



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Coaching educativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa
José Abelardo Quiñones de El Porvenir, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa

AUTORA:

Pinedo Banda, Martha Elena (orcid.org/0000-0002-4554-3530)

ASESOR:

Dra. Kony Luby Duran Llaro (orcid.org/0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre adorada, Rosa, por su
aliento permanente y apoyo
constante para continuar en mi
superación profesional.

A mis hijos: Marcelo y Alejandro por ser la razón
de mi vida y por quienes seguiré superándome
en el campo de la docencia.

Martha Elena

Agradecimiento

A Dios nuestro Creador, por brindarme la vida
y permitirme obtener el grado de Maestría un
nuevo peldaño para lograr mi realización profesional.

A cada uno de los docentes que
me han formado profesionalmente
en la Universidad cuyos
conocimientos serán mi referente
pedagógico.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1 Tipo y Diseño de investigación	26
3.2 Variables y operacionalización.....	26
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5 Procedimiento	31
3.6 Método de análisis de datos.....	31
3.7 Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de docentes de Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019	27
Tabla 2. Escala de Likert de Coaching Educativo.....	28
Tabla 3. Categorización del Coaching Educativo y sus dimensiones.....	29
Tabla 4. Escala de Likert de Satisfacción laboral	29
Tabla 5. Categorización de Satisfacción Laboral y sus dimensiones	30
Tabla 6. Nivel de Coaching educativo en docentes de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019	33
Tabla 7. Nivel de Coaching educativo por dimensiones en docentes de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019	33
Tabla 8. Nivel de Satisfacción laboral en docentes de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019	34
Tabla 9. Nivel de Satisfacción laboral por dimensiones en docentes de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019	34
Tabla 10. Correlación entre las dimensiones de Coaching Educativo y la variable Satisfacción laboral, en docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.	36

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019. La investigación llevada a cabo es del tipo aplicada, nivel descriptivo no experimental y diseño correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por 34 personas entre docentes y administrativos, los cuales fueron evaluados por medio de dos instrumentos el cuestionario de coaching educativo y el cuestionario de satisfacción laboral. En el análisis de los resultados se encontró que el 74% de los docentes se ubican en el nivel medio de coaching educativo, mientras que el 53% se ubican en el nivel medio de la variable satisfacción laboral. Al determinar los niveles de correlación entre las dos variables, se aprecia que el coeficiente de Rho Spearman es de $r = 0.573$, con una significancia de 0.000, en una $p < 0.05$, existiendo correlación positiva, lo cual nos permite aceptar la hipótesis alternativa y concluir en que: Existe relación significativa entre el coaching educativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Palabras clave: Coaching, Satisfacción, Educativo, Laboral

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between educational coaching and job satisfaction in teachers of the Educational Institution "José Abelardo Quiñones" of El Porvenir, 2019. The research carried out is of the applied type, non-experimental descriptive level and transversal correlational design. The sample was made up of 34 people, including teachers and administrators, who were assessed through two instruments the educational coaching questionnaire and the job satisfaction questionnaire. In the analysis of the results, it was found that 74% of teachers are in the middle level of educational coaching, while 53% are in the middle level of the job satisfaction variable. When determining the correlation levels between the two variables, it can be seen that the Rho Spearman coefficient is $r = 0.573$, with a significance of 0.000, at a $p < 0.05$, with a positive correlation, which allows us to accept the alternative hypothesis and conclude that: There is a significant relationship between educational coaching and job satisfaction at the Educational Institution "José Abelardo Quiñones" of El Porvenir, 2019.

Keywords: Coaching, Educational, Labor, Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, ha habido múltiples reconocimientos realizados por diversos empresarios sobre el coaching, sin embargo, hace muy pocos años recién ha sido introducido en el ámbito educativo. Hirsch (2009) define al coaching como el proceso que desarrolla continuamente aptitudes con el fin de incrementar la efectividad de la enseñanza, y menciona que al coaching es una manera de aumentar las habilidades y hacer que el intelecto o conocimiento de los profesores sigan creciendo. También, ha sido confirmado que el coaching tiene mucha importancia en el desarrollo de los profesores de todas las escuelas (Reeves y Ellison, 2009, Robertson, 2009). Paulatinamente el coaching educativo (CE) ha venido de a pocos convirtiéndose en un instrumento indispensable en las instituciones educativas con el único objetivo que los docentes lo puedan utilizar y beneficiarse para que por medio de capacitaciones y de forma planificada mejoren su desempeño y alcancen su máximo potencial.

En el contexto internacional, en un país desarrollado como Canadá que se encuentra integrado y compuesto por instituciones educativas exitosas y que fomentan la enseñanza de calidad se ha ido introduciendo información sobre conceptos relacionados al coaching, indicando y entendiendo que es una forma primordial de impulsar a los docentes para que su desarrollo profesional siga creciendo y que al comenzar a aplicarlo la enseñanza se vuelve mejor tanto para ellos como para los que aprenden, porque permite guiar a los que lideran en la labor académica encaminándolos hacia un mismo objetivo y a tener las mismas expectativas, además de ser una estrategia utilizada para desarrollar y fortalecer el liderazgo y que hace que se vayan adquiriendo nuevas habilidades para que vayan desarrollando de cada una de sus competencias y que en el proceso no les sea muy difícil adaptarse al cambio (Leithwood et al., 2008, p. 41).

En el Caribe y Latinoamérica, sobre la transcendencia y magnitud del coaching, se tiene un conocimiento confiable y primordial, porque estas regiones cuentan con alrededor de 4000 'coaches' profesionales y aproximadamente 1000 directivos o gerentes los cuales han ido desarrollando dicha habilidad, con clientes con edades de hasta 25 años equivalentes al 6%,

entre 26 a 34 años son el 25%, entre 35 a 44 años son el 40 %, entre 45 a 54 años son el 23 % y más de 55 años son el 5 %, observándose que este servicio es muy demandado en estas regiones y que el resultado es muy positivo al utilizar el coaching, ya que es una estrategia que hace que mejore cada persona, por lo que la gran demanda de este servicio se ve manifestado cuando las personas obtienen resultados positivos, lo cual puede ser utilizado en países como América Latina como una de las estrategias de mejora que se pueden desarrollar a nivel personal o educativo (Camargo,2017, p.10).

En Perú, en muchas instituciones educativas, el coaching educativo de los docentes no se viene desarrollando de una forma adecuada e inclusive alguno no tienen idea de su significado, porque no se generan capacitaciones a los docentes que los ayude en primer lugar a entender el significado de coaching y en segundo lugar a saber cómo les puede ayudar este tema, lo cual evita que se desarrollen en ciertas habilidades específicas, además de no desarrollar sus habilidades al máximo, por lo que no ven cumplidas sus metas y las expectativas que tenían cuando decidieron ejercer su profesión, presentando un nivel bajo, lo cual se observa también en las dimensiones del CE: Mediador en escenarios de conflicto, Participación en el sistema de la educación, Modelo cooperativo, que también presentan en un nivel bajo.

La satisfacción laboral se usa como una terminología fundamental en psicología como parte de la organización del trabajo y las instituciones, ya que tiene una función primordial al momento de la indagación de resoluciones, siendo un tipo de concepción condicionante en el contexto de trabajo lo cual se utilizará al momento de la formación de un individuo u organización (Dormann y Zapf, 2001); como la insatisfacción laboral perjudica a toda la organización, la cual tendría que erradicarse para alcanzar los objetivos planteados, por lo que se ha creado mecanismos como aplicar la estrategia del coaching que establezcan factores que motiven potencialmente las habilidades individuales, solucionar las molestias que se percibe en el personal y fortalecer los aspectos positivos que presenta la organización. En relación, Robbins y Judge (2009) argumentan que “un individuo con altos niveles de satisfacción en el trabajo conserva sentimientos positivos con respecto a su trabajo, mientras que un individuo con

un nivel bajo va a presentar sentimientos negativos”, ya que la satisfacción en el trabajo es el indicador relevante de la postura de una persona en un contexto laboral (p. 74).

El trabajo científico sobre la satisfacción laboral enfatiza que depende tanto de variables intrínsecas como la autorrealización, como de variables profesionales extrínsecas (la oportunidad de aprender cosas nuevas a través de la formación, el reconocimiento institucional y social del trabajo brindado, las perspectivas de desarrollo profesional y por tanto desarrollo profesional) que varían en función de otras variables como, por ejemplo, edad, sexo, años de experiencia, nivel de grado; pero la insatisfacción puede ser causada por la falta de confianza en las habilidades profesionales de uno para manejar la desmotivación de los estudiantes o sus conductas disruptivas o agresivas.

Cuando los profesores tienen un alto sentido de competencia, también están más entusiasmados y satisfechos con su trabajo, es entonces el componente intrínseco y las reacciones emocionales de los profesores lo que es significativo y varía según cada profesional (Skaalvik y Skaalvik, 2009). Según Maroy (2002), entre los factores que inciden en los componentes extrínsecos de la satisfacción laboral, se encuentra el aislamiento dentro de la comunidad escolar (individualismo, desprecio, desconfianza jerárquica) y la falta de apoyo de otros docentes. un entorno de trabajo y de vida deficiente (Evers et al., 2004). Si el entorno de vida y de trabajo se deteriora, aumenta la insatisfacción y disminuye la persistencia en el trabajo.

La IE. “*José Abelardo Quiñones*” de El Porvenir, registra un coaching educativo poco desarrollado, problemática que se evidencia en los profesores al no ser capacitados, por lo que se busca agregar nuevas formas de enseñar y aprender como es el Modelo cooperativo del coaching educativo, que al ser aplicado se observa que la cooperación entre colegas de la misma o diferente asignatura conforme van aprendiendo es muy poca y que no presentan interés de aprender a aprender, de buscar desarrollarse profesional y personalmente para que los alumnos obtengan buenas notas; por otro lado, en la Participación en el sistema educativo, se observa que los docentes ayudan muy poco en las actividades desarrolladas por la I.E, por lo que tampoco se fomenta la

participación del padre de familia cuando se desarrollan actividades extracurriculares requiriéndose que acompañen a sus hijos durante la vivencia de valores y el desarrollo académico; aludiendo que tienen mucho trabajo y no pueden asistir a estas actividades, y al hablar de resolución de conflictos, hasta el momento no se ha determinado políticas de capacitación con respecto al “Mediador de resolución de conflictos” permitiendo tener medidas atinadas que puedan servir de ayuda tanto a los alumnos como a los profesores.

El director de dicha institución, presenta un recibimiento de forma académica al acompañamiento nulo, porque prioriza la gestión administrativa y docente, percibiéndose la falta de confianza, falta de estímulo del talento, falta de crecimiento personal, falta de interés académico y organizacional de los docentes; además, cuando se habla de acción compartida y en equipo, la comunicación fluida no es percibida ni tomada en cuenta y la delegación de las funciones no se dan tomando en cuenta las potencialidades, fortalezas y habilidades de cada docente ya que se realizan al azar sin saber las destrezas que presenta cada uno, en qué función se quieren desempeñar o en cuál se desempeñaría mejor, lo cual motiva que la labor que realizan sea incorrecta y poco profesional porque nadie les explica cómo desarrollarla, evitando que se sienten motivados para poderla realizar de forma buena y eficaz. Así mismo, los docentes presentan una satisfacción que se ve limitada drásticamente por la tarea desempeñada por ellos, que en muchos casos ni ellos saben a qué se debe porque creen que están dando lo mejor de ellos, pero no entienden que esto va más allá del conocimiento que cada uno tiene, más bien está relacionado con las habilidades y destrezas que uno adquirir, lo que causa que al no saber cómo manifestarlo se sientan frustrados y que estos docentes se encuentren manifestando bajos niveles de compromiso cuando se realizan y planifican actividades en la institución educativa que está laborando, lo cual debe motivar a los directores a la búsqueda de tiempo para estimular al docente a estar satisfechos y que estos docentes se comprometan con la labor que cumplen día tras día cumpliendo con los estándares de la calidad para la enseñanza institucional y así su forma de enseñar sea cada vez mejor y que los alumnos tengan una buena base para que luego puedan desarrollarse y estudiar lo que ellos deseen sin presentar problemas de aprendizaje.

El trabajo planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching educativo (CE) y satisfacción laboral (SL) en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019?

Este estudio tiene justificación práctica, debido a que favoreció establecer la vinculación entre CE y SL y aunque no se eliminará los problemas descritos relacionados a estas dos variables, posee el propósito de que se convierta en una excelente contribución ayudando a tener más conciencia referente el Coaching educativo y la Satisfacción laboral, recalcando la trascendencia y la ascendencia directa entre CE y SL

Teóricamente, consistió en profundizar la forma de conocer sobre coaching educativo y satisfacción laboral. La satisfacción laboral esta cimentada por diseños teóricos y contribuciones de Barraza y Ortega (2009), que plantearon las 8 dimensiones para medir la satisfacción laboral descritas anteriormente; y también los 2 factores de satisfacción de Herzberg (Martínez, 2007), quienes piensan que hay 2 tipos de situaciones laborales: los acontecimientos de las organizaciones y los personales. El coaching se ve fundamentada planteando la autoeficacia en la instrucción, respecto a lo que piensa uno mismo como creer que posee muchas destrezas y conocimientos al momento del cumplimiento de una meta específica y al lograr satisfactoriamente los objetivos planteados (Hochberg y Desimone, 2010).

Metodológicamente, este estudio presenta instrumentos confiables y validados para calcularse el CE y SL docente en una la IE de El Porvenir, que pueden servir de punto de partida a diversas investigaciones que utilicen estas variables.

También tiene relevancia social porque se ha realizado por primera vez el presente estudio en la I.E. de El Porvenir, y a partir de la información teórica, los resultados que se han obtenido, hallazgos y sugerencias, el director de la I.E. José Abelardo Quiñones de EL Porvenir, va a poder realizar acciones, plantear o mejorar la dirección estratégica que se tiene que realizar.

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de coaching educativo en los docentes de la IE. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la IE. Establecer la relación que existe entre CE y la dimensión desempeño profesional y condiciones laborales en los docentes de la IE. Establecer la relación que existe entre CE y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación en los docentes de la IE. Establecer la relación que existe entre CE y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico en los docentes de la IE. Establecer la relación que existe entre CE y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales en los docentes de la IE.

Hipótesis General

H₁: Existe relación entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

H₀: No existe relación entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Hipótesis Específicas

H₂: Existe relación entre CE y la dimensión desempeño profesional y condiciones laborales en los docentes de la IE.

H₀: No existe relación entre CE y la dimensión desempeño profesional y condiciones laborales en los docentes de la IE.

H₃: Existe relación entre CE y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación en los docentes de la IE.

H₀: No existe relación entre CE y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación en los docentes de la IE.

H₄: Existe relación entre CE y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico en los docentes de la IE.

H₀: No existe relación entre CE y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico en los docentes de la IE.

H₅: Existe relación entre CE y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales en los docentes de la IE.

H₀: No existe relación entre CE y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales en los docentes de la IE.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Anaya y Suárez (2017) ejecutaron en Madrid, una investigación, cuyo propósito fue evaluar la SL de los DOCENTES de Inicial, Primaria y Secundaria, en una muestra de 2562 profesores procedentes de toda España, con diseño no experimental, correlacional y transeccional, se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Satisfacción Laboral realizado a los profesorado, que consistió en 32 facetas, que es convergente y válido, 14 discriminantes, y que tiene una apropiada base interna, encontrándose que en el modelo estructural la satisfacción laboral las dimensiones principales fueron el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y superiores, y el salario, concluyendo que los profesores presentaron satisfacción laboral global medianamente elevada porque se registró una correlación positiva en el gusto al trabajo actual de $\rho = 0.421$, gusto en la vida en el colegio/instituto de $\rho = 0.438$, prioridad de gusto con el trabajo de $\rho = 0.2.65$, y probabilidad de jubilación anticipada de $\rho = 0.166$.

En el contexto nacional, Martel (2018) en su investigación que pretendió determinar la influencia del CE en el desempeño docente, en 51 profesores como muestra, se utilizó el diseño no experimental, correlacional, causal y transeccional. La medición del nivel de coaching educativo se realizó mediante un Cuestionario. Los resultados demostraron que, la dimensión modelo cooperativo presenta categoría baja de 58.8%; mientras que el nivel medio obtuvo un 41.2%; Participación en el sistema educativo presenta nivel bajo de 62.7%, Mediar en situaciones de conflicto, presenta nivel bajo de 82.4% y un nivel medio de 17.6%, por otro lado, la variable CE, presenta un nivel bajo con 58.8%, y un nivel medio de 41.2%. Se concluyó que, el coaching educativo influye sobre el desempeño docente con $Rho \text{ Spearman} = 0.517$.

Tiquilloca (2017), en su tesis que se propuso determinar la relación entre el coaching y la SL que hay en todos los colaboradores, realizando una investigación cuantitativa correlacional, en el que utilizó un instrumento de medición para el coaching educativo y otra para la satisfacción laboral, empleando la escala de Likert. Se encontró que las dimensiones de coaching educativo, como son estilo de direccionamiento, entrenamiento conveniente y acompañamiento favorable presentaban un porcentaje de 33.3%; mientras que los sistemas motivacionales propios presentaron un 30.9%, encontrándose en nivel neutral; sin embargo, en el sistema de trabajo oportuno predominó el nivel de acuerdo con 30.9%. Por otro lado, las dimensiones de satisfacción laboral como son desempeño satisfactorio y compromiso sincero presentaron 33.3%; respectivamente, y el entorno agradable presentó un 29.6%, encontrándose en nivel neutral, concluyéndose que, hay una relación de asociación del coaching y la satisfacción laboral siendo positiva y alta ($r=0.721$).

Saltos (2017), en su tesis realizada en Moquegua que pretendió evaluar el CI y la SL, en 98 docentes de la institución, investigación descriptiva correlacional. Se encontró que el clima organizacional obtuvo un 53.1% situándose en un nivel muy favorable con 53.1%, y sus dimensiones autorelación se encuentra en el nivel favorable y muy favorable; respectivamente, con 45.9%, involucramiento laboral y comunicación en nivel muy favorable con 54.1% y 28.2%; respectivamente, monitoreo y condiciones laborales en nivel favorable con 48% y 49%; respectivamente. La variable satisfacción laboral se halló en nivel muy satisfecho con 50%, y su dimensión condiciones de trabajo, significación de tareas, beneficios económicos y reconocimiento personal y social se encuentran en nivel muy satisfecho con 50%, 56.1%, 48%, 46.9%; respectivamente, concluyéndose que, el CI está relacionado con la SL lográndose un $Rho=0.775$ y un coeficiente bilateral de $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

En el ámbito local Sánchez (2019), en su tesis ejecutada en Trujillo, que pretendió determinar la relación del CE y el liderazgo distribuido, en 80 profesores del nivel secundario, utilizó un cuestionario sobre el CE que contenía 20 preguntas y un cuestionario de Liderazgo distribuido que contenía 23 preguntas. En los resultados se obtuvo que, la variable CE de los profesores y en sus dimensiones Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo

y Mediador en situaciones de conflicto, se sitúan cada uno en nivel medio. La variable Liderazgo distribuido de los profesores y en todas sus dimensiones como Talento, Confianza, Acción compartida y Motivación se encontraron en nivel deficiente, concluyéndose que, no hay presencia de correlación significativa al relacionar CE y Liderazgo distribuido con $\rho=0,125$ y un $p=0.271$ ($p>0.05$).

Ulloa (2019) en su trabajo desarrollado en Trujillo cuyo propósito fue determinar que el coaching educativo se relaciona con el liderazgo transformacional, fue tipo aplicada, descriptiva no experimental, de diseño correlacional transversal, con una muestra de 75 profesores y administrativos, que se evaluaron empleado un cuestionario sobre coaching educativo y otro sobre liderazgo multifactorial. Encontrándose que, 76% presentan nivel alto de apreciación de CE, y el liderazgo transformacional, se encuentra en nivel bueno (97.3%); mientras que, la correlación de las dos variables fue de $Rho= 0.543$, y un $p= 0.000$ ($p<0.05$), existiendo correlación moderadamente positiva. Concluyendo que el CE y el liderazgo transformacional se relacionan significativamente.

Sagastegui (2019), en su tesis realizada en el Alto Salaverry, determinó la relación entre el comportamiento organizacional y la SL en los profesores, fue aplicada, descriptivo y correlacional transeccional, en 53 docentes, utilizó un cuestionario de 35 ítems sobre Comportamiento organizacional y otro de 23 ítems sobre Satisfacción laboral. Encontrándose que al medir el Comportamiento organizacional y su dimensión recompensa, propósito, estructura, herramientas eficientes, relaciones, actitud ante el cambio y liderazgo, presentan un nivel de Ausencia de problemas, y al medir la Satisfacción laboral y sus dimensiones, satisfacción con la participación, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la supervisión se ubicaron en un nivel alto, pero la dimensión satisfacción con las presentaciones recibidas se ubicó en nivel medio, concluyéndose que, no hay correlación entre Comportamiento organizacional y SL en los profesores, obteniéndose un $\rho=-0.020$, con $p 0.889$ ($p>0.05$).

Páramo, et al. (2016), en su estudio cuyo objetivo fue evaluar la satisfacción laboral de los profesores usando la Escala General de SL, en 27 docentes aplicándoles el instrumento de 15 ítems, conformada por la Subescala de factores intrínsecos y factores extrínsecos. Se encontró que mayormente se encontraban en nivel muy insatisfecho la pregunta sobre la multiplicidad de trabajos que ejecuta en su labor (40.7%), nivel moderadamente insatisfecho sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho (25.9%), nivel ni insatisfecho ni satisfecho sobre la posibilidad de usar tus capacidades (22.21%), nivel moderadamente satisfecho sobre su superior inmediato (37%), nivel satisfecho la pregunta sobre su horario de trabajo (44.4%), nivel muy insatisfecho y muy satisfecho sobre la atención que se le da a las propuestas que realizas (29.6%) y nivel insatisfecho y moderadamente insatisfecho sobre su estabilidad en el empleo (44.4%). Se concluyó que hay una satisfacción laboral moderada, que la correlación interna entre subescalas fue muy buena, del 96% y que, la muestra no presentó alta satisfacción por la labor realizada, los resultados son aceptables para su uso en docentes de nuestro entorno.

Wise y Avendaño (2013) tienen teorías relacionadas a Coaching en el que sostienen que “Coaching es llevar a una persona valiosa del lugar donde se encuentra al lugar que puede llegar a estar” (p. 11). La expresión “*valiosa*” quiere decir que, el coach ve a las personas como valiosas, significativas e importantes para llevar a cabo una función o una labor que se le asigne, llevar es tener que acompañar a aquella persona que va a recibir su coaching y a

donde va a poder llegar, haciendo que una persona pueda desarrollar y dar a conocer su máximo potencial y se desenvuelva de la mejor manera en el ámbito profesional y así pueda tener un mejor desempeño en su ámbito laboral o que su desempeño vaya mejorando día tras día conforme se va formando y capacitando sobre Coaching.

El coaching es una técnica usada para el cambio, es la manera que un coach (aquella persona que se encarga de facilitar pedagógicamente los métodos de cambio enfocados en las personas) va a ayudar a un coache (cliente que va a decidir el cambio que quiere seguir) para perfeccionar su forma de rendir y de respuesta y que el cliente pueda llegar a lograr lo que quiera hacer de forma satisfactoria. Las principales herramientas del coach son las “preguntas generadoras” las cuales plantea a su cliente para descubrir sus destrezas y habilidades y que de acuerdo a ello cumpla con sus objetivos trazados; primero, va a enseñar al cliente a saber hacia dónde se está dirigiendo o saber que busca aprender; segundo, lo va ayudar a saber que posibles posiciones puede seguir para tomar un nuevo rumbo en su enseñanza; y tercero, lo ayuda a que el cambio perdure en el tiempo, que sea bueno y que lo desarrolle en toda su vida laboral (O'Connor, 2005).

El coaching surge de una adecuación del texto “*Todo el mundo es un coach*” (1996), del creador Don Shula y del Dr. Kenneth Blanchard. En el libro habla de 5 pasos: Mostrarles cómo lo crean, Decirles qué forjan, Prestar atención en su desempeño, Dejar que lo hagan solos y Loar su avance o redirigirlos; aunque se ha encontrado que este modelo no es uno de los más apropiados y adecuados para hacer que el docente logre su excelencia y pueda expresar y dar a conocer sus habilidades en su máxima expresión, porque la excelencia no es una cualidad que pueda dividirse específicamente si no es un todo, por lo que enseñar es un acto muy complejo y difícil pero que puede llegar a ser mejor conforme los docentes se van capacitando y tienen sus funciones muy bien definidas.

El coaching cognoscitivo, es el arquetipo del filósofo Sócrates, quien hacía preguntas a sus alumnos para que ellos den las respuestas. Este modelo está basado en utilizar preguntas que hacen pensar a quien se las realizan, las

cuales van a afectar de manera interna la forma como procesan los pensamientos sus pupilos, haciendo que se generen en el alumno actitudes para ayudarlo a desempeñarse de mejor forma y a poder pensar de forma coherente lo que va a responder y a cumplir con las expectativas de los docentes y así lograr que los alumnos tengan una enseñanza cada vez de mejor calidad y aprendan mejor porque van desarrollando sus habilidades cognoscitivas y no van a responder mecánicamente o de memoria, si no que la enseñanza se queda grabado en su mente y es más difícil que sea olvidada.

Existen 3 técnicas en las que está sustentado el proceso de coaching: “objetivos, valores y creencias; concentrándose primero, en el anhelo del cliente y la forma que tiene que lograrlo; luego el coach va a estimular a sus clientes para que sepa cuáles son sus valores y habilidades para que los pueda usar para cumplir sus metas; entonces el cliente sabrá qué valores tiene y como puede utilizarlos para alcanzar cada una de sus propósitos; y, finalmente, el coach va a cuestionar aquellas creencias restrictivas que son las que detienen al cliente para poder alcanzar sus metas y poder vivir con valores”, todo ello se debe seguir para alcanzar el valor percibido por el usuario y que logre lo que se le propuso (Montes, 2009).

El CE se encuentra definida por Bou Pérez (2013) como aquel método que esboza actuales enseñanzas y metodologías, y ve de forma diferente la definición de aprendizaje, que ha quedado plasmado en aquel proverbio chino “Dale un pescado a un hambriento y comerá un día, enseñarle a pescar y comerá siempre”, entendiéndose por CE como la búsqueda que pretende relatar la ciencia de manera peculiar, aunque esto es solamente posible cuando existe más de una persona, donde uno es el coache y otro el coach. Por lo tanto, el CE es una manera de conducir a otro docente a un procedimiento de transformación, desde que lo necesita hasta que alcance cada una de sus propósitos, hasta que llegue a ser exitoso, autónomo y poder realizarse a sí misma, porque ha logrado desarrollarse y desarrollar sus habilidades con la ayuda del coaching.

El coaching instruccional, específicamente el coaching educativo en el aula, pretendió mejorar la formación de los maestros dándoles nuevas estrategias de resolución de problemas. Al mismo tiempo, se les introducen nuevos intereses que pueden promover aún más su conocimiento y son relevantes para su práctica. El coaching pedagógico es una forma de pedagogía diferente a las que se practican frecuentemente en el aula o en el aula. De hecho, más que un papel magistral de transmisión de conocimientos, otorga al profesor el papel de acompañar al alumno, no solo en la adquisición de conocimientos en el sentido clásico, sino también de habilidades colectivas y colectivas.

Algunos de estos intereses incluyen el uso de nuevas tecnologías digitales, el desarrollo de nuevas estrategias de planificación de lecciones y la asignación e integración curricular. Los temas de coaching instruccional pueden incluir la gestión del aula y cómo discutir cuestiones profesionales y pedagógicas con sus colegas.

Los principales objetivos del coaching escolar son aprender a aprender, después de identificar las dificultades existentes, estructurar y organizar eficazmente su trabajo, promover la autosuficiencia, desarrollar la motivación, la confianza en sí mismo y el placer de aprender. Así mismo, el entrenador toma una mirada externa y benevolente para ayudar al alumno a tomar conciencia de sus puntos fuertes, sus puntos débiles, la forma en que aprenden y sus estrategias, las dificultades que dificultan su motivación y su deseo de mejorar.

El coaching educativo está destinado a una persona que es recordada en un lugar que perdura por una impregnación estratégica de una mejor organización en la que sea práctica para una mayor eficiencia y placer, la cual ha empleado técnicas para organizar su espacio de trabajo, gestión del tiempo, determinar el perfil de aprendizaje, técnicas de memoria, desarrollar la atención y la concentración

Las teorías del CE se fundamentan en la teoría socrática, también conocida como mayéutica y la teoría de la libertad de Jhon Withmore:

El método socrático, fue usado por Sócrates como una forma práctica de comenzar diálogos; constaba de dos partes, la irónica y la mayéutica, que

buscaban reconocer de cada persona la ignorancia y la verdad, respectivamente. Este método es un modelo sistémico, racional y profundo, orientado principalmente a conocimientos, teorías, principios y problemas esenciales que puedan llevar a una solución y a un entendimiento si se llega a la verdad (Paul y Elder, 2006).

Por su aporte del método socrático, Ravier (2005) refirió que la persona que mayor influencia tiene en el origen del coaching es Sócrates. La mayéutica (método socrático) permite que la persona (cliente) encuentre la verdad de su existencia, es decir permite que examinen su existencia. Este método considera que no existe el enseñar, pero si el aprender y se logra cuando la persona se da cuenta que el conocimiento está dentro de ellos mismos; es decir, hay un recipiente vacío que se va llenando conforme se mejora el propio conocimiento, esto es lo que hace el coaching por lo que logra que en este caso los docentes se sigan formando y mejoren su enseñanza y su forma de tratar a los alumnos en todos los aspectos, haciendo que entiendan que lograr aprender no sea difícil, sino que depende de la enseñanza que recibe y de cómo el profesor estimula en cada uno de ellos las ganas de aprender.

El método socrático mejora la confianza de los clientes que se muestran insuficientes y poco satisfechos con lo que se les está proporcionando. El dejar de inmiscuirse mucho, pensar que no se sabe nada es muy trascendental para iniciar el coaching, además no hay que confundir el papel del entrenador y del cliente, para no interferir en las actividades realizadas y que sean independientes el uno del otro y se vayan desarrollando por separado ya que cada uno tiene su propia función.

La mayéutica se fundamenta en la creación de ideas a partir de conceptos y conocimientos, siendo la característica principal que se enseña en base a lo que se sabe, es decir la misma persona descubre la verdad por sí mismo. El conocimiento se logra en base a diálogos, haciendo uso de preguntas y sus respuestas permitirán construir conocimientos, pero estos conocimientos van a perdurar en el tiempo. Por lo que se puede decir que Sócrates tenía una idea de lo que es el coaching, aunque en aquellos tiempos este término todavía

estaba conceptualizado y tampoco se empleaba como ahora se hace (Salanova y Schaufeli, 2009).

En tanto la Teoría de la libertad de Jhon Withmore, propone centrarse en las oportunidades del futuro y no en los fracasos del pasado, es el fin del coaching. Es decir, se debe elevar al máximo el desempeño de las personas exponiendo su potencial y haciendo que descubran sus destrezas y habilidades. Por su parte Launer (2010) cree que el entrenamiento es el enfoque que debe seguir el coaching, siendo el coach el que orienta la ruta, aprovecha las capacidades y hace superar los obstáculos para mejorar día a día haciendo que se pueda aprender constantemente y así poder brindar el conocimiento aprendido.

Actualmente ser autoeficaz para enseñar es el fundamento del coaching, es decir las personas tienen los conocimientos y aptitudes para lograr sus propósitos, lo cual puede tener un impacto positivo en los demás (Hochberg y Desimone, 2010). Por lo tanto, utilizando nuevas estrategias, el coaching ayuda y anima a los profesores, elevando su confianza para que mejore la enseñanza hacia los alumnos y puedan obtener mayor conocimiento (Knight, 2008). En efecto, queda demostrado que los profesores con mayor eficacia son los que aplican estrategias para enseñar pero que las aplican de una manera correcta, y son aquellos que tomaron coaching y que lo aplican en su labor de enseñanza teniendo resultados muy buenos (Knight, 2008).

Las 3 dimensiones del coaching son el modelo cooperativo, la participación en el sistema educativo (Bou, 2013).

El modelo cooperativo incluye habilidades que permiten aprender y comenzar a crecer para la obtención de resultados académicos buenos y empezar a convertirse en una persona madura que toma decisiones que ayuden a generar resultados óptimos no solo en un momento dado si no en el tiempo.

La participación en el sistema educativo, consiste en gestionar la educación que ejecuta el director, la integración de esta al sistema educativo y la participación de la comunidad educativa, concediendo instrumentos para realizarlos y ser evaluados de forma eficaz y paulatinamente (Martín, 2000).

Participar en escenas de conflicto reside en proveer herramientas que permitan tomar decisiones, desarrollar el rol del coach y coachee, respetar acuerdos, sin interferir con sus funciones.

Por otro lado, la satisfacción laboral está relacionada con teorías que:

Según, Jaik et al. (2010) menciona que la SL como el inicio de la conciliación y la consecuencia organizacional e individual de la condición laboral (p. 120), teniendo una suma importancia el conocimiento a lo que necesitan los trabajadores por partes de las instituciones educativas.

Guillen y Guil (2000), agrupan diversos conceptos referentes a satisfacción laboral: a) fase placentera producto de la apreciación subjetiva experimentada por el trabajador (Locke, 1976), b) Transmisión del comportamiento de los empleados ante el trabajo en el sentido afectivo, cognitivo y conductual (Peiró, 1992); y c) Conductas del trabajador hacia su ambiente de trabajo (Davis y Newstron, 1993).

En esta investigación, definimos satisfacción laboral a manera de una condición presentado por el profesor que manifiesta hacia su trabajo, asentada mediante el reconocimiento y cuánto vale el profesor, lo cual ejerce en su lugar de trabajo, afectando de forma significativa el comportamiento y los resultados, ya que de eso dependerá el desempeño de los profesores y que su trabajo sea óptimo y no mediocre (Barraza y Ortega, 2009).

La teoría de SL se cimenta en la teoría de Herzberg, fundamentada en 2 factores, que fueron citadas en Martínez (2007): **las circunstancias personales**, tratadas en el interior del profesor y como lo interpreta personalmente; y los distintos escenarios del trabajo: beneficios, reconocimientos, seguridad laboral, políticas de la empresa, compañeros de trabajo, medio físico, etc. La SL es el producto en la medida de lo que se consigue y lo que se espera en el trabajo para que el trabajador pueda dar lo mejor de sí mismo adquiriendo una relevancia significativa y un mayor reconocimiento laboral.

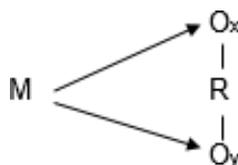
Barraza y Ortega (2009), establecen las siguientes dimensiones de la SL. Desempeño profesional y condiciones laborales, el primer término se refiere a la SL que presenta el profesor en cuanto a ciertas tareas ejecutadas, vinculada a la motivación en su trabajo, el albedrío para realizar su trabajo, la libertad para

realizar diseños e implementación de labores para mejorar la labor de los docentes y el segundo a la información ofrecida por la institución relacionada a las oportunidades de progreso profesional, circunstancias o dificultades laborales, el modo para promoción de puesto, el salario de trabajo, el nivel laboral conseguible, y la manera para que el pago salarial siga creciendo. Valoración del trabajo desarrollado y participación, el primer término se refiere a la percepción del docente hacia la valoración de su trabajo por los estudiantes, el desempeño académico por la comunidad educativa, la directiva y compañeros de la institución y el segundo está relacionada a la importancia, para el profesor, de estar presente en la toma de alguna decisión y poder considerar alguna de sus opiniones. Los Factores organizacionales y ambiente físico, el primer término relacionado al respeto de las normas institucionales, el espacio laboral, reglamentos sindicales y el segundo a las condiciones de infraestructura, por ejemplo, la iluminación y ventilación del espacio físico en el que trabaja. El Equipo directivo y relaciones interpersonales, el primer término referido a la satisfacción laboral del profesor y del conjunto directivo, en cuanto se trata de la integridad, supervisión y solucionar situaciones problemáticas que se dan en la institución, las facilidades y el apoyo propuestas para el crecimiento profesional de los profesores y el segundo a la percepción del docente sobre el trato con los demás profesores, con los estudiantes y con los directivos de la institución para poder desarrollarse de manera adecuada.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

De tipo básica, nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental y transversal, ya que se establecerá la vinculación entre Coaching educativo y satisfacción laboral en docentes, en un tiempo acordado.



Dónde:

M = Muestra de profesores de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir.

R: Relación entre variables

Ox: Coaching educativo

Oy: Satisfacción laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Coaching educativo

Es un método utilizado que ayuda a cambiar, siendo una manera de comunicar en que el coach (mediador pedagógico de los procedimientos de renovación que se enfocan en los profesores) refuerzan a un coachee (cliente que decidirá cuál será el camino que quiere seguir) en el mejoramiento del rendimiento y a hacer lo que el cliente requiere llegar a realizar. (O'Connor, 2005)

Variable 2: Satisfacción laboral

Actitud que manifiesta el docente con respecto al trabajo que ejecuta, que se genera mediante las actitudes y aspectos positivos del docente que

viene desarrollando su trabajo, influyendo significativamente en cómo se va a comportar y los productos que se obtienen. (Barraza y Ortega, 2009)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La unidad estudiada fueron los profesores de la I.E. a “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, conformado por una población de 34 docentes.

Tabla 1. Población de profesores de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Áreas	Docentes	
	fi	%
Inicial	6	18%
Primaria	21	62%
Educación física	2	6%
Administrativos	3	8%
Directores	2	6%
Total	34	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019

Muestra

Se realizó en la misma cantidad de población porque el número de docentes es pequeño.

Muestreo

Muestra no probabilística igual a la población (34 docentes), tomándose como criterios de inclusión lo siguiente: Ser profesor nombrado o contratado llevando horas efectivas, en Primaria o Secundaria. El criterio de exclusión fue encontrarse reemplazando o cubriendo una licencia o haber sido suspendido.

Unidad de análisis:

Profesores de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

- Se utilizó la encuesta, que consiste en el recojo de datos, a través de ítems formuladas a la muestra de manera directa o indirectamente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumentos:

- **Cuestionario sobre Coaching Educativo**

Este instrumento constó de veinte preguntas, distribuido en 03 dimensiones: Modelo cooperativo (Desarrolla la capacidad de aprender con seis preguntas: del uno al seis; Desarrolla la capacidad de seguir creciendo para tener buenos resultados académicos y ser una persona madura, con tres preguntas: del siete al nueve), Participación en el sistema educativo (Participa de la comunidad educativa en el sistema educativo con cuatro interrogantes; del diez al trece; Facilita a la comunidad educativa de recursos y herramientas para el desarrollo, con dos preguntas: del catorce al quince y Mediar en situaciones de conflicto respeta acuerdos con tres preguntas: Del dieciseis al dieciocho Rol del coach y coachee con 2 indicadores: 19 y 20).

Para la calificación se consideró utilizar la Escala de Likert de 3 puntos, con opciones de respuesta con un valor diferente.

Tabla 2. Escala de Likert de Coaching Educativo

No	A veces	Si
1	2	3

La evaluación de la variable Coaching Educativo y sus dimensiones han sido categorizadas tomándose en cuenta las características mostradas en la siguiente tabla:

Tabla 3. Categorización del CE a nivel dimensional

Niveles	Modelo cooperativo	Participación en el sistema educativo	Mediar en situaciones de conflicto	Coaching educativo
Alto	12 – 18	8 – 12	0.66 – 10	26.66 – 40
Medio	6 – 12	4 – 8	0.33 – 0.66	13.33 – 26.66
Bajo	0 – 6	0 – 4	0 – 3.33	0 – 13.33

- **Cuestionario sobre Satisfacción Laboral (EMLSD)**

Se midió utilizando el “Cuestionario Multidimensional de Satisfacción laboral, que consta de 34 ítems divididos, en 04 dimensiones: Desempeño profesional y condiciones laborales (Desempeño profesional: indicadores 1, 2, 3, 4 y 5; Condiciones laborales: indicadores 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12), Valoración del trabajo desarrollado y participación (Valoración del trabajo desarrollado: indicadores 13, 14, 15 y 16; Participación: 17 y 18); Factores organizacionales y ambiente físico (Factores organizacionales indicadores: 19, 20, 21, 22 y 23; Ambiente físico: indicadores 24, 25 y 26); Equipo directivo y relaciones interpersonales (Equipo directivo indicadores: 27, 28, 29, 30 y 31; Relaciones interpersonales indicadores; 32, 33 y 43).

Para la calificación se consideró utilizar la Escala de Likert de 4 puntos, con opciones de respuesta con un valor diferente.

Tabla 4. Escala de Likert de Satisfacción laboral

Totalmente insatisfecho (TI)	Algo insatisfecho (AI)	Algo satisfecho (AS)	Totalmente satisfecho (TS)
1	2	3	4

La valoración de la SL y sus dimensiones fueron categorizadas utilizando las siguientes categorías:

Tabla 5. Categorización de Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño profesional y condiciones laborales	Valoración del trabajo desarrollado y participación	Factores organizacionales y ambiente físico	Equipo directivo y relaciones interpersonales	Satisfacción laboral docente
Bajo	12 - 24	6 - 12	8 - 16	8 - 16	34- 68
Medio	25 - 36	13 - 18	17 - 24	17 - 24	69 – 102
Alto	37 - 48	19 - 24	25 - 32	25 - 32	103 - 136

Validez y confiabilidad

El instrumento para Coaching Educativo estuvo validado por Juicio de expertos realizado por Martel (2017) y sometido a juicio de expertos por Henry Villacorta (2019), pero como se realizaron algunas modificaciones a las preguntas se realizó otra vez la validez. Para el cuestionario Multidimensional de Satisfacción laboral Docente (CMSLD), basado en procesos reconocidos como consistentes internamente y válidos, que luego de haberse hecho la contrastación en ambas variables, se logró identificar que: a) todas las preguntas, excepto el 2 y 4, tienen una correlación positiva (nivel de significancia entre 0.00 y 0.04) siendo un puntaje total que se obtuvo en la escala, y b) todos los ítems, excepto el 2, 4, 12 y 16, lograron diferenciarse (nivel de significación entre 0.04 y 0.00) cada grupos que obtengan un nivel de SL bajo y alto. Los datos que se obtuvieron estuvieron se dieron a nivel de estructura interna, fueron los que permitieron que se confirme la homogeneidad, y que la gran cantidad de ítem que forman parte del CMSLD se direccionen (Barraza y Ortega, 2009)

La validez de ambos cuestionarios se hizo a juicio de expertos y la confiabilidad se realizó en una prueba piloto aplicada a 20 de los personales de la institución educativas, mediante el Alfa de Cronbach.

3.5 Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se solicitó autorización a la directora de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019; luego se les explicó a los docentes como deberían llenar cada cuestionario y con la autorización, se aplicó el cuestionario sobre Coaching educativo y Satisfacción laboral. Después de recabar la información se organizaron los hallazgos que favorecieron saber si hay vinculación entre CE y SL.

3.6 Método de análisis de datos

Al momento de contrastar la hipótesis, la tabulación y análisis de los datos se tuvo que recurrir a el programa estadístico SPSS versión 24. La normalidad de las puntuaciones que se obtuvieron por los estudiantes se determinó aplicando la prueba de Kolmogorov Smirnov, lo cual permitió utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, para la medición de la relación entre Coaching educativo y satisfacción laboral.

Para determinar el grado de vinculación entre CE y SL se realizó de acuerdo a la siguiente tabla:

INTERVALO GRADO DE RELACIÓN	
0.0 - 0.2	Grado muy bajo de relación
0.2 - 0.4	Grado bajo de relación
0.4 - 0.6	Grado moderado de relación
0.6 - 0.8	Grado alto de relación
0.8 - 1.0	Grado muy alto de relación

3.7 Aspectos éticos

Los cuestionarios se sometieron a validez y confiabilidad, con el propósito de obtener puntuaciones veraces las que se presentaron en tablas y figuras fidedignas, porque se conservó la confidencialidad de las respuestas de los docentes, el anonimato y la ética profesional, tomándose en cuenta solo los datos de los docentes de los que se obtuvo su consentimiento informado. Además, el trabajo es original, porque los autores fueron citados adecuadamente en la bibliografía, con respeto a la propiedad de los mismos.

IV. RESULTADOS

En este apartado, se organizan, en tablas y gráficos, los resultados hallados en la presente indagación:

Tabla 6. Nivel de CE en profesores de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Nivel	Escala	fi	%
Alto	26.66-40	9	26%
Medio	13.33-26.66	25	74%
Bajo	0-13.33	0	0%
Total		34	100%

Fuente: cuestionario aplicado al docente

Descripción:

En el CE, el 74% (25 docentes) se ubican en el nivel medio, el 26% (9), en el nivel alto; mientras que, ningún docente se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 7. Nivel de CE por dimensiones en profesores de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

COACHING EDUCATIVO						
Nivel	Modelo Corporativo		Participación del sistema educativo		Mediador en situaciones de conflicto	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	15	44%	19	56%	25	74%
Medio	19	56%	9	26%	0	0%
Bajo	0	0%	6	18%	9	26%
TOTAL	34	100%	34	100%	34	100%

Nota: cuestionario aplicado al profesor

Descripción:

El coaching educativo de manera dimensional, en participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de conflicto se ubican en el nivel alto con el 56% (19 y 74% (25), y en modelo corporativo se ubican en el nivel medio con 56% (19).

Tabla 8. Nivel de Satisfacción laboral en profesores de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Nivel	Escala	fi	%
Bajo	34-68	5	15%
Medio	69-102	18	53%
Alto	103-136	11	32%
Total		34	100%

Fuente: cuestionario aplicado al docente

Descripción:

En SL de profesores, el 53% (18) se ubican en el nivel medio, el 32% (11) en el nivel alto, y el 15% (5) en el nivel bajo.

Tabla 9. Nivel de SL por dimensiones en docentes de la IE “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Nivel	Desempeño profesional y condiciones laborales		Valoración del trabajo desarrollado y participación		Factores organizacionales y ambiente físico		Equipo directivo y relaciones interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bajo	10	29%	5	15%	9	26%	7
Medio	16	47%	11	32%	15	44%	12	35%
Alto	8	24%	18	53%	10	29%	15	44%
TOTAL	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

Nota: cuestionario suministrado al profesor

Descripción:

La SL por dimensiones, valoración del trabajo desarrollado y participación, y equipo directivo y relaciones interpersonales se encuentra en el nivel alto con 53% (18 docentes) y 44% (15); respectivamente, y el desempeño profesional y condiciones laborales, y los factores organizacionales y ambiente físico, con 47% (16 docentes) y 44% (15 docentes) en el nivel medio; respectivamente.

Prueba de Normalidad

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Modelo Corporativo	.205	34	.001	.836	34	.000
Participación en el Sistema Educativo	.150	34	.052	.913	34	.010
Mediador en Situaciones de Conflicto	.162	34	.025	.926	34	.024
COACHING EDUCATIVO	.137	34	.103	.967	34	.379
Desempeño profesional y condiciones laborales	.115	34	.200*	.941	34	.067
Valoración del trabajo desarrollado y participación	.130	34	.157	.965	34	.337
Factores organizacionales y ambiente físico	.145	34	.070	.939	34	.059
Equipo directivo y relaciones interpersonales	.193	34	.003	.848	34	.000
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	.096	34	.200*	.959	34	.232

*. Límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 10. Correlación entre las dimensiones de CE y la variable SL, en profesores de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

Dimensiones		COACHING EDUCATIVO
Desempeño profesional y condiciones laborales	Correlación de Rho Spearman	0.361*
	Sig. (bilateral)	0.036
	N	34
Valoración del trabajo desarrollado y participación	Correlación de Rho Spearman	0.460*
	Sig. (bilateral)	0.006
	N	34
Factores organizacionales y ambiente físico	Correlación de Rho Spearman	0.355*
	Sig. (bilateral)	0.040
	N	34
Equipo directivo y relaciones interpersonales	Correlación de Rho Spearman	0.501*
	Sig. (bilateral)	0.003
	N	34
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Rho Spearman	0.573*
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	34

Descripción:

El Rho Spearman entre CE y SL es 0.573, contempla una correlación positiva y significativa con Sig. Bilateral=0,000 (p-valor<0.05). Así mismo, entre las dimensiones Desempeño profesional y condiciones laborales; Valoración del trabajo desarrollado y participación; Factores organizacionales y ambiente físico del trabajo desarrollado; equipo directivo y relaciones interpersonales; es 0.361, 0,460, 0,355; 0,501, registran una correlación positiva y significativa con Sig. Bilateral= 0.036 (p-valor < 0.05).

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose estadísticamente que existe correlación significativa entre coaching educativo y satisfacción laboral, porque, el nivel de significancia en todas las dimensiones y variables fue menor a 0.05 (p<0.05).

V. DISCUSIÓN

El coaching educativo, al ser una disciplina, plantea nuevas enseñanzas y metodologías y ve de forma diferente el concepto de aprendizaje para aumentar el nivel de vida y el rendimiento del ser humano (Bou Pérez, 2013) y que sigue el desarrollo máximo del potencial personal; mientras, que la satisfacción laboral como menciona Barraza y Ortega (2009), es una condición que el profesor manifiesta hacia su trabajo, asentada en el reconocimiento y el valor que el profesor tiene que ejercer en su propio trabajo, afectando de forma significativa el comportamiento y resultado obtenido; una de las teorías más destacadas de la SL es la planteada por Herzberg en 1959, quien establece la presencia de 2 factores: extrínsecos e intrínsecos; los primeros aluden a los rasgos de la labor tales como, la remuneración, políticas de empresa, clima institucional, la seguridad, etc., las cuales deben ser favorables para una satisfacción laboral; sin embargo, estas condiciones no necesariamente conllevan una alta satisfacción. (Páramo, et al. 2016).

La investigación pretendió, establecer la vinculación entre coaching educativo y satisfacción laboral en profesores de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019, se pudo establecer la existencia de una vinculación significativa entre dichas variables, obteniéndose una correlación de $\rho = 0.573$ y un $p = 0,000 < 0.05$.

Resultados coincidentes con Tuquilloca (2017) quien concluyó que, el CE y la SL en los colaboradores registran vinculación positivamente alta, obteniéndose un $r = 0.721$, con un $p < 0.05$. Pero discrepa de Sánchez (2019), que en su estudio concluyó que, CE y LD no presentan correlación significativa, con $\rho = 0.125$ y un $p = 0.271$ ($p > 0.05$).

El nivel del CE de los profesores y su dimensión Modelo cooperativo, se ubican en el nivel medio con 74% (25 docentes) y 56% (19 docentes), respectivamente, y las dimensiones Participación en el sistema educativo y Mediador en situaciones de conflicto, se sitúan en un nivel alto con 56% (19 docentes) y 74% (25 docentes), respectivamente.

Resultados que concuerdan con Sánchez (2019), quien obtuvo que el CE de los docentes y en la dimensión Modelo cooperativo se encuentra en el nivel medio, pero difieren de los resultados encontrados en las dimensiones Mediador en situaciones de conflicto y Participación en el sistema educativo, en el que

también se encontraron en nivel medio. Pero, discrepan de Martel (2018), quien obtuvo como resultados que en la variable Coaching educativo se encontró que el 58.8% estaban en el nivel bajo al igual que sus dimensiones: mediar en situación de conflicto, participación en el sistema educativo y modelo cooperativo, con 82.4%; 62.7% y 58.8%, respectivamente. Así mismo con, Ulloa (2019) quien halló que 76% de los profesores se encontraban en nivel alto de apreciación del CE.

Estos resultados podrían deberse a que el Modelo cooperativo del CE, no es muy percibido entre las actitudes de cooperación de los docentes, de aprender a aprender, de seguir desarrollándose de manera profesional para poder conseguir excelentes productos académicos en los alumnos. Respecto a la Participación en el sistema educativo, se ve que hay mucha colaboración de los docentes durante los profesores en las labores

elaboradas por la I.E. y se fomenta bastante la participación del PP.FF en las acciones extracurriculares y en las que se requiere acompañar a sus hijos para que se desarrollen académicamente y de vivencia de valores. Al hablar de resolución de conflictos podemos decir que se han venido estableciendo políticas de capacitación en “Mediador de solución de conflictos” permitiendo la toma de decisiones acertadas.

Los resultados al hacer mención a la SL de los profesores y en sus dimensiones, Desempeño profesional y condiciones laborales y Factores organizacionales y ambiente físico, se ubican en nivel medio con 53% (18 profesores), 47% (16) y 44% (15); mientras que, las dimensiones Valoración del trabajo desarrollado y participación y Equipo directivo y relaciones interpersonales, se ubican en un nivel alto con 53% (18) y 44% (15), respectivamente.

Resultados que concuerdan con Anaya y Suárez (2017), quienes encontraron que los profesores registran una SL global medianamente alta. Sin embargo, discrepan con Sagastegui (2019), quien halló que la variable SL y la dimensión satisfacción con el ambiente físico están situadas en el nivel medio; pero la única dimensión que si concuerda es la de satisfacción intrínseca del trabajo que registró un nivel alto; así como con Páramo et al. (2016) que documentó un grado moderado de SL, principalmente debida a los factores extrínsecos. También difieren de Saltos (2017), quien halló que la variable satisfacción laboral se situó en nivel muy satisfecho con 50%.

Además, una de las formas de evaluar los indicadores de SL es de acuerdo a factores como el reconocimiento a la labor, la problemática laboral, las condiciones de trabajo y el área física. Por lo que, estos resultados podrían deberse a que en el desempeño profesional y las condiciones laborales, en cuanto a las tareas ejecutadas, se encuentran poco motivados en su trabajo, el albedrío para realizar su trabajo, la libertad para realizar diseños e implementación de labores y hay pocas ocasiones de progreso profesional, el proceso para la promoción de puesto, el nivel profesional conseguible, el salario siga creciendo, en cuanto a los factores organizacionales y ambiente físico, se encuentran poco relacionados al respeto de las normas institucionales, el espacio laboral, reglamentos sindicales y hay pocas condiciones de infraestructura, por ejemplo, iluminación y ventilación del espacio físico en que desempeña; mientras que, las dimensiones Valoración del trabajo desarrollado y participación, valora mucho el trabajo realizado por los estudiantes, el desempeño académico por la comunidad educativa, la directiva y compañeros de la institución y para el profesor es muy importancia participar en la toma de alguna decisión y de la consideración de sus opiniones; y en el Equipo directivo y relaciones interpersonales, los docentes tienen bastante integridad en la manera de supervisión y tratar, la manera de la resolución de los conflictos causados en la institución, el apoyo y las facilidades propuestas para que se puedan desarrollar profesionalmente los docentes y supercepción sobre el trato con los demás profesores, con los estudiantes y con los directivos de la institución es muy buena.

Finalmente, esta indagación pretende ser de ayuda para futuros trabajos y es primordial que a los profesores se les efectúen un coaching educativo y que además se les propicie un buen ambiente para su satisfacción laboral porque esto permitirá formar sus competencias haciendo que el estudiante se quede satisfecho con lo aprendido y que quiera seguir estudiando, contribuyendo a un mejor funcionamiento del aula de estudio, debido a que profesores con mayor satisfacción presentan mejor calidad para instruir y motivar con eficacia a sus alumnos para que continúen aprendiendo y demuestren mayor disponibilidad para internalizar lo que se les inculca.

VI. CONCLUSIONES

- 5.1 Existe relación significativa entre Coaching educativo y Satisfacción laboral, con ($\rho=0.573$), obteniéndose una correlación positiva con una Sig. Bilateral=0.000 (p valor <0.05).
- 5.2 El Coaching educativo (74%) y en su dimensión Modelo cooperativo (56%) están ubicados en el nivel medio; en cambio, la Participación en el Sistema Educativo (56%) y Mediador en Situaciones de Conflicto (74%), se sitúan en nivel alto.
- 5.3 La Satisfacción laboral (53%) y en sus dimensiones, los factores organizacionales y ambiente físico (44%) y el desempeño profesional y condiciones laborales (47%), se ubican en el nivel medio; en cambio, valoración del trabajo desarrollado y participación (53%) y equipo directivo y relaciones interpersonales (44%) se ubican en un nivel alto.
- 5.4 Existe relación significativa entre Coaching educativo y la dimensión desempeño profesional y condiciones laborales con ($\rho= 0.361$), con una correlación positiva y una Sig. Bilateral=0,036 (p -valor $<0,05$).
- 5.5 Existe relación significativa entre Coaching educativo y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación con ($\rho= 0.460$), con una correlación positiva y Sig. Bilateral=0,006 (p -valor $<0,05$).
- 5.6 Existe relación significativa entre Coaching educativo y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico del trabajo desarrollado y participación con ($\rho= 0.355$), con una correlación positiva y Sig. Bilateral=0,040 (p -valor $<0,05$).
- 5.7 Existe relación significativa entre Coaching educativo y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales ($\rho=0.501$), con una correlación positiva y Sig. Bilateral=0,003 (p -valor <0.05).

VII. RECOMENDACIONES

- A nivel nacional e internacional, realizar un análisis más profundo sobre coaching educativo y satisfacción laboral donde se refleje la realidad problemática de otras instituciones educativas con el propósito de que los líderes ejecuten actividades para mejorar la enseñanza de los docentes.
- Los directivos deben programar talleres sobre coaching educativo y comprometer a los profesores para que desarrollen esta destreza en las funciones que desempeñan
- Efectuar investigaciones a nivel institucional incorporando otras dimensiones e instituciones particulares y estatales y establecer una comparación de hallazgos
- Plantear políticas para incentivar la orientación de los docentes mejorando la satisfacción laboral en los colaboradores tanto en el presente como en el futuro.

REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2017). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid, España.
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Bou Pérez, J. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Recuperado de:
<http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-coaching-docentes.pdf>
- Camargo, M. (2017). *Prueba cómo es una sesión de 'coaching' y cuéntenos qué tal le parece*. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/cultura/gente/el-coaching-que-significa-y-cual-es-su-impacto-en-el-mundo-70476>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11va ed.). DF, México: Mc Graw-Hill.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). *Satisfacción laboral: Un metanálisis de estabildades*. Journal of Organizational Behavior, 22(5), 483-504. <https://doi.org/10.1002/job.98>
- Evers, W., Tomic, W. y Brouwers, A. (2004). *Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared*. School Psychology International, 25(2), 131-148. <https://doi.org/10.1177/0143034304043670>
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5^{ta} edición. México: Mc Graw Hill.
- Hirsch, A. (2009). *Competencias y rasgos de ética profesional en estudiantes y profesores de posgrado de la UNAM*. *Sinéctica*, (32), 14-16.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100003&lng=es&tlng=es
- Hochberg, E. y Desimone, L. (2010). *Professional development in the accountability context: Building capacity to achieve standards*. *Pedagogo Psicólogo*, 45(2), 89-106. <https://doi.org/10.1080/00461521003703052>
- Jaik, A. Tena, J. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 19(10), 119-130.
- Knight, J. (2008). *Coaching: Approaches and perspectives*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Launer (2010). *Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos*. México: Pearson Education.
- Leithwood, K., Harris, A. y Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership*. *School Leadership & Management*, 28(1), 27-42.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.
- Maroy, C. (2002). *L'enseignement secondaire et ses enseignants. Une enquête dans le réseau d'enseignement libre subventionné en Communauté française de Belgique*. De Boeck/Larcier.

- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. (Tesis para Maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Revista Educar, (27). Recuperado de:
<http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>
- Martínez, N. (2007). *Recursos humanos y management empresarial: el caso de la satisfacción laboral*. Cuadernos de CC.EE. y EE, 52, 75-101.
- Montes, A. (2009). *El coaching como estrategia en educación*. Lima: Diálogos en Educación.
- O'Connor, J. (2005). *Guía práctica para obtener lo mejor de ti mismo y de los demás*. Barcelona: Urano.
- Páramo, D., Flores, C. y Díaz De León, L. (2016). *Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico*. Cienc Trab; 18(57), 173-176.
- Paul, R. y Elder, L. (2006). *Critical thinking: Tools for taking charge of your learning and your life*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Peiró, J. (1992). *Control del estrés laboral* (1a ed.). España: Editorial UDEMA S.A.
- Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Buenos Aires: Dunken.
- Reeves, D. y Ellison, E. (2009). *Renewal coaching: Sustainable change for individuals and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Sally Yogan.

- Robertson, J. (2009). *Coaching leadership learning through partnership*. *School Leadership & Management*, 29(1), 39-49.
- Sagastegui, R. (2019). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos: Estudios Financieros*. Argentina.
- Skaalvik, E. y Skaalvik, S. (2009). *Does school context matter ? Relations with teacher burnout and job satisfaction*. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Sánchez, M. (2019). *El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Saltos, M. (2019). *Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Tiquilloca, M. (2017). *El coaching y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Puno, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Ulloa, S. (2019). *Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo – 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Wise, D. y Avendaño, K. (2013), *Coaching para el liderazgo educativo*, Guatemala.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable Coaching educativo

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Coaching Educativo	Es un tipo de técnica que se utiliza para el cambio, es la manera que un coach va a ayudar a un coache (O'Connor, 2005).	Fue evaluado en las dimensiones: Participación en el sistema Educativo, Modelo cooperativo, y Mediar en situaciones de conflicto; utilizándose el Cuestionario: "Coaching Educativo" constituido por 20 indicadores	Modelo cooperativo	Capacidad de aprender	Ordinal
				Capacidad de crecimiento	
			Participación en el sistema educativo	Participación de la comunidad educativa	
				Facilitación de recursos y herramientas para el desarrollo	
			Mediar en situaciones de conflicto	Facilitación de ideas para la toma de decisiones	
				Resolución de conflictos	

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral	Se usa como una terminología fundamental en psicología como parte de la organización del trabajo y las instituciones (Dormann y Zapf, 2001)	El nivel de satisfacción laboral, se identificó usando la Escala Multidimensional de Satisfacción Docente constituida por 34 ítems (Barraza y Ortega, 2009).	Desempeño profesional y condiciones laborales	Desempeño profesional	Ordinal
				Condiciones laborales	
			Valoración del trabajo desarrollado y participación	Valoración del trabajo desarrollado	
				Participación	
			Factores organizacionales y ambiente físico	Factores organizacionales	
				Ambiente físico	
			Equipo directivo y relaciones interpersonales	Equipo directivo	
				Relaciones interpersonales	

ANEXO 2. Cuestionario sobre Coaching Educativo

I. Instrucciones:

El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas. Marque con una **X** donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta.

2	=	Sí
1	=	A VECES
0	=	No

Nº	ITEMS	Sí	Av	No
	MODELO COOPERATIVO	2	1	0
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos			
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender			
3	Percibe en sus colegas gestar el desarrollo del conocimiento			
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos			
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas			
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo			
8	Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos			
9	Percibe en sus colegas que prenda porque desea ser una persona madura			
	PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO			
10	Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo			
11	Perciben en sus estudiantes, su participación activa en el sistema educativo			
12	Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo			
13	Percibe en los directores, su en el sistema educativo			
14	Se facilita a a profesores, estudiantes, padres, y directivos, recursos de desarrollo			
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas			
	MEDIADOR EN SITUACIONES DE CONFLICTOS			
16	El coachin educativo, media en situaciones de conflicto.			
17	El coaching educativo, aporta herramientas para la toma de decisiones			
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
19	El coaching educativo, permite a los orientadores actuar sabiamente			
20	El coaching educativo permite mejorar el rendimiento de los coachees			

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 3. Matriz de validación del instrumento de Coaching Educativo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de coaching educativo

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el coaching educativo

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ramírez Urquiaga Sara Avelina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	x			



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD
MUESTRA PILOTO DEL COACHING EDUCATIVO**

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
7	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1
8	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1
10	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2
12	2	2	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1	0	2	2	1	0
13	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
14	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
15	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
17	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1	0	0	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Muestra Piloto.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	20

ANEXO 4: Matriz de validación Juicio de expertos de la variable Coaching Educativo

TÍTULO: Coaching educativo y satisfacción laboral de la institución educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019

AUTOR:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Natural	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
											Si	No	Si	No	Si		No	Si	No
COACHING EDUCATIVO	Modelo cooperativo	Capacidad de aprender	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos							X		X		X		X			
			Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender							X		X		X		X			
			Percibe en sus colegas gestar el desarrollo del conocimiento							X		X		X		X			
			Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos							X		X		X		X			
			Percibe en sus colegas transformaciones en							X		X		X		X			

			sus costumbres afectivas																
			Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar							X		X			X		X		
	Capacidad de crecimiento		Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo							X		X			X		X		
			Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos							X		X			X		X		
			Percibe en sus colegas que aprende porque desea ser una persona madura								X		X			X		X	
Participación en el sistema educativo	Participación de la comunidad educativa		Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo							X		X			X		X		
			Perciben en sus estudiantes, su participación activa en el sistema educativo							X		X			X		X		
			Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo								X		X			X		X	
			Percibe en los directores, su participación en el sistema educativo								X		X			X		X	
		Facilita de recursos y		Se facilita a los profesores,							X		X		X		X		

Mediar en situaciones de conflicto	herramientas	estudiantes, padres, y directivos, recursos de desarrollo																	
		Se facilita a los profesores, estudiantes, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas							X		X			X			X		
	Facilitación de ideas para la toma de decisiones	El coaching educativo, media en situaciones de conflicto.							X		X			X			X		
		El coaching educativo, aporta herramientas para la toma de decisiones							X		X			X			X		
		El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto							X		X			X			X		
	Resolución de conflictos	El coaching educativo, permite a los orientadores (coach) actuar sabiamente							X		X			X			X		
		El coaching educativo permite mejorar el rendimiento de los coachees							X		X			X			X		

**ANEXO 5. Cuestionario Multidimensional de Satisfacción laboral Docente
(CMSLD)**

INSTRUCCIONES:

Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho)

AS (Algo satisfecho)

AI (Algo insatisfecho)

TI (Totalmente insatisfecho)

¿Qué tan satisfecho estoy con...?

Nº	ITEMES	T	A	AI	TI
		S	S		
		4	3	2	1
DESEMPEÑO PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES					
Desempeño profesional					
1	Las actividades docentes que desempeño en este momento				
2	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
3	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
4	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				
5	Lo motivador que es mi trabajo				
Condiciones laborales					
6	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
7	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
8	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
9	El nivel laboral que tengo				
10	La remuneración económica que percibo				
11	La cantidad de trabajo que se me asigna				
12	La forma en que puedo ascender de nivel salarial				
VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO Y PARTICIPACIÓN					
Valoración del trabajo desarrollado					
13	La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
14	La opinión que tiene la comunidad educativa sobre los académicos de esta institución				
15	la forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
16	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				

	Participación				
17	Mi forma de participar en la toma de decisiones				
18	la forma en que toman en cuenta mis opiniones				
	FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTE FÍSICO				
	Factores organizacionales				
19	La forma en que se respeta la normatividad institucional				
20	El ambiente de trabajo que existe en la institución				
21	El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
22	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
23	La forma en que está organizada la institución				
	Ambiente físico				
24	La ventilación del espacio físico donde laboro				
25	La iluminación del espacio físico donde trabajo				
26	El espacio físico donde realizo mi trabajo				
	EQUIPO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES				
	Equipo directivo				
27	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
28	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
29	La forma en que me trata el equipo directivo				
30	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
31	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
	Relaciones interpersonales				
32	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
33	Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
34	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 6. Matriz de validación del instrumento de la Satisfacción laboral

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de la Satisfacción laboral

OBJETIVO: Conocer el nivel que presentan la Satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cotrina Trujillo Eveling Vanessa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	x			



FIRMA DEL EVALUADOR

CONFIABILIDAD

MUESTRA PILOTO DEL COACHING EDUCATIVO

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	2	1	
3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	
4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
5	3	2	3	4	4	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1	
6	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	
7	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	
8	3	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	1	
9	3	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	4	4	2	
10	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1
11	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	
12	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
13	3	2	3	4	4	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1	
14	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
15	3	2	3	4	4	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1	
16	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	
17	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	
18	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	
19	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	
20	3	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	1	1	1	

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	34

ANEXO 7: Matriz de validación Juicio de expertos de la variable Satisfacción laboral

TÍTULO: Coaching educativo y Satisfacción laboral de la institución educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019

AUTOR:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de	Natural	Levemente en	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
											Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí		No
Satisfacción laboral	Desempeño profesional y condiciones laborales	Desempeño profesional	1. Las actividades docentes que desempeño en este momento.								X		X		X		X		
			2. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.								X		X		X		X		
			3. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.								X		X		X		X		
			4. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.								X		X		X		X		
			5. Lo motivador que es mi trabajo.								X		X		X		X		
	Condiciones laborales	6. La información que me brinda la institución con relación a mis								X		X		X		X			

Valoración del trabajo y desarrollado y participación		condiciones o problemas laborales																
		7. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente							X		X		X		X			
		8. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo							X		X		X		X			
		9. El nivel laboral que tengo							X		X		X		X			
		10. La remuneración económica que percibo							X		X		X		X			
		11. La cantidad de trabajo que se me asigna							X		X		X		X			
		12. La forma en que puedo ascender de nivel salarial							X		X		X		X			
	Valoración del trabajo desarrollado	13. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes							X		X		X		X			
		14. La opinión que tiene la comunidad educativa sobre los académicos de esta institución							X		X		X		X			
		15. la forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución							X		X		X		X			
		16. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes							X		X		X		X			
	Participación	17. Mi forma de participar en la toma de decisiones							X		X		X		X			
		18. la forma en que toman en cuenta mis opiniones							X		X		X		X			

Factores organizacionales y ambiente físico	Factores organizacionales	19. La forma en que se respeta la normatividad institucional								X		X		X		X			
		20. El ambiente de trabajo que existe en la institución								X		X		X		X			
		21. El modo en que se respetan los estatutos sindicales								X		X		X		X			
		22. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo								X		X		X		X			
		23. La forma en que está organizada la institución								X		X		X		X			
	Ambiente físico	24. La ventilación del espacio físico donde laboro.								X		X		X		X			
		25. La iluminación del espacio físico donde trabajo.								X		X		X		X			
		26. El espacio físico donde realizo mi trabajo.								X		X		X		X			
	Equipo directivo y relaciones interpersonales	Equipo directivo	27. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.								X		X		X		X		
			28. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.								X		X		X		X		
29. La forma en que me trata el equipo directivo.										X		X		X		X			
30. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución										X		X		X		X			

			31. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente								X		X		X		X	
		Relaciones interpersonales	32. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes								X		X		X		X	
			33. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución								X		X		X		X	
			34. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución								X		X		X		X	

ANEXO 08: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Coaching educativo y Satisfacción laboral de la institución educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General: ¿Qué relación existe entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de coaching educativo en docentes? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes? ¿Cuál es la relación entre coaching educativo y la dimensión desempeño profesional y condiciones laborales en los docentes</p>	<p>General: Determinar la relación existe entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de coaching educativo en docentes. Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes. Determinar la relación entre coaching educativo y la dimensión desempeño</p>	<p>General: Existe relación significativa entre coaching educativo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p> <p>Específicos: Existe relación significativa entre coaching educativo y la dimensión desempeño profesional y condiciones laborales en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p>	<p>Variable 1 Coaching educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo cooperativo. • Participación en el sistema educativo. • Mediar en situaciones de conflicto. <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño profesional y condiciones laborales. • Valoración del trabajo desarrollado y participación. 	<p>El coaching educativo se evaluó en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo y Mediar en situaciones de conflicto; a través del Cuestionario “Coaching Educativo” que consta de 20 ítems.</p> <p>La satisfacción laboral se evaluó en las dimensiones:</p>	<p>Por su afinidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el tipo: No Experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional-Descriptiva</p> <p>Por el alcance: Transversal</p> <p>Población: 34 personas entre docentes administrativos.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019?</p>	<p>profesional y condiciones laborales en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre coaching educativo y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factores organizacionales y ambiente físico. • Equipo directivo y relaciones interpersonales. 	<p>Desempeño profesional y condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado y participación, Factores organizacionales y ambiente físico y Equipo directivo y relaciones interpersonales; a través del Cuestionario Multidimensional de “Satisfacción Docente”, validado por Barraza & Ortega (2009), que consta de 34 ítems.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre coaching educativo y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre coaching educativo y la dimensión valoración del trabajo desarrollado y participación en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre coaching educativo y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre coaching educativo y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre coaching educativo y la dimensión factores organizacionales y ambiente físico en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre coaching educativo y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre coaching educativo y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñones” de El Porvenir, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre coaching</p>				

	educativo y la dimensión equipo directivo y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. "José Abelardo Quiñones" de El Porvenir, 2019.	"José Abelardo Quiñones" de El Porvenir, 2019.			
--	--	--	--	--	--



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Kony Luby Duran LLaro , docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico de la Universidad César Vallejo Trujillo, asesor (a) de la Tesis titulada:

“COACHING EDUCATIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ABELARDO QUIÑONES DE EL PORVENIR, 2019,” del autor PINEDO BANDA, MARTHA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % 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.

Trujillo , 05 de agosto 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	
DURAN LLARO KONY LUBY	
DNI :18227474	Firma
ORCID:  https://orcid.org/0000-0003-4825-3683	