2012) acerca de la autenticidad del cuestionario, manifestó que las preguntas deben mostrar una relación directa con los objetivos, vale decir que las preguntas solo examinarán aquello que se quiere conocer. Por consiguiente, Supo (2013) Menciona que un juez es también un experto el cual va evaluar los ítems que hemos construido previamente en el cuestionario, viendo así las siguientes características con las que debe contar un instrumento, este debe ser pertinente, ya que todas las preguntas deben pertenecer al contexto de investigación que se está planteando desde un inicio, no debe haber nada fuera de lugar. También debe ser suficiente, pues el instrumento debe contener las preguntas de acuerdo a la temática sin obviar datos relevantes pues ahí sería incompleto. Por último, la claridad de un instrumento está en la terminología, es decir deberá estar redactado de tal manera que sea fácil de entender para los encuestados.

Tabla 2*Validez del contenido del instrumento*

Nº	Validador(a)	DNI	Instrumento 1	Instrumento 2
1	Neyra Moreyra Cleofe	23557414	Aceptable	Aceptable
2	Rivera Paipay Katelinen	44223873	Aceptable	Aceptable
3	Ocaña Fernández Yolvi	40043433	Aceptable	Aceptable

Para la obtener el nivel de confianza de un instrumento, se ha optado por llevarlo a cabo mediante una prueba piloto para poder obtener información necesaria para analizarlo mediante el estadístico denominado Alfa de Cronbach logrando evidenciar su consistencia interna. Según Hernández y Baptista (2014) refiere que la confiabilidad de un instrumento viene a ser el grado en que logra producir resultados de manera consistente y de forma coherente.

Tabla 3*Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Coaching educativo y Clima organizacional	,795	19 18
Total	,795	37

El siguiente punto trata de que los instrumentos en este caso los cuestionarios se den de manera correcta y pertinente, evitando la copia de información y así los resultados que se obtengan sean confiables. En primer lugar, se empezó a validar los instrumentos con la revisión de expertos en educación, exactamente en el área

de gestión y administración. Además, se encontró una confiabilidad de 0,795 el cual mostro un nivel aceptable.

Tabla 4

<i>Resumen del procesamiento de los casos</i>			
		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	12	100,0
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,795	37

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

3.5 Procedimientos

Por otro lado, para recoger la información se dio a través de encuestas virtuales y de manera presencial a los docentes, por lo que se tuvo que pedir los permisos correspondientes a las instituciones educativas las cuales fueron parte de esta investigación. Para ello se dio a conocer el link virtual del formulario Google a través de sus WhatsApp de cada docente mediante el siguiente link <https://forms.gle/Nuz1uUG2sy13yPYG8>

Los resultados que sean encontrado se han analizado descriptivamente, usando tablas de distribución de frecuencias tanto absolutas como relativas, dando con ello respuesta al objetivo general y los específicos que se han propuesto en esta tesis.

3.6 Método de análisis de datos

Con respecto al análisis de datos, luego de haber sido recolectados, fueron trasladados a una data creada en Excel, para posteriormente someterlos a un programa SPSS 26 que se encarga de hacer el trabajo estadístico.

3.7 Aspectos éticos

En primer lugar, para realizar esta tesis, se ha respetado la autoría de los conceptos mencionados, empleando las normas APA para realizar las referencias y citas, asimismo al momento de aplicar el cuestionario a los docentes, se optó por conservar el anonimato de los nombres y apellidos. Cabe recalcar que no ha sido fácil recolectar la información de ambas instituciones educativas de la UGEL 05, las cuales fueron el motivo de estudio. Con respecto a la autenticidad y originalidad, cabe recalcar que este proyecto de investigación cumple con las características de veracidad.

El formulario y cuestionarios que se aplicaron a los docentes en ambas instituciones educativas con el consentimiento y autorización formal de las directoras respectivas de cada plantel. Finalmente, los cuestionarios se aplicaron previa validación realizada por el juicio de expertos, se descarta cualquier tipo de manipulación o modificación de los resultados finales.

Tabla 5*Baremo de las dimensiones y las variables*

Variables	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Variable 1					
Coaching educativo					
D1: Calibración	[83-98]	[67-82]	[51-66]	[35-50]	[19-34]
D2: Escucha empática	[83-98]	[67-82]	[51-66]	[35-50]	[19-34]
D3: Comunicación	[83-98]	[67-82]	[51-66]	[35-50]	[19-34]
Variable 2					
Clima organizacional					
D1: Autonomía	[15 - 17]	[12 - 14]	[9 - 11]	[6 - 8]	[3 - 5]
D2: Cohesión	[15 - 17]	[12 - 14]	[9 - 11]	[6 - 8]	[3 - 5]
D3: Confianza	[21-25]	[17 - 20]	[13-16]	[9 - 12]	[5 - 8]
D4: Presión	[19 -22]	[15 - 18]	[11 - 14]	[8 - 11]	[4 - 7]
D5: Innovación	[15 - 17]	[12 - 14]	[9 - 11]	[6 - 8]	[3 - 5]

IV. RESULTADOS

El presente apartado buscó como objetivo presentar los resultados que se encontraron en esta tesis, con respecto al Coaching educativo y el Clima organizacional, así se elaboró dos instrumentos que fueron aplicados a docentes de dos instituciones educativas públicas.

Para el procesamiento de datos se procedió de la siguiente forma: análisis descriptivo y análisis de contrastación de hipótesis, utilizando el programa estadístico SPSS versión 26 y Microsoft Excel versión 2020 para la construcción de las tablas estadísticas, necesarias para organizar de la información y realizar un análisis estadístico.

En cuanto al análisis estadístico por dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión e Innovación, se utilizaron los niveles: Muy Alto = 5, alto = 4, regular = 3, bajo = 2, muy bajo = 1.

A continuación, se detalla cada uno de los resultados:

Resultados descriptivos.

Tabla 6

Nivel de valoración de las Variables Coaching educativo y Clima organizacional

NIVEL	Intervalo	Coaching educativo		Intervalo	Clima organizacional	
		f	%		f	%
Muy alto	[83-98]	0	0	[78-92]	15	16
Alto	[67-82]	24	25	[63-77]	63	66
Regular	[51-66]	66	69	[48-62]	17	18
Bajo	[35-50]	5	5	[33-47]	0	0
Muy bajo	[19-34]	0	0	[18-32]	0	0
TOTAL		95	100		95	100

Medidas de Tendencia Central y Dispersión

	Coaching educativo	Clima organizacional
Media Aritmética	61.75	69.32
Mediana	61	70
Desviación Estándar	7.51	8.12

En la tabla 6, referente a la valoración de las variables del Coaching educativo y Clima organizacional, observamos que el 16% (15 docentes) se encontraron en el nivel Muy Alto para Clima organizacional, ello indica que existe un excelente clima en la organización educativa, donde se evidencian comportamientos positivos con un alto índice de bienestar emocional en los docentes, que apuntan a logro de metas; mientras que en el nivel Alto tenemos al 25% (24 docentes) para Coaching educativo y 66% (63 docentes) para el Clima organizacional; así como hay un 69% (66 docentes) para Coaching educativo y 18% (17 docentes) de Clima organizacional para el nivel Regular y un 5% (5 docentes) de Coaching educativo en el nivel Bajo. También se observó que el valor medio para la variable Coaching educativo fue de 61,75, y un valor mediano de 61 con una dispersión de 7,51; y para el Clima organizacional se encontró un valor medio de 69,32, una mediana de 70 y una dispersión de 8,12; ello nos señala que los valores de hallados son característicos de las medidas de tendencia.

Tabla 7

Nivel de valoración de la Variable Coaching educativo y dimensiones del clima organizacional.

Clima organizacional	Nivel	Puntajes	f	%
D1: Autonomía	muy alto	[15 - 17]	17	18
	alto	[12 - 14]	58	61
	regular	[9 - 11]	17	18
	bajo	[6 - 8]	3	3
	muy bajo	[3 - 5]	0	0
D2: Cohesión	Muy alto	[15 - 17]	20	21
	Alto	[12 - 14]	49	52
	Regular	[9 - 11]	24	25
	Bajo	[6 - 8]	2	2
	Muy bajo	[3 - 5]	0	0
D3: Confianza	muy alto	[21-25]	14	15
	alto	[17 - 20]	42	44
	regular	[13-16]	32	34
	bajo	[9 - 12]	7	7
	muy bajo	[5 - 8]	0	0
D4: Presión	muy alto	[19 -22]	11	12
	alto	[15 - 18]	56	59
	regular	[11 - 14]	27	28
	bajo	[8 - 11]	1	1
	muy bajo	[4 - 7]	0	0
D5: Innovación	muy alto	[15 - 17]	17	18
	Alto	[12 - 14]	58	61
	Regular	[9 - 11]	17	18
	Bajo	[6 - 8]	3	3
	muy bajo	[3 - 5]	0	0

En la tabla 7 sobre la valoración del Coaching educativo y la Autonomía, se observó que el 18% de docentes se encontraron en el nivel Muy alto; el 61% en el nivel Alto. En el nivel Regular tenemos el 18%. En el nivel Bajo tenemos al 3%; lo que da a notar que los docentes que se hallaron en dicho nivel realizan sus actividades con responsabilidad, cumpliendo con los procedimientos del trabajo, apuntando a los objetivos y prioridades del colegio.

Asimismo, respecto a la valoración de la variable Coaching educativo y la dimensión cohesión, hemos observado que el 21% de docentes se ubicaron en el nivel Muy alto; el 52% permanecieron en el nivel Alto; en el nivel Regular obtuvimos el 25%. Mientras que en el nivel Bajo al 2%. Al respecto los docentes que se encontraron en este nivel, han sido considerados como parte de un equipo con una atmósfera muy amigable que le permite desarrollarse con mucha confianza en la realización de proyectos en la IE. Del mismo modo, la valoración de la variable Coaching educativo y la dimensión Confianza, hemos observado que el 15% de docentes se encontraron en el nivel Muy alto; el 44% se ubicaron en el nivel Alto; En el nivel Regular tenemos al 34%. En el nivel Bajo tenemos al 7% de docentes, lo cual nos indicó que los valores de las medidas de tendencia central son representativos. Entendiendo que los docentes que se encontraron en dicho nivel sienten que tienen libertad para comunicarse con su directivo y tocar temas sensibles.

Del mismo modo, con respecto a la valoración del Coaching Educativo y la dimensión Presión, hemos observado que el 12% está en el nivel Muy alto; este resultado da a conocer que los docentes que se encontraron en dicho nivel han considerado que los directivos le exigen un alto rendimiento respecto a su desempeño, su función y la finalización de las tareas en su IE; El 59% de docentes se ubican en el nivel Alto; En el nivel Regular hemos hallado un 28% de docentes. En el nivel Bajo tenemos al 1% de docentes. Además, se observó que el valor medio para la Variable Coaching educativo fue de 61,75, y un valor mediano de 61 con una dispersión de 7,51; mientras que para la Dimensión Presión se obtuvo un valor medio de 15,95, una mediana de 16 y una dispersión de 2,42. Y por último referente a la valoración de la variable Coaching educativo y la dimensión Innovación, se observó que el 18% de los docentes permanecieron en el nivel Muy alto, ello indicó que los docentes que se ubicaron en dicho nivel mantuvieron el ánimo elevado para asumir riesgos aportando nuevas ideas creativas, que favorezcan a la I.E. Así también el 61% de docentes se encontraron en el nivel Alto. En el nivel Regular tenemos al 18% de docentes. En el nivel Bajo tenemos al 3% de docentes de la

dimensión Innovación. Lo cual nos indicó que los valores de las medidas de tendencia central fueron representativos.

Resultados inferenciales contratación de hipótesis:

Con respecto a este proceso estadístico para determinar la relación entre ambas variables, se empleó el coeficiente de Correlación de Spearman, en un análisis no paramétrico.

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la relación entre el Coaching educativo y el Clima organizacional en docentes de dos instituciones en estudio.

Ho: No existe relación significativa entre la relación entre el Coaching educativo y el Clima organizacional en docentes de dos instituciones en estudio.

Ha: Existe relación significativa entre la relación entre el Coaching educativo y

Tabla 8

Prueba de Normalidad de los datos:

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,098	95	,024*	,965	95	,012
Clima organizacional	,072	95	,200	,981	95	,173

Corrección de significación de Lilliefors

Para realizar la prueba de normalidad se aplicó Kolmogórov-Smirnov porque $n > 50$, obteniendo que $p > 0,05$ para la variable Clima organizacional, se afirmó que son datos no normales por lo que se calculó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Correlaciones				
Rho	Coaching educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,017
De Spearman		Sig. (bilateral)	.	,868
an		N	95	95

Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,017**	1,000
	Sig. (bilateral)	,868	.
	N	95	95

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

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si el p_ valor es < 0,05 se rechaza la Ho

Si el p_ valor es > 0,05 se acepta la Ho

Siendo el estadístico: Rho de Sperman.

En la tabla 12 se encuentra los resultados de la prueba de Rho, existe un valor del coeficiente de correlación de (r=0,017) lo que indicó que no existe una correlación alguna entre las variables, además el valor de p =0,868 es mayor que 0,05 y en consecuencia se concluye que no existe relación significativa entre el Coaching educativo y el Clima organizacional de docentes en estudio.

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la relación entre el Coaching educativo y la Autonomía de docentes de dos instituciones en estudio.

Ho: No existe relación significativa entre la relación entre el Coaching educativo y la Autonomía de docentes de dos instituciones en estudio.

Ha: Existe relación significativa entre la relación entre el Coaching educativo y la Autonomía de docentes de dos instituciones en estudio.

Tabla 9

Prueba de Normalidad de los datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Coaching educativo	,098	95	,024	,965	95	,012
Autonomía	,164	95	,000	,906	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La normalidad encontró a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, porque n> 50, obteniendo que p<0,05 para la variable coaching educativo y la dimensión

autonomía, con ello se afirmó que los datos evidenciados no son normales por lo que se calculó la prueba no paramétrica Rho de Spearman

Correlaciones				
	Coaching educativo	Coefficiente de correlación	1,000	-0,13**
Rho		Sig. (bilateral)	.	,903
De		N	95	95
Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	-0,013**	1,000
		Sig. (bilateral)	,903	.
		N	95	95

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

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si el p_ valor es < 0,05 se rechaza la Ho

Si el p_ valor es > 0,05 se acepta la Ho

Siendo el estadístico: Rho de Spearman.

En la tabla 13 muestran los siguientes resultados según la prueba de Rho, en la cual existe un valor de coeficiente de $r = -0,013$, lo que indicó una correlación negativa muy débil, además el valor de $p = 0,903$ es mayor que 0,05 y en consecuencia se afirma que no existe relación de significancia entre el coaching educativo y la dimensión autonomía entre los docentes de dos instituciones educativas en estudio.

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la Cohesión de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ho: No existe relación significativa entre el Coaching educativo y la Cohesión de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ha: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la Cohesión de los docentes de dos instituciones en estudio.

Tabla 10*Prueba de Normalidad de los datos*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Coaching educativo	,098	95	,024	,965	95	,012
Cohesión	,134	95	,000	,924	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La normalidad de los datos se comprobó a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, porque $n > 50$, obteniendo que $p < 0,05$ para la variable coaching educativo y la dimensión cohesión, con ello se afirma que los datos evidenciados no son normales por lo que se calcula la prueba no paramétrica Rho de Spearman

Correlaciones				
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	-0,60*
Rho		Sig. (bilateral)	.	,565
De		N	95	95
Spearm	Cohesión	Coeficiente de correlación	-0,60**	1,000
an		Sig. (bilateral)	,565	.
		N	95	95

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

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si el p_{valor} es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p_{valor} es $> 0,05$ se acepta la H_0

Siendo el estadístico: Rho de Spearman.

En la tabla 14 muestran los siguientes resultados según la prueba de Rho, en la cual existe un valor de coeficiente de $r = -0,60$, lo que muestra una correlación

negativa media, además el valor de $p = 0,565$ es mayor que $0,05$ y en consecuencia se comprobó que no existe relación de significancia entre el coaching educativo y la dimensión cohesión entre los docentes de dos instituciones educativas en estudio.

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Confianza de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ho: No existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Confianza de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ha: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Confianza de los docentes de dos instituciones en estudio.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de los datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Coaching educativo	,098	95	,024	,965	95	,012
Confianza	,117	95	,003	,974	95	,059

a. Corrección de significación de Lilliefors

La normalidad de los datos se comprobó a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, porque $n > 50$, obteniendo que $p < 0,05$ para la variable coaching educativo y la dimensión confianza, con ello se puede afirmar que los datos evidenciados no son normales por lo que se calcula la prueba no paramétrica Rho de Spearman

Correlaciones				
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,062**
Rho		Sig. (bilateral)	.	,553
De		N	95	95
Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	,062**	1,000
an		Sig. (bilateral)	,553	.
		N	95	95

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

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si el p_ valor es < 0,05 se rechaza la Ho

Si el p_ valor es > 0,05 se acepta la Ho

Siendo el estadístico: Rho de Spearman.

En la tabla 15 se observa que la relación que se encontró entre la variable coaching educativo y la dimensión confianza, muestran los siguientes resultados según la prueba de Rho, en la cual existe un valor de coeficiente de $r=0,062$, lo que muestra una correlación positiva muy débil, además el valor de $p=0,553$ es mayor que 0,05 y en consecuencia se afirma que no existe relación de significancia entre el coaching educativo y la dimensión confianza entre los docentes de dos instituciones educativas en estudio.

Hipótesis específica 4:

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Presión de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ho: No existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Presión de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ha: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Presión de los docentes de dos instituciones en estudio.

Tabla 12

Prueba de Normalidad de los datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
	o			o		
Coaching educativo	,098	95	,024	,965	95	,012
Presión	,139	95	,000	,952	950	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La normalidad de los datos se comprobó a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, porque $n > 50$, obteniendo que $p < 0,05$ para la variable coaching educativo y la dimensión presión, con ello se afirma que los datos evidenciados no son normales por lo que se calcula la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Correlaciones				
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	-0,79**
Rho		Sig. (bilateral)	.	,446
De		N	95	95
Spearman	Presión	Coeficiente de correlación	-0,79**	1,000
an		Sig. (bilateral)	,446	.
		N	95	95

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

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si el p_ valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p_ valor es $> 0,05$ se acepta la H_0

Siendo el estadístico: Rho de Spearman.

En la tabla 16 se observa que la relación que se encontró entre la variable coaching educativo y la dimensión presión, muestran los siguientes resultados según la prueba de Rho, en la cual existe un valor de coeficiente de $r = -0,79$, lo que muestra una correlación negativa considerable, además el valor de $p = 0,446$ es mayor que $0,05$ y en consecuencia se afirma que no existe relación de significancia entre el coaching educativo y la dimensión presión entre los docentes de dos instituciones educativas en estudio.

Hipótesis específica 5:

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Innovación de los docentes de una institución en estudio.

Ho: No existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Innovación de los docentes de dos instituciones en estudio.

Ha: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Innovación de los docentes de dos instituciones en estudio.

Tabla 13

Prueba de Normalidad de los datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
	o			o		
Coaching educativo	,098	95	,024	,965	95	,012
Innovación	,159	95	,000	,961	950	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

La normalidad de los datos se comprobó a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, porque $n > 50$, obteniendo que $p < 0,05$ para la variable coaching educativo y la dimensión innovación, con ello se afirma que los datos evidenciados no son normales por lo que se calcula la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Correlaciones				
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,173**
Rho		Sig. (bilateral)	.	,094
De		N	95	95
Spearman	Innovación	Coeficiente de correlación	0,173**	1,000
an		Sig. (bilateral)	,094	.
		N	95	95

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

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si el p_ valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p_ valor es $> 0,05$ se acepta la H_0

Siendo el estadístico: Rho de Spearman.

En la tabla 17 se observa que la relación que se encontró entre la variable coaching educativo y la dimensión Innovación, muestran los siguientes resultados según la prueba de Rho, en la cual existe un valor de coeficiente de $r = 0,173$, lo que muestra una correlación positiva muy débil, además el valor de $p = 0,094$ es mayor que $0,05$ y en consecuencia se afirma que no existe relación de significancia entre el coaching educativo y la dimensión innovación entre los docentes de dos instituciones educativas en estudio.

V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se realiza el contraste de resultados y los procedimientos aplicados con los de otras investigaciones y teorías antes mencionadas; ello con el afán de establecer semejanzas y diferencias basándonos en el objetivo planteado, el cual busca explicar si el coaching educativo se enlaza con el clima organizacional en educadores de dos colegios públicos en Lima, 2022, De igual manera, con este análisis se pueden plantear algunas fortalezas y limitaciones que tuvo esta investigación para una posterior mejora.

A partir de los resultados hallados a nivel descriptivo, encontramos en las Variables Coaching educativo y clima organizacional tuvieron el 16% encontrándose en el nivel Muy Alto para Clima organizacional, mientras que para Coaching educativo no se evidenció algún valor, ello indica que hay un buen clima en la organización educativa, donde al parecer se evidenciaron en algunos aspectos comportamientos positivos con un alto índice de bienestar emocional en los docentes, que apuntan a logro de metas. Pero este es un inicio para descubrir que acciones o herramientas podemos emplear en el Coaching Educativo. Mientras que en el nivel Alto se encontró al 25% para Coaching educativo y 66% para el Clima organizacional; así como hay un 69% para Coaching educativo y 18% de Clima organizacional para el nivel Regular y un 5% de Coaching educativo en el nivel Bajo.

Estos resultados han diferido en ciertos aspectos con los encontrados por Jivaja (2022) ya que en el nivel alto para clima organizacional se encontró con el 0%, asimismo solo el nivel medio con un 46% , 53% en un nivel bajo indicando este autor que es ahí la razón de su problema de investigación en esta variable, lo que quiere decir que pueden existir diversos factores que no permiten que eleven su clima organizacional como institución, en este caso podría mencionarse que al ser una institución privada uno de estos factores puede ser en el aspecto de plan de incentivos como lo menciona dicho autor, ya que ello podría mantener al personal más motivado, con una actitud positiva, con ganas de cooperar y sintiéndose comprometido con su institución. Lo que coincide de cierta manera con lo mostrado

por Contreras y Jiménez (2016) Encontrando resultados bajos en su muestra de estudio referente a clima organizacional, los autores sugieren que deben ser atendidos con prioridad ya que las comunidades educativas al no ejercer un liderazgo adecuado pueden seguir presentándose problemas en el clima que la base para el éxito de cualquier institución educativa.

Asimismo, García (2011) en la ciudad de Chiclayo, desarrollo una tesis en un colegio Militar Elias Aguirre encuestando a 110 docentes, realizando una encuesta de 50 preguntas, tomo como una de sus variables el clima organizacional, encontrando que dicha variable está en nivel medio, ya que en algunas de sus dimensiones como involucramiento laboral también se encuentra en este nivel medio, dando a conocer que existen un porcentaje de trabajadores que no se sienten comprometidos con los objetivos del colegio, resultados similares se encontraron en la presente tesis en la variable clima organizacional, pero con otras dimensiones, ambas tesis explican sobre lo importante que es el clima organizacional por ello la motivación en los docentes es primordial para que se sientan comprometidos en lograr los objetivos propuestos por el plantel educativo, se ve que no todos los centros educativos tienen un buen clima laboral y eso se debe a falta de información o poco compromiso de los directivos, para que haya un buen clima organizacional debemos de empezar a entrenar desde los directivos, para que tengan compromiso en el bienestar laboral y con ello luego puedan guiar a sus docentes, ya que los docentes motivados lograrán tener alumnos con mejores resultados.

También en la presente investigación a nivel inferencial se encontró que no existe relación significativa entre el coaching educativo y el clima organizacional, ya que se observa en los resultados un valor de $r=0,017$ confirmando que no existe correlación alguna entre ambas variables. Al no existir una relación puede entenderse que el coaching educativo y posiblemente otros factores más influyan en que se dé un buen clima organizacional en ambas instituciones educativas, ya que la mayoría de docentes aun no trabaja o desconoce el trabajo interno que implica usar las herramientas del coaching en su práctica pedagógica, y sobre todo en su vida diaria. Como lo menciona Bou (2010) ya que este autor menciona que el emplear el coaching educativo en la vida cotidiana ayuda a tener una concepción

interna de nosotros mismos, haciendo podamos reflexionar, pausarnos observando, escuchar empáticamente y al final poder comunicar lo que queremos decir a los demás, logrando así estar encaminado hacia el éxito personal y laboral manteniendo un equilibrio en su entorno.

Esta teoría coincidió con lo estudiado por Urtecho (2021) quien dio a conocer que, en su realidad educativa que fue su objeto de estudio, pudo confirmar que, si existe relación entre las herramientas del coaching y Clima organizacional, tomando como muestra a docentes de primaria y secundaria al igual que nuestra investigación, logrando determinar que si existe un mejor uso de herramientas del coaching habrá un mejor clima organizacional.

Haciendo un paréntesis, y después de haber estudiado estas variables de cerca, puedo diferir con lo mencionado por este autor, ya que, al haber encontrado resultados variados en dos instituciones educativas, he concluido en lo siguiente, que uno de motivos fue por la diferencia entre variables y dimensiones , también pudo haber sido por la cantidad de docentes evaluados, o la predisposición de cada docente con la que no es fácil de lidiar, así como su estado de ánimo, el tiempo que se tomaron en contestar cada pregunta, son aspectos, que sospecho que también han podido influir en el resultados obtenido en mi investigación. Pero también es importante mencionar que para lograr que los docentes manejen adecuadamente las herramientas de coaching no solo se puede tratar con unas capacitaciones, o cursos, sino más bien es un trabajo interno y hasta personalizado me atrevo a divagar, llevando un seguimiento adecuado por coach especialistas en el sector educativo que vayan a todas las instituciones educativas del Perú, ya que es algo que podría funcionar aunque no haya nadie de los altos funcionarios que se preocupe por esta situación, que hace parecer algo imposible de conseguir o una utopía.

Por otro lado, cabe recalcar que Chiang, et al. (2008) encontraron en su estudio realizado en Chile en una comunidad educativa, que las escalas que fueron motivo de estudio para medir la variable clima organizacional, encontraron que seis de siete dimensiones son adecuadas para ser tomadas en cuenta en su trabajo de

investigación, en este caso fue la dimensión presión el cual obtuvo un porcentaje no fiable, optando por retirar esta dimensión después de haber recogido sus datos. Estos autores mencionan que esta dimensión debía ser reestructurada, por lo que no está alejado en lo que fue hallado en este trabajo, debido a ello vamos a discutir acerca de lo evidenciado en los objetivos específicos.

Por otra parte, en este trabajo de investigación se evidenció los siguientes resultados un $r = -0,013$ lo que indica una correlación negativa muy débil, además el valor de $p = 0,903$ es mayor que $0,05$ y en consecuencia se concluyó que no existe relación significativa entre la relación entre la variable coaching educativo y la primera dimensión que es autonomía. Lo que mantuvo un parecido con lo mencionado por Chiang (2008) el cual encontró que era más favorable prescindir de algunos ítems que le restaban pues mostraban baja fiabilidad. Sin embargo, desde la perspectiva de Medias et. al (2006) quienes encontraron que, su instrumento de clima organizacional en el sector universitario va servir como modelo para futuras investigaciones, si bien es cierto las dimensiones usadas en esta investigación son distintas a las de nuestra investigación, podemos mencionar que este instrumento puede tener mejores resultados si se emplea en instituciones educativas públicas. pues lo que se quiere es mejorar el clima organizacional de muchas instituciones en Perú, debido a que es una problemática grande que se tiene que trabajar. Por ello los autores recomiendan que se utilicen en otras instituciones para mejorar esta variable.

Otra situación en el aspecto se demostró no existe relación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión Presión de ambas instituciones en estudio. Pues se encontró que existe un valor de coeficiente de $(r = -0,79)$ lo que indica una correlación negativa considerable, resultados que se asemejan con lo encontrado por Chiang (2008) En su estudio en una comunidad educativa en Chile, mencionaron con respecto al siguiente análisis hallado en la fiabilidad, recomiendan los autores que los ítems que sean de la escala presión, sea independiente y no como escala, pues ello se debe a que sus ítems no correlacionan bien entre sí. Así como lo menciona Koys & Decottis citado por Chiang (2008) quienes mencionaron

que las escalas del cuestionario son altas, con la excepción de la sub escala presión, que se ve con la menor fiabilidad.

Del mismo modo, se halló los siguientes resultados en una de las dimensiones de coaching educativo que es Cohesión, ya que se observó una correlación negativa media con un valor de $r=-0,06$, además mostrando un valor de $p=0,565$ que es mayor a $0,05$, afirmándose en consecuencia que no existe relación de significancia entre el coaching educativo y la dimensión cohesión. Resultados similares se encontró en la investigación que realizó Contreras y Jiménez (2016) donde buscaba describir la relación que existe entre del liderazgo y el clima organizacional, en una comunidad educativa en Bogotá, en la cual se encuesta a directivos, docentes, estudiantes, con el fin de proponer lineamientos de intervención que favorezcan en la comunidad educativa. Logrando detectar un valor negativo medio de $-0,50$ entre el apoyo del líder y cohesión. Desde mi punto de vista el ser un buen líder puede ayudar a cambiar el chip que tenemos muchos docentes que trabajan de manera individual y no como un equipo cohesionado con un objetivo claro y en común, logrando implementar mejoras. Frente a esta realidad Bogotá no se aleja mucho de Lima en cuanto a lograr cohesionar un equipo de trabajo en el sector educativo, podemos decir que frente a estos resultados ello sigue siendo un reto para todos, no solo para los directivos si no para los mismos docentes coordinadores, incluso los mismos estudiantes.

En conclusión, podemos afirmar que al no haber obtenido una relación significativa entre el coaching educativo y clima organizacional por diversos factores que sean motivo de estudio, podemos decir que el Coaching educativo es un tema nuevo que recién se está introduciendo en el sector educativo como parte de las reuniones entre docentes y directivos, como también con los estudiantes. Entonces el introducir esta temática a los colegios del sector público va ser un arduo trabajo que no se va lograr ver los resultados a corto tiempo, si no a largo plazo, trayendo con ello una calidad educativa y organizacional en el plantel educativo como también en el crecimiento personal y profesional de cada educador por consecuencia se logrará mejorar toda la educación a nivel nacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha concluido en lo siguiente, en que no existe una relación significativa que entre coaching educativo y el clima organizacional en docentes de dos instituciones educativa públicas de Lima, 2022. Ello se sustenta en los resultados obtenidos en la parte inferencial, en la cual la prueba Rho de Spearman arrojó un valor de coeficiente de relación $r=0,017$, lo que establece que no existe correlación alguna entre ambas variables.

Segunda:

La investigación permitió demostrar que entre el coaching educativo y la autonomía en docentes de dos instituciones educativa públicas de Lima, 2022. Esta afirmación se comprobó según los resultados de la prueba Rho de Spearman en la cual existe un valor de coeficiente de $r=- 0,60$, lo que estableció una correlación negativa media y en consecuencia nos llevó a concluir en que no hay relación de significancia.

Tercera:

Se determinó la relación entre el coaching educativo y la cohesión en docentes de dos instituciones educativa públicas de Lima, 2022. Esta afirmación se comprobó según los resultados de la prueba Rho de Spearman es de $r=- 0,60$ lo que estableció una correlación negativa media.

Cuarta:

Se ha concluido también, que no existe una relación significativa entre el coaching educativo y la confianza en docentes de dos instituciones educativa públicas de Lima, 2022. Esta afirmación se comprueba según los resultados de la prueba Rho de Spearman, existe un valor del coeficiente de correlación de ($r=0,062$) lo que indicó una correlación positiva muy débil.

Quinta:

La investigación permitió concluir también que no existe una relación significativa entre el coaching educativo y la presión en docentes de dos instituciones educativa públicas de Lima, 2022. Este resultado se comprueba según

la prueba Rho de Spearman, existe un valor del coeficiente de correlación de ($r = -0,79$) lo que indicó una correlación negativa considerable en consecuencia se concluye que no existe relación significativa alguna.

Sexta:

Se puede finalizar concluyendo en lo siguiente, que no existe una relación significativa entre el coaching educativo y la innovación en docentes de dos instituciones educativa públicas de Lima, 2022. Ello se observó según los resultados de la prueba Rho de Spearman, existe un valor del coeficiente de correlación de ($r = 0,173$) lo que indicó una correlación positiva muy débil, en consecuencia, se concluyó en que no existe relación significativa alguna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se puede recomendar que las instituciones educativas que fueron motivo de estudio, que puedan implementar diferentes estrategias o herramientas que ayuden a mejorar el clima organizacional de los docentes, en este caso si el coaching educativo se ha demostrado que no se relaciona con el clima organizacional, se pueden buscar otras estrategias, pues se encontró algunos resultados no muy favorables para clima organizacional, si se toma en cuenta, ello podría generar un cambio en este aspecto que a decir verdad es una realidad que muchas instituciones educativas padecen.

Segunda

Se sugiere realizar más estudios del porqué no existe una relación significativa entre el coaching educativo y clima organizacional, al menos en las dimensiones propuestas en este trabajo de investigación, ya que es posible mejorarlo y reestructurarlo, utilizando otras dimensiones que ayuden a encontrar mejores resultados.

Tercera

Asimismo, a nivel institucional, se sugiere dar asesoramiento sobre el coaching educativo, capacitaciones a los docentes y directivos sobre el uso de esta herramienta, charlas interactivas, poniéndole énfasis y publicidad a este tema, pues considero desde mi punto de vista después de haber hecho la prueba de campo, que muchos docentes aún desconocen el tema de coaching educativo por ende no lo usan en su quehacer educativo.

Cuarta

Asimismo, se recomienda que para que los docentes logren tener más confianza en ellos mismos y su equipo mejores líderes educativo tener reuniones colegidas con el seguimiento de los directivos y también especialistas en el campo.

Quinta

A las autoridades pertinentes tanto de las ugeles y redes, se sugiere que puedan implementar más talleres psicológicos, que tengan que ver con el clima

organizacional, ya que, por la información recogida en este trabajo de investigación, es un tema que debe ser tratado por coach profesionales en el campo que ayuden a los docentes tener control canalizando sus emociones, frustraciones y por ende el estrés que muchas veces afecta ello al clima en los aspectos de su confianza en equipo, la cohesión, la autonomía, y la innovación.

Sexta

A los investigadores y lectores, se aconseja que realicen los estudios pertinentes en el aspecto de la dimensión presión para mejorar sus preguntas o en este caso los resultados, perfeccionando en esta dimensión específicamente. También en el caso de las demás dimensiones como autonomía, la confianza, cohesión, innovación, los cuales al estudiarlos con más detalle pueden arrojar resultados que ayuden a la mejora positiva del clima.

REFERENCIAS

- Alcohoser Zamora, R. (2020). La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41911>
- Ander, E. (2011) *Aprender a investigar: Nociones básicas para la investigación social*. 1a ed. - Córdoba: Editorial Brujas.
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. (1ra.Edición). Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://n9.cl/3kqja>
- Bastos, c. y Molina, P. (2008). *Caracterización del clima organizacional entre docentes de primaria y personal de servicios generales del colegio san José de Calanzas*. (Universidad Libre de Colombia) <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8759/>
- Bautista, Y. (2018) El coaching como herramienta de estrategia organizacional y su relación laboral de los tajadores de la financiera pro empresa, Agencia, Andahuaylas. 2018. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/535>
- Bayón, F. et, al. (2014). *COACHING HOY, Teoría general de coaching*. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces. <https://books.google.com.pe/books?id=VhoeDQAAQBAJ&lpg=PP1&dq=chiavenato%202007%20coaching%20educativo&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q&f=false>
- Berrocal, K. (2017) Influencia del coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad de los olivos, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Lima. (29-63) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12248>
- Bou, J. (2010). *Coaching para docentes, el desarrollo de habilidades en el aula*. Editorial ECU. <https://books.google.com.pe/books?id=0vP9DQAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Bou, J.F. (2013). *Coaching educative*. Madrid: LID

- Camacho, C. Espinoza, R. (2016) *El coaching educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suarez I.E.D. de Bogotá D.C.* Universidad Libre. Bogotá. (115-120)
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9748/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañate, L. (2015) *La estrategia del coaching y el clima organizacional en las instituciones educativas.* Universidad del Zulia. Maracaibo- Venezuela. (19-27) (102-104).
<file:///C:/Users/Gianfranco/Downloads/LA%20ESTRATEGIA%20DEL%20COACHING%20Y%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS.pdf>
- Castillo, et. al. (2019) Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. Lima –
<https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#>
- Contreras, D. & Jiménez, L. (2016) *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención.* Universidad del Rosario Bogotá. (53 - 71).
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/Contreras-Rios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Covey, S., & Merrill, R. (2007). El factor confianza. El valor que lo cambia todo. Paidós.
- Cruz, D. (2022) *Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la red educativa, Pitumarca, Cusco.* Universidad Cesar Vallejo Lima. (54 - 63)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82370/Cruz_Y_DH-SD.pdf?sequence=1
- Cuadra-Peralta, A. A., Fuentes-Soto, L. K., Madueño-Soza, D., Veloso-Besio, C., & Bustos-Meneses, Y. (2012). *Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral.* *Revista de Psicología*, 24(1), 3-26.

- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., Núñez, A. (2008). *clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Universidad de Talca, Chile. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23),66-85. [fecha de Consulta 20 de septiembre de 2022]. ISSN: 0716-498X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>
- Chiang, M. Salazar, M. Huerta, P. & Nuñez, A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid. Editorial Biblioteca ICAI Comillas.
<https://books.google.com.pe/books?id=0d8oEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), pp. 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. 8a edición*. Editorial McGraw Hill Interamericana, S.A. México.
- Fidias, A. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A. - Caracas.
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta. edición)*. Editorial McGraw-Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo>
- Hinojosa, D. (2019). *El coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N°4010 Callao, 2017*. Universidad Federico Villareal, Lima.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/>

- Jivaja (2022) Coaching y clima organizacional en una institución educativa privada, Ventanilla – 2022. (Tesis de maestría). Universidad Cesar vallejo. Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94314>
- Lárez H., José Humberto (2008). *El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado*. *Sapiens*. Revista Universitaria de Investigación, 9(2),219-234. [fecha de Consulta 13 de septiembre de 2022]. ISSN: 1317-5815. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011837013>
- Lopez, A., Castañer, M. Camerino, O. (2012) *La cohesión de grupo ¿Cómo desarrollarla en educación física?* Artículo See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/257993056>
- Márquez, E. (2011). *Relación entre el coaching directivo y confort laboral en las instituciones educativas*. Trabajo de grado. Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín, Maracaibo
- Malpica, J. (2020) *Coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco Dammert, distrito de Miraflores, Lima*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. (109-112)
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5069/Jaime%20Fernando%20MALPICA%20LOZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejías, A.; Reyes, O. y Arzola, M. (2006) *Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior*. uct [online]. 2006, vol.10, n.38, pp.55-61. ISSN 1316-4821
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200002#:~:text=El%20clima%20organizacional%2C%20definido%20en,Baldrige%20y%20otros%20ya%20citados
- Ministerio de educación (2017). *El marco del buen desempeño docente. Documento de trabajo*. Lima: Minedu.

- Núñez, B. (2009). *Una metodología innovadora aplicada a la práctica docente: el coaching*. STEI-intersindical, 60, 1-46.
- O'Connor, J. y Lages, A. (2005). *Coaching con pnl*. Barcelona: Urano.
- OCDE (2019), "*Crear una cultura organizacional abierta en el sector público de la Ciudad de México*", en Estudio de la OCDE sobre Integridad en la Ciudad de México: Renovando su sistema anticorrupción, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307094-es>
- Paredes Saavedra, Maribel (2013). *cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de monterrelos*. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, III(2),39-56.[fecha de Consulta 20 de Septiembre de 2022]. ISSN: 2225-7136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646127003>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. Revista CienciAmérica, 9(3), 1-5. <https://n9.cl/cj0bt>
- Razeto, A. (2016). Confianza interpersonal entre los miembros de una escuela: valor básico y olvidado por las reformas educativas. Actualidades Investigativas en Educación, 16(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-461.pdf>
- Rivera, D.,Rincón, JFlores, S. (2018) *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos en una ESE*. Revista Espacios. [online]. 2018, vol.39, n.19, pp.5-10. ISSN 0798 1015. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Ruiz, P. (2022) Programa "*Coaching educativo*" para favorecer la gestión del conocimiento en los estudiantes de quinto de secundaria de una institución educativa de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima (96-103) <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/26baf3ba-a604-425b-8d9a-1e42ab99b82a/content>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mwjía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1ra. Edición). Editor Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/2nrrie>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la investigación Cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos.
- Smith, E. (2016). *What is Employee Autonomy? Houston Chronicle*. de http://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html?_htc
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento- la guía para validar un instrumento en 10 pasos*. Lima. Biblioteca nacional del Perú.
- UNESCO (2022) *Transforming education from within: current trends in the status and development of teachers. World teachers´ Day 2022*. Place Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France. (35 pages)
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383002>
- Urtecho (2021) *La aplicación de herramientas del coaching en el clima organizacional de los docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de Trujillo – 2021*. Universidad Cesar Vallejo. (23 - 32)
file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/Urtecho_APL-SD.pdf
- Yucra, T., y Bernedo, L. Z. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Gobernanza*, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Coaching educativo y clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable independiente			
<p>Problema general ¿Qué relación tienen Coaching educativo y clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Qué relación tienen el Coaching educativo y la autonomía en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 2. ¿Qué relación tienen el Coaching educativo y la cohesión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 3. ¿Qué relación tienen Coaching educativo y la confianza en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022? 4. ¿Qué relación tienen Coaching educativo y la presión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general Explicar la relación que tiene el coaching educativo y el clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la autonomía en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 2. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la cohesión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 3. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la confianza en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 4. Explicar la relación que tiene el coaching educativo y la presión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 5. Explicar la relación que tiene el coaching educativo en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Coaching educativo se relaciona con el clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Coaching educativo se relaciona con la autonomía en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 2. Coaching educativo se relaciona con la cohesión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 3. Coaching educativo se relaciona con la confianza en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.</p>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Calibración	Percatarse Observar	1-12	Ordinal tipo Likert
			Escucha empática	Oír Escuchar a	13- 19	1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
			Comunicación	Escuchar para consciente	20-22	
Variable dependiente						
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Autonomía	Autodeterminación Responsabilidad	1-3	Ordinal tipo Likert
			Cohesión	Relaciones interpersonales	3-6	1-5
			Confianza	Clima acogedor	7-11	1= Nunca 2=Casi nunca

<p>5. ¿Qué relación tienen Coaching educativo y la innovación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022?</p>		<p>4. Coaching educativo se relaciona con la presión en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022. 5. Coaching educativo se relaciona con la innovación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022.</p>	<p>Presión Innovación</p>	<p>Realización de tareas Comunicación Estándares de desempeño Funcionamiento Finalización de tareas Ánimo para asumir riesgos creatividad Adoptar nuevos retos</p>	<p>12-15 16-18</p>	<p>3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística inferencial</p>			
<p>Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel de diseño: Correlacional – causal Enfoque de la investigación: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 125 docentes – 2 Instituciones educativas - Ugel 05- Lima 2022 Muestra: 95 docentes</p>	<p>Variable independiente: Coaching educativo Técnica e instrumentos: Cuestionario Variable dependiente: Clima organizacional Técnica e instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: La valoración de las variables del Coaching educativo y Clima organizacional, observamos que el 16% (15 docentes) se encuentran en el nivel Muy Alto para Clima organizacional, ello indica que existe un excelente clima en la organización educativa Inferencial Con respecto a este proceso estadístico para determinar la relación entre ambas variables, se empleó el coeficiente de Correlación de Rho Spermán, en un análisis no paramétrico.</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnicas
V1. Coaching educativo	Bou (2010) quien sostuvo que el coaching más que una herramienta o técnica, es un método creativo muy poderoso, que nos ayuda a tener una concepción interna de nosotros mismos para quien lo practica haciéndolo parte de su vida cotidiana.	Para el estudio de la variable coaching educativo, se analizó a través de las siguientes dimensiones: la calibración, la escucha empática, la comunicación. Siendo este parte fundamental del coaching educativo que es planteado por el autor antes mencionado.	Calibración Escucha empática Comunicación	Ver Percatarse Observar Oír Escuchar a Escuchar para Escucha consciente Comunicación verbal Comunicación no verbal	1-12 13- 19 20-22	Ordinal tipo Likert 1-5 1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Encuesta Cuestionario

<p>V.2 Clima Organizacional</p>	<p>Koys y Decottis (1991) citado por Chiang, et al. (2008) quienes definen que las escalas que fueron empleadas para medir la variable clima organizacional son válidas y pueden ser empleadas para mejorar la gestión en las instituciones.</p>	<p>Para el estudio de esta variable, se analizó a través de las siguientes dimensiones: la autonomía, la cohesión, confianza, presión y por último la innovación, que son parte fundamental del clima organizacional que nos van ayudar a recoger la información necesaria de como se viene dando variable en los docentes.</p>	<p>Autonomía Cohesión Confianza Presión Innovación</p>	<p>Autodeterminación Responsabilidad Relaciones interpersonales Clima acogedor Realización de tareas Comunicación Estándares de desempeño Funcionamiento Finalización de tareas Ánimo para asumir riesgos creatividad Adoptar nuevos retos.</p>	<p>1-3 3-6 7-11 12-15 16-18</p>	<p>Ordinal tipo Likert 1-5 1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>
--	--	---	--	---	---	--	----------------------------------

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL COACHING EDUCATIVO

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le presenta es anónimo y confidencial. Se agradece su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello, que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Nota: Solo se marca una respuesta de cada ítem

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ITEMS	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Calibración					
1	Puede usted deducir los pensamientos de una persona a través de sus gestos, solo con hacerle unas preguntas y sin necesidad que hable.					
2	Muestra usted dificultades para prestar atención a las personas con las que habla.					
4	Con que frecuencia afirma usted haber entendido algo que le dicen, aunque no haya comprendido realmente.					
5	Puede percibir los gestos o posturas cuando alguien está incómodo por alguna situación.					
8	Puede ver a sus colegas, cuando están reunidos sin percatarse de muchos detalles.					
9	Tan solo con observar a sus colegas puede ser capaz de entenderlos, incluso antes de que opinen.					
10	Puede usted emitir una opinión acerca de una persona a través de su postura sin necesidad que hable.					

11	Está convencido que los gestos y posturas de una persona, pueden dar a conocer algo, incluso antes que emita algún comentario.					
12	Al interactuar con las personas puede observar detalles como gestos faciales, si están atentos a la conversación logrando así comprender el mensaje.					
Dimensión 2: Escucha empática						
13	Cada vez que una persona opina sobre un tema, solo se limita a oír, aunque usted esté pensando en otra cosa totalmente distinta.					
14	Suele usted dejar que las personas crean que ha entendido lo que le cuentan, sin embargo, hizo caso omiso al contenido.					
15	Al escuchar alguna anécdota que le comentan, acostumbra asociarlo a su experiencia antes vivida.					
16	Considera usted más importante dar su opinión antes de haber terminado de escuchar el mensaje.					
17	En una conversación, suele asociar algunas palabras con tus diálogos internos como (olvide apagar la luz, no he pagado el recibo, etc.) dejando de prestar atención a tus colegas.					
18	En una conversación con sus colegas, usted es capaz de escuchar sin hacer ningún tipo de juicio de valor.					
19	Se le dificulta seguir la ilación de una conversación cuando se tensiona o se preocupa.					
Dimensión 3: Comunicación						
20	Se comunica de forma respetuosa, con un tono de voz adecuado con sus colegas y directivos.					
21	Considera usted que al comunicarse con sus colegas es claro en sus ideas.					
22	Considera que usted emplea un lenguaje adecuado al comunicar sus ideas.					

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le presenta es anónimo y confidencial. Se agradece su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello, que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Nota: Solo se marca una respuesta de cada ítem

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	Autonomía					
1	Realiza usted de manera consciente su trabajo sin esperar ser monitoreado.					
2	Cumple usted con las responsabilidades designadas por el director en el tiempo indicado.					
3	Considera usted que tiene la iniciativa para proponer ideas que favorecen al grupo.					
	Cohesión					
4	Considera usted que es parte de un equipo de docentes bien integrado y cohesionado.					
5	Se siente comprometido con su institución educativa para ser parte de futuros proyectos como concursos, capacitaciones aportando sus conocimientos.					
6	Considera que usted coopera con sus compañeros en las comisiones planteadas.					
	Confianza					

7	Para la realización de actividades se toman decisiones sin tomar en cuenta su opinión.					
8	La comunicación se da de manera efectiva entre los miembros jerárquicos de su institución, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.					
9	Con que frecuencia la Institución educativa busca el bienestar común realizando actividades de integración.					
10	Considera usted que los premios y reconocimientos que brindan en su institución educativa, son distribuidos de manera motivadora para impulsar la confianza en la comunidad educativa.					
11	El director o coordinadores manifiestan confianza en el trabajo que usted viene realizando.					
	Presión					
12	Considera que le exigen un alto rendimiento en su desempeño como docente.					
13	Después de ser monitoreado, usted toma en cuenta las observaciones y las mejora.					
14	Toma las cosas positivas de un conflicto acontecido, para prevenir uno de igual naturaleza.					
15	Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en toda institución educativa.					
	Innovación					
16	Se propone nuevas metas que le permita mejorar en su desempeño y sus competencias como docente.					
17	Aporta ideas innovadoras para proyectos que están a la vanguardia, logrando concretarlo en su campo con su equipo de trabajo.					
18	Recibe feedback adecuado de parte de los directivos o coordinadores sobre la calidad de trabajo que viene desempeñando en su área o nivel.					

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos

VALIDADOR 1: Instrumento 1 y 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Calibración							
1	Cree usted que con solo ver a las personas es suficiente para emitir una opinión.	X		X		X		
2	Con que frecuencia deja de prestar atención a las personas con las que habla.	X		X		X		
3	Normalmente asienta la cabeza como si hubiera entendido la opinión de un colega, sin haber comprendido realmente lo que quiere comunicarle.	X		X		X		
4	Puede percibir los gestos o posturas cuando alguien está incómodo por alguna situación.	X		X		X		
5	Puede ver a sus colegas, cuando están reunidos sin percatarse de muchos detalles.	X		X		X		
6	Tan solo con observar a sus colegas puede ser capaz de entenderlos, incluso antes de que opinen.	X		X		X		
7	Puede llegar a tener una opinión de una persona con la que no ha conversado directamente, pero ha observado sus gestos, posturas y su entonación de voz.	X		X		X		
8	Está convencido que los gestos y posturas de una persona, pueden dar a conocer algo, incluso antes que emita algún comentario.	X		X		X		
9	Al interactuar con las personas puede observar detalles como gestos faciales, si están atentos a la conversación logrando así comprender el mensaje.	X		X		X		
10	Cree usted que con solo ver a las personas es suficiente para emitir una opinión.	X		X		X		
11	Con que frecuencia deja de prestar atención a las personas con las que habla.	X		X		X		
12	Normalmente asienta la cabeza como si hubiera entendido la opinión de un colega, sin haber comprendido realmente lo que quiere comunicarle.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Escucha empática	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cada vez que una persona opina sobre un tema, solo te limitas a oír, aunque estés pensando en otra cosa totalmente distinta.	X		X		X		
14	Sueles dejar que las personas crean que has entendido lo que te cuentan, sin embargo, hiciste caso omiso al contenido.	X		X		X		
15	Cuando escuchas alguna una experiencia que te cuentan, acostumbras asociarlo a tu experiencia vivida, activando tus propios recuerdos.	X		X		X		
16	Cuando te cuentan algo, consideras más importante dar tu opinión antes de haber escuchado el tema completo.	X		X		X		
17	En una conversación, suele asociar algunas palabras con tus diálogos internos como (olvide apagar la luz, no he pagado el recibo, etc.) dejando de prestar atención a tus colegas.	X		X		X		
17	En una conversación con tus colegas, usted es capaz de escuchar sin hacer ningún tipo de juicio de valor.	X		X		X		
19	Cuando usted se tensiona por una conversación puede reanimarse al instante y seguir la ilación de la conversación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se comunica de forma respetuosamente, con un tono de voz adecuado con sus colegas y directivos.	X		X		X		
21	Considera usted que al comunicarse con sus colegas es claro en sus ideas.	X		X		X		
22	Considera usted que emplea un lenguaje adecuado al comunicar sus experiencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Frente a lo presentado, es relevante realizar algunas modificaciones en la redacción y volver a revisar las ideas del autor, de resolverse las indicaciones y sugerencias, **el instrumento es aplicable.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mgtr. Katelinen Mirian Rivera Paipay

DNI: 44223873

Especialidad del validador: Mgtr. Fonoaudiología

16 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza su trabajo de manera consiente, sin tener que ser monitoreado.	X		X		X		
2	Las responsabilidades están bien definidas y las cumple en el tiempo indicado.	X		X		X		
3	Considera que propone actividades de manera autónoma para luego realizarlas en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que el grupo de docentes con los que trabaja, funcionan con un equipo integrado.	X		X		X		
5	Se siente comprometido con su institución educativa para ser parte de futuros proyectos como concursos, capacitaciones aportando sus conocimientos.	X		X		X		
6	Considera que usted coopera con sus compañeros entre sí en las comisiones planteadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para la realización de actividades se toman decisiones sin tomar en cuenta su opinión.	X		X		X		
8	La comunicación se da de manera efectiva entre los miembros jerárquicos de su institución, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.	X		X		X		
9	Realiza la institución educativa trabajo en equipo con los miembros del equipo buscando el bienestar común.	X		X		X		
10	Considera usted que los premios y reconocimientos que brindan en su institución educativa, son distribuidos de manera motivadora para impulsar la confianza en la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Percibes que existe una confianza en el trabajo que realizas por parte de los directivos o coordinadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Presión							

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RIVERA PAIPAY, KATELINEN MIRIAN DNI 44223873	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 05/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
RIVERA PAIPAY, KATELINEN MIRIAN DNI 44223873	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 12/10/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
RIVERA PAIPAY, KATELINEN MIRIAN DNI 44223873	MAGISTER EN FONOAUDIOLOGIA Fecha de diploma: 06/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

VALIDADOR 2: Instrumento 1 y 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Calibración							
1	Cree usted que con solo ver a las personas es suficiente para emitir una opinión.	X		X		X		
2	Con que frecuencia deja de prestar atención a las personas con las que habla.	X		X		X		
3	Normalmente asienta la cabeza como si hubiera entendido la opinión de un colega, sin haber comprendido realmente lo que quiere comunicarle.	X		X		X		
4	Puede percibir los gestos o posturas cuando alguien está incómodo por alguna situación.	X		X		X		
5	Puede ver a sus colegas, cuando están reunidos sin percatarse de muchos detalles.	X		X		X		
6	Tan solo con observar a sus colegas puede ser capaz de entenderlos, incluso antes de que opinen.	X		X		X		
7	Puede llegar a tener una opinión de una persona con la que no ha conversado directamente, pero ha observado sus gestos, posturas y su entonación de voz.	X		X		X		
8	Está convencido que los gestos y posturas de una persona, pueden dar a conocer algo, incluso antes que emita algún comentario.	X		X		X		
9	Al interactuar con las personas puede observar detalles como gestos faciales, si están atentos a la conversación logrando así comprender el mensaje.	X		X		X		
10	Cree usted que con solo ver a las personas es suficiente para emitir una opinión.	X		X		X		
11	Con que frecuencia deja de prestar atención a las personas con las que habla.	X		X		X		
12	Normalmente asienta la cabeza como si hubiera entendido la opinión de un colega, sin haber comprendido realmente lo que quiere comunicarle.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Escucha empática	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cada vez que una persona opina sobre un tema, solo te limitas a oír, aunque estés pensando en otra cosa totalmente distinta.	X		X		X		

14	Sueles dejar que las personas crean que has entendido lo que te cuentan, sin embargo, hiciste caso omiso al contenido.	X		X		X	
15	Cuando escuchas alguna una experiencia que te cuentan, acostumbras asociarlo a tu experiencia vivida, activando tus propios recuerdos.	X		X		X	
16	Cuando te cuentan algo, consideras más importante dar tu opinión antes de haber escuchado el tema completo.	X		X		X	
17	En una conversación, suele asociar algunas palabras con tus diálogos internos como (olvide apagar la luz, no he pagado el recibo, etc.) dejando de prestar atención a tus colegas.	X		X		X	
17	En una conversación con tus colegas, usted es capaz de escuchar sin hacer ningún tipo de juicio de valor.	X		X		X	
19	Cuando usted se tensiona por una conversación puede reanimarse al instante y seguir la ilación de la conversación.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
20	Se comunica de forma respetuosamente, con un tono de voz adecuado con sus colegas y directivos.	X		X		X	
21	Considera usted que al comunicarse con sus colegas es claro en sus ideas.	X		X		X	
22	Considera usted que emplea un lenguaje adecuado al comunicar sus experiencias.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: **Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández**

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. En Educación, Docente de Posgrado e investigador

10, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Yolvi Ocaña-Fernández
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza su trabajo de manera consiente, sin tener que ser monitoreado.	X		X		X		
2	Las responsabilidades están bien definidas y las cumple en el tiempo indicado.	X		X		X		
3	Considera que propone actividades de manera autónoma para luego realizarlas en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que el grupo de docentes con los que trabaja, funcionan con un equipo integrado.	X		X		X		
5	Se siente comprometido con su institución educativa para ser parte de futuros proyectos como concursos, capacitaciones aportando sus conocimientos.	X		X		X		
6	Considera que usted coopera con sus compañeros entre sí en las comisiones planteadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para la realización de actividades se toman decisiones sin tomar en cuenta su opinión.	X		X		X		
8	La comunicación se da de manera efectiva entre los miembros jerárquicos de su institución, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.	X		X		X		
9	Realiza la institución educativa trabajo en equipo con los miembros del equipo buscando el bienestar común.	X		X		X		
10	Considera usted que los premios y reconocimientos que brindan en su institución educativa, son distribuidos de manera motivadora para impulsar la confianza en la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Percibes que existe una confianza en el trabajo que realizas por parte de los directivos o coordinadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Presión							

12	Considera que le exigen un alto rendimiento en su desempeño como docente.	X		X		X		
13	Cuando lo han monitoreado alguna vez en el aula, ha tomado en cuenta las observaciones y las ha mejorado.	X		X		X		
14	Toma las cosas positivas de un conflicto acontecido, para prevenir uno de igual naturaleza.	X		X		X		
15	Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en toda institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Innovación							
16	Se propone nuevas metas que le permita mejorar en su desempeño y sus competencias como docente.	X		X		X		
17	Aporta ideas innovadoras para proyectos que están a la vanguardia, logrando concretarlo en su campo con su equipo de trabajo.	X		X		X		
18	Recibe feedback adecuado de parte de los directivos o coordinadores sobre la calidad de trabajo que viene desempeñando en su área o nivel.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: **Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández**

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. En Educación, Docente de Posgrado e investigadora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10, de octubre del 2022.



Yolvi Ocaña-Fernández
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 07/11/2005 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 22/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2010 Fecha egreso: 31/12/2011</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>

VALIDADOR 3: Instrumento 1 y 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Calibración							
1	Cree usted que con solo ver a las personas es suficiente para emitir una opinión.	X		X		X		
2	Con que frecuencia deja de prestar atención a las personas con las que habla.	X		X		X		
3	Normalmente asienta la cabeza como si hubiera entendido la opinión de un colega, sin haber comprendido realmente lo que quiere comunicarle.	X		X		X		
4	Puede percibir los gestos o posturas cuando alguien está incómodo por alguna situación.	X		X		X		
5	Puede ver a sus colegas, cuando están reunidos sin percatarse de muchos detalles.	X		X		X		
6	Tan solo con observar a sus colegas puede ser capaz de entenderlos, incluso antes de que opinen.	X		X		X		
7	Puede llegar a tener una opinión de una persona con la que no ha conversado directamente, pero ha observado sus gestos, posturas y su entonación de voz.	X		X		X		
8	Está convencido que los gestos y posturas de una persona, pueden dar a conocer algo, incluso antes que emita algún comentario.	X		X		X		
9	Al interactuar con las personas puede observar detalles como gestos faciales, si están atentos a la conversación logrando así comprender el mensaje.	X		X		X		
10	Cree usted que con solo ver a las personas es suficiente para emitir una opinión.	X		X		X		
11	Con que frecuencia deja de prestar atención a las personas con las que habla.	X		X		X		
12	Normalmente asienta la cabeza como si hubiera entendido la opinión de un colega, sin haber comprendido realmente lo que quiere comunicarle.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Escucha empática	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cada vez que una persona opina sobre un tema, solo te limitas a oír, aunque estés pensando en otra cosa totalmente distinta.	X		X		X		

14	Sueles dejar que las personas crean que has entendido lo que te cuentan, sin embargo, hiciste caso omiso al contenido.	X		X		X	
15	Cuando escuchas alguna una experiencia que te cuentan, acostumbras asociarlo a tu experiencia vivida, activando tus propios recuerdos.	X		X		X	
16	Cuando te cuentan algo, consideras más importante dar tu opinión antes de haber escuchado el tema completo.	X		X		X	
17	En una conversación, suele asociar algunas palabras con tus diálogos internos como (olvide apagar la luz, no he pagado el recibo, etc.) dejando de prestar atención a tus colegas.	X		X		X	
17	En una conversación con tus colegas, usted es capaz de escuchar sin hacer ningún tipo de juicio de valor.	X		X		X	
19	Cuando usted se tensiona por una conversación puede reanimarse al instante y seguir la ilación de la conversación.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
20	Se comunica de forma respetuosamente, con un tono de voz adecuado con sus colegas y directivos.	X		X		X	
21	Considera usted que al comunicarse con sus colegas es claro en sus ideas.	X		X		X	
22	Considera usted que emplea un lenguaje adecuado al comunicar sus experiencias.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento si tiene suficiencia de aplicabilidad para la investigación realizada, ya que guarda relación directa las preguntas con el tema a investigar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Neyra Moreyra, Cleofe Nerita

DNI: 23557414

Especialidad del validador: EDUCACION PRIMARIA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13, de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autonomía							
1	Realiza su trabajo de manera consiente, sin tener que ser monitoreado.	X		X		X		
2	Las responsabilidades están bien definidas y las cumple en el tiempo indicado.	X		X		X		
3	Considera que propone actividades de manera autónoma para luego realizarlas en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Cohesión							
4	Considera que el grupo de docentes con los que trabaja, funcionan con un equipo integrado.	X		X		X		
5	Se siente comprometido con su institución educativa para ser parte de futuros proyectos como concursos, capacitaciones aportando sus conocimientos.	X		X		X		
6	Considera que usted coopera con sus compañeros entre sí en las comisiones planteadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Confianza							
7	Para la realización de actividades se toman decisiones sin tomar en cuenta su opinión.	X		X		X		
8	La comunicación se da de manera efectiva entre los miembros jerárquicos de su institución, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.	X		X		X		
9	Realiza la institución educativa trabajo en equipo con los miembros del equipo buscando el bienestar común.	X		X		X		
10	Considera usted que los premios y reconocimientos que brindan en su institución educativa, son distribuidos de manera motivadora para impulsar la confianza en la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Percibes que existe una confianza en el trabajo que realizas por parte de los directivos o coordinadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Presión							

12	Considera que le exigen un alto rendimiento en su desempeño como docente.	X		X		X		
13	Cuando lo han monitoreado alguna vez en el aula, ha tomado en cuenta las observaciones y las ha mejorado.	X		X		X		
14	Toma las cosas positivas de un conflicto acontecido, para prevenir uno de igual naturaleza.	X		X		X		
15	Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en toda institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 Innovación								
16	Se propone nuevas metas que le permita mejorar en su desempeño y sus competencias como docente.	X		X		X		
17	Aporta ideas innovadoras para proyectos que están a la vanguardia, logrando concretarlo en su campo con su equipo de trabajo.	X		X		X		
18	Recibe feedback adecuado de parte de los directivos o coordinadores sobre la calidad de trabajo que viene desempeñando en su área o nivel.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa que el material es pertinente y eficiente para ser aplicado con la población de docentes de manera pertinente para fines del investigador.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **NEYRA MOREYRA, CLEOFE NERITA**

DNI: 23557414

Especialidad del validador: DOCENTE DE EDUCACION PRIMARIA.

13, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>NEYRA MOREYRA, CLEOFERITA DNI 23557414</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/10/2008 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>
<p>NEYRA MOREYRA, CLEOFERITA DNI 23557414</p>	<p>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 07/05/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i></p>
<p>NEYRA MOREYRA, CLEOFERITA DNI 23557414</p>	<p>LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 04/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>

E. Prueba piloto

F. Prueba de normalidad

G. Otros anexos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching educativo y clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022", cuyo autor es VASQUEZ FERMIN MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 11:56:15

Código documento Trilce: TRI - 0512285