



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Coaching educativo y clima institucional en docentes de instituciones
educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:

Ordoño Rojas, Noemi (orcid.org/0000-0002-0200-6487)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por su cuidado y provisión para alcanzar y cristalizar este logro profesional, y a mi familia por su aliento y fortaleza en este paso tan importante de mi vida.

Agradecimiento

A mi familia: Por su constante apoyo moral y espiritual que me infundieron mucho ánimo.

A mis compañeros de estudios: Por su apoyo incondicional, oportuno y necesario.

A mis docentes de la maestría: Por sus enseñanzas, consejos y asesoría permanente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable Coaching Educativo.	21
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional.	22
Tabla 3: Tabla de distribución de la plana docente de las Instituciones Educativas de la Provincia Paucartambo, 2022.	23
Tabla 4: Tabla de análisis descriptivo de la variable Coaching Educativo y sus dimensiones.	26
Tabla 5: Tabla de análisis descriptivo de la variable Clima Institucional y sus dimensiones.	27
Tabla 6: Prueba de Normalidad de las variables Coaching Educativo y Clima Institucional.	28
Tabla 7: Correlación de la variable Coaching Educativo y la variable Clima Institucional.	29
Tabla 8: Correlación de la dimensión 1 Establecimiento de objetivos y la variable Clima Institucional.	30
Tabla 9: Correlación de la dimensión 2 Modelo Cooperativo y la variable Clima Institucional.	31
Tabla 10: Correlación de la dimensión 3 Planificación de la Acción y la variable Clima Institucional.	32
Tabla 11: Correlación de la dimensión 4 Evaluación y Seguimiento y la variable Clima Institucional.	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. El estudio fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental. La muestra de estudio se conformó por 70 docentes de las instituciones educativas de Paucartambo. El instrumento para recabar información fueron dos cuestionarios con 20 ítems de preguntas cerradas, aplicados mediante la técnica de la encuesta. Como resultados descriptivos se obtuvo para coaching educativo el 8,57% de nivel eficiente, 70% de regular y 21,43% de nivel malo. Asimismo, el clima institucional obtuvo un 58,57% de nivel bueno, 37,14% de regular, y 4,29 de nivel malo. Los resultados inferenciales fueron los siguientes: La dimensión establecimiento de objetivos obtuvo $r=0.171$, la dimensión modelo cooperativo $r=0.906$, la dimensión planificación de la acción $r=0.830$ y la dimensión evaluación y seguimiento $r=0.894$, resultados que indican un nivel muy alto y muy bajo de correlación de Spearman. Concluyéndose que la variable coaching educativo y clima institucional presentan una relación significativa positiva baja cuyo valor de correlación de Spearman fue de 0.207.

Palabras clave: Coaching educativo, clima institucional, relación.

Abstract

The present investigation had as general objective: To determine the relationship that exists between educational coaching and the institutional climate in teachers of educational institutions of full school day, Paucartambo, Cusco, 2022. The study was of an applied type, with a quantitative, correlational and non-experimental design. The study sample was made up of 70 teachers from educational institutions in Paucartambo. The instrument to collect information was two questionnaires with 20 items of closed questions, applied through the survey technique. As descriptive results, 8.57% efficient level, 70% regular and 21.43% poor level were obtained for educational coaching. Likewise, the institutional climate obtained a 58.57% good level, 37.14% regular, and 4.29 bad level. The inferential results were as follows: The goal setting dimension obtained $r=0.171$, the cooperative model dimension $r=0.906$, the action planning dimension $r=830$ and the evaluation and monitoring dimension $r=894$, results that indicate a very high and very low Spearman's correlation. Concluding that the variable educational coaching and institutional climate present a low positive significant relationship whose Spearman correlation value was 0.207.

Keywords: Educational coaching, institutional climate, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

El tema educativo actualmente, es un asunto vital y relevante porque genera el desarrollo y progreso de las comunidades del mundo. La educación asume un rol elemental en la formación e instrucción de los seres humanos como en el progreso y avance económico de los pueblos y la sociedad que lo conforman. Por ello existe una permanente preocupación tanto por los gobiernos como por las instituciones responsables de la educación, que en base a ella realizan estudios e investigaciones sobre las diferentes problemáticas educativas, con la finalidad de que se conozca y afronten estas dificultades y optimice la calidad de este servicio en cada institución educativa presente en este siglo.

La educación es considerada como el fundamento del desarrollo sostenible de todo país, por tanto, viene a ser un componente básico del privilegio a una vida digna y al progreso personal de los seres humanos, y a la vez como la base concluyente para que la pobreza sea reducida y los desniveles no tengan implicancia en el contexto social. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), realizan constantes investigaciones en la que exponen la actividad educativa como un excelente recurso y medio para instruir y formar a las personas y sociedad y a la vez promueve metas de desarrollo en el área de salubridad, nutrición, el medio ambiente y ciudadanía, lo cual dependen de los alcances obtenidos en otros ámbitos (UNESCO, 2022).

A nivel mundial, hoy se puede observar que la educación se encuentra marcada especialmente por la exclusión, por la pobreza, los problemas sociales, familiares, religiosos, culturales y étnicos. Tanto es así, que muchos hombres y mujeres con bajos recursos o pobres, son afectados por este asunto. Incluido a esto, instituciones educativas con un clima institucional muy nocivo, rendimiento académico bajo. En base a ello, un informe que mide el desarrollo educativo de 209 países con metas de alcanzar un progreso sostenible, indica que más de 258 millones de niños y adolescentes, fueron excluidos totalmente del sistema educativo, generando mayor crisis a nivel mundial. Con el reinicio de la actividad escolar, hay un gran desafío para el sector educativo, por lo que se debe concentrar esfuerzos en los estudiantes de todos los niveles y condición social, económico o

religioso a fin de incluirlos en las aulas de estudio y gocen de este derecho sin quedarse atrás (CEA, 2022).

América Latina, es una región que se caracteriza por elevados niveles de desigualdad, millones de niños en abandono y pobreza, diversas crisis familiares, étnicas, educativas, políticas, y sociales, que presentan la necesidad de integrar más y mejor a las nuevas generaciones, vinculadas estrechamente con los sistemas educativos. Un reporte de la UNESCO confirma que de 20 países latinos solo el 63% de jóvenes terminan la secundaria, del cual el 20% más rico tiene cinco veces más probabilidades que del 20% más pobre. Este desnivel también se observa en la economía familiar, aspectos étnicos y casos de personas discapacitadas. Asimismo, el clima institucional nocivo genera tensión, mala comunicación y mal aprendizaje. Por ello, se requiere del coaching educativo como un recurso innovador que garantice óptimas formas de vida, por el desfavorable clima institucional, que muchas instituciones educativas no contribuyen a la región para el futuro, con una mejor educación y unidad social (Matovich y Cardini, 2021).

Uno de los grandes problemas manifiestos en el sector educativo en todos los niveles y ámbitos geográficos es el clima institucional, puesto que al no haber un buen clima en las instituciones educativas el ambiente se convierte en hostil, las relaciones interpersonales entre docentes se vuelven tensas, los tratos en el ámbito laboral no son favorables y las actividades educativas no se desarrollan como deben ser; afectando por ende a los estudiantes y la calidad de la enseñanza de la institución. El clima institucional se refleja en las relaciones interpersonales de los docentes y estudiantes, el trabajo en grupo y el desarrollo de un grupo, de sus destrezas interpersonales, intrapersonales y sentimentales que contribuyen al alcance de metas planteadas en la institución (Aguirre, 2022).

En la actualidad, en Perú millones de estudiantes retornaron a clases presenciales, con gran inestabilidad emocional, inseguridad, cargas de estrés y preocupación debido a los estragos de la pandemia, asunto que si no se asume con urgencia dañará a los estudiantes irreversiblemente. Asimismo, el clima institucional, puede ser muy tenso e inseguro por los efectos colaterales de la pandemia. Toda esta incertidumbre es un reto para el sistema educativo, docentes, estudiantes y padres de familia, quienes no se sienten capacitados para asumir dicho desafío. Por ello, el clima institucional puede ser de ayuda para conocer la

forma de percibir estos desafíos y asumir de manera genuina lo que ocurre en una determinada institución educativa (Pacheco et al. 2018).

Para ello, se debe procurar que las instituciones educativas presenten un clima institucional adecuado, que perciba una convivencia en paz, fundamentada en el bienestar de los estudiantes y comunidad educativa, que brinde un servicio dinámico, flexible y respetuoso. El público principal de una institución educativa son los estudiantes, por ello, los docentes necesitan tener competencias socioemocionales estables, a fin de que puedan trabajar y convivir en un clima institucional saludable, de lo contrario no pueden ofrecer a los estudiantes un acompañamiento afectivo, fraterno, con una escucha activa, y monitoreo académico eficaz (De Luise, 2022).

En relación al clima institucional, el coaching desarrolla una variedad de herramientas y actividades entre coachees para despertar la potencialidad que se encuentra en el docente, la misma que permitirá el alcance de fines y propósitos en el aspecto personal, profesional y en particular educativo, mediante interrogantes eficaces. El coach profesional conocerá a su coachee sus nuevos recursos y efectúe un desarrollo personal y desencadenará su potencia; es decir, la actividad del coaching radica en librar la capacidad de los individuos, para que puedan alcanzar su máximo resultado (Whitmore, 2013).

Las instituciones educativas de la UGEL de la provincia de Paucartambo de la región de Cusco, actualmente laboran de manera presencial en medio de la urgencia sanitaria dado por el Corona virus, viviendo así experiencias de estrés, combinadas con momentos de tristeza por la pérdida de seres queridos y otras cargas personales más, lo cual desenvuelve un clima institucional muy tenso, con un ambiente de inseguridad, sentimientos encontrados y relaciones interpersonales aisladas de una buena comunicación y coordinación. Aun con la crisis presente, los docentes deben cumplir con su deber educativo laborando con estudiantes adolescentes que viven también su propia realidad y propia crisis, quienes anhelan recibir por parte de sus docentes y compañeros de aula un poco de atención, comprensión, cariño, amor, empatía y seguridad. Lo cual es ausente en las instituciones educativas del lugar, razón por la cual, se propuso realizar la presente investigación, partiendo con la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?

Y también se planteó las siguientes interrogantes específicas: a) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión establecimiento de objetivos y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022? b) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión modelo cooperativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022? c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión planificación de la acción y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022? d) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión evaluación y seguimiento y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?

La presente investigación se justifica desde un aspecto teórico al buscar aportar importantes datos y recursos informativos sobre innovados conceptos, teorías y fuentes de información sobre el coaching educativo y su relación significativa con el clima institucional. Estos datos de información teórica serán de relevante contribución en respuesta a ciertas dificultades que se dan en el área educativo, específicamente en relación al clima institucional.

Los resultados y contenidos de esta investigación, sobre el coaching educativo y el clima institucional, serán de ayuda práctica tanto para los educadores como para los estudiantes en los procesos de la actividad pedagógica. Sobre todo, proveyendo información que darán luces para optimizar el clima institucional tras la aplicación del coaching educativo.

Respecto al aspecto metodológico los resultados serán de buena base y referentes para otros trabajos de investigación y a la vez los instrumentos aplicados en esta investigación serán de gran aporte al campo de la investigación educativa.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Los objetivos específicos propuestos son los siguientes: a) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión establecimiento de objetivos y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. b) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión modelo cooperativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. c) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión planificación de la acción y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. d) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión evaluación y seguimiento y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Para medir su cumplimiento de logro la investigación se propuso la siguiente hipótesis general. El coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Asimismo, se consideran hipótesis específicas que son las siguientes: a) La dimensión establecimiento de objetivos del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. b) La dimensión modelo cooperativo del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. c) La dimensión planeamiento de la acción del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. d) La dimensión evaluación y seguimiento del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se consideró antecedentes primeramente internacionales entre los cuales se tiene a Rodríguez y Ruíz (2018) de España quienes en su estudio tuvieron como propósito elemental evaluar qué percepción tienen los docentes de nivel secundaria obligatoria sobre el clima institucional de la institución donde laboran. El estudio fue de tipo no experimental, cuyo instrumento que mide las relaciones interpersonales de los docentes con sus educandos, colegas y directivos fue el cuestionario. Su muestra fue de 1,092 educadores de Madrid. Los resultados demostraron que los docentes tienen una percepción adecuada sobre el clima institucional, indicando un nivel medio en la Relación Profesor-Alumnos y un nivel medio-alto en relación a lugar y el tipo de institución, siendo los docentes de instituciones privadas los que poseen mejor reacción con sus estudiantes y compañeros. Y las instituciones educativas de menos de 5 años de experiencia perciben un clima menos positivo con sus alumnos, entre otros.

Por su parte Cabezas (2020) en su trabajo de investigación se propuso determinar en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala, Ecuador. La investigación se aplicó a una población que se conformó por 50 educadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario, aplicado con la encuesta. Los resultados demuestran que el coaching educativo mejora de manera significativa el desempeño docente en un nivel de 0.05 ($12.158 > 1,67$), optimizando el nivel anterior. Asimismo, se optimizó de forma significativa las cualidades profesionales docentes, con un nivel de "tc" de 0.05 ($9.071 > 1,67$), las cualidades personales docentes, cuya "tc" tuvo un valor de 0.05 ($7.359 > 1,67$), y las cualidades sociales docentes, un "tc" de 0.05 ($9,427 > 1,67$). En conclusión, el nivel del desempeño docente luego de aplicarse el coaching directivo se ubica en un nivel muy bueno con un 76% (lo que equivale a 37 participantes), y en un nivel bueno con un 24%. (equivalente a 13 participantes).

En su investigación Feng (2018) tuvo como objetivo examinar la relación entre el clima institucional y el compromiso de aprendizaje de estudiantes universitarios de Ontario en función a una apropiada práctica docente. Los instrumentos para recabar los datos sobre el clima y el compromiso educativo fueron los cuestionarios aplicados mediante la encuesta a una muestra de 348

estudiantes de un colegio comunitario. Los resultados revelaron que la percepción de los estudiantes sobre su entorno de aprendizaje se relaciona significativamente con el compromiso. Igualmente poseen la misma relación el clima institucional y la buena práctica docente con el aprendizaje de los estudiantes. Como conclusión los resultados evidenciaron de que el clima institucional influye en el compromiso de los estudiantes en relación a su buen aprendizaje. Los hallazgos indicaron a claras que los educadores para crear políticas apropiadas fomenten y apoyen una práctica docente eficaz y esta favorezca de manera significativa la calidad de la educación.

Asimismo, Block (2019) en su investigación, tuvo como propósito evaluar la influencia del coaching educativo en la eficacia docente y rendimiento de lectura de los estudiantes. La investigación fue de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). La información fue recabada mediante encuestas, entrevistas y datos demográficos de una muestra intencional conformada por 1323 maestros de primaria y 21559 educandos de tercer y cuarto grado primaria. Para ello se utilizó la encuesta Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES). Los datos cuantitativos se analizaron mediante frecuencias, porcentajes, la prueba t pareada y r de Pearson, y los datos cualitativos se midieron mediante una fase de codificación abierta y continua. Los resultados demostraron que la mayor influencia del coaching educativo fue en desarrollo de habilidades de los docentes en el manejo del aula y el refuerzo positivo de la práctica educativa mejorada, favorece el mayor rendimiento de los estudiantes.

Finalmente, Ulloa y Oseda (2021) en su investigación determinaron la influencia del coaching educativo en las habilidades tecnológicas de los docentes de una IE. El estudio fue de tipo básica, no experimental, transeccional descriptiva correlacional causal. Los instrumentos aplicados fueron un cuestionario para el coaching educativo y otro para competencias digitales docentes, la población fue de 113 educadores. Los resultados demostraron que el coaching educativo tiene un 96,5%, de nivel alto y 3,5% de nivel medio. Las competencias digitales docentes, tienen un 77,9% de nivel alto, y 22,1% de nivel medio. El valor del coeficiente fue de $\rho = 0,680$, con una significancia de 0,000. La investigación demostró que el coaching educativo influye en un 41,6% en las competencias digitales docentes. Se demostró que existe una relación positiva, alta y muy significativa entre el coaching educativo y las competencias digitales docentes en los participantes de una IE.

A nivel nacional se tiene a Martel (2018) quien se propuso determinar el grado de influencia del coaching educativo en el desempeño docente en centros educativos secundarios. El estudio fue correlacional explicativo, no experimental transeccional de nivel correlacional causal y enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 51 docentes cuyos instrumentos aplicados mediante la encuesta fueron dos cuestionarios, uno para evaluar el coaching educativo y el otro para el desempeño docente. Los resultados determinaron que existe un elevado nivel de influencia del coaching educativo en el desempeño docente, cuyo valor correlativo de Rho Spearman fue de 0,517** y el valor de determinación fue de 0.310** datos que indicaron la influencia en un 31% del coaching educativo sobre el desempeño docente, teniendo también influencia en un 69% por otros factores. La conclusión indicó influencia del coaching educativo sobre el desempeño docente, variables que deben seguir fortaleciéndose.

Por su parte, Quicaña (2018) realizó un estudio con el propósito de evaluar el nivel de influencia del coaching sobre el rol de los docentes en un centro educativo de Arequipa- Perú. El estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicada, descriptiva, correlacional, cuya muestra se conformó por 31 educadores. Los datos se recabaron mediante la encuesta y una ficha de observación, se utilizó como herramienta del estudio al cuestionario sobre el desempeño docente y el coaching educativo. La conclusión presenta una correlación de nivel positivo intenso entre las variables de investigación puesto que el coeficiente de Pearson fue de 0,890 con un grado de significancia del 95%, y un p de valor de 0,000. Estos resultados demostraron que el coaching aumenta significativamente el grado del rol de los educadores, asimismo, los grados del coaching y el desempeño docente son de nivel regular con un porcentaje de 59% y 55% correspondiente.

También Osorio (2020), en su estudio se propuso como meta determinar la relación entre coaching educativo y competencias digitales en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe”, La Victoria- 2019. El estudio fue de tipo cuantitativa, básica, descriptiva, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra poblacional fue de 90 educadores, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, que previo a su aplicación fueron validados y pasaron por prueba de confiabilidad, con un resultado favorable y confiable. Las conclusiones del estudio demostraron una relación directa,

moderada y significatividad entre las variables de la investigación con un valor del coeficiente correlacional de Spearman de $\rho = 0,486$ y un $p = 0,01$.

Por su parte, García (2020) en un trabajo científico cuya finalidad fue determinar la implicancia del coaching educativo en el desempeño docente en educadores de la UGEL de Tarma. La investigación fue no experimental, correlacional y de tipo básica. El método aplicado fue el hipotético deductivo, los instrumentos fueron los cuestionarios aplicados por la encuesta y la muestra se conformó por 60 educadores. La conclusión demostró que el coaching educativo incide significativamente en la práctica pedagógica y sus dimensiones tales como la reflexiva en 51,3%, la relacional en 72,7%, la colegiada del desempeño docente en 48,3%, la ética docente en 46,7% y la variabilidad de la práctica pedagógica de los educadores depende en un 50.2% del coaching educativo.

Finalmente, Sánchez (2019) determinó la relación existente entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en una institución educativa en Alto Trujillo. El estudio fue básico, correlacional, descriptivo y transeccional. La muestra se conformó por 80 docentes, entre ellos 38 de primaria y 42 de secundaria. La información se recabó mediante dos cuestionarios uno sobre coaching educativo con 20 ítems, y otro sobre liderazgo distribuido con 23 ítems. Los resultados indicaron que: El nivel de Coaching educativo de los docentes y sus dimensiones Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo y Mediador en situaciones de conflicto, los ubica en grado medio. El Liderazgo distribuido de los docentes y sus dimensiones fue deficiente. La correlación entre Coaching educativo y Liderazgo distribuido arrojó un valor correlativo de Spearman de $r = 0,125$ indicando una asociación positiva muy baja, asimismo la relación fue no significativa.

Como marco teórico se consideró con definiciones de varios autores sobre coaching educativo. La palabra coaching viene del húngaro "kocsi", una carreta especial con un sistema de suspensión que define el nombre de la ciudad húngara de Kocs. Esta expresión pasó al alemán como "kutsche", al italiano como "cocchio", al inglés como "coach" y al español como "coche". El Coaching conduce a las personas de un lugar a otro, es decir de donde se encuentra a donde desean encontrarse. La palabra coach significa entrenar. El término coaching en sus inicios se hizo referencia al proceso de entrenamiento deportivo. En la actualidad está

relacionada al mayor esfuerzo que realiza el directivo para lograr el potencial en su máxima expresión y liderazgo en el ámbito empresarial (Alvarez y Gallegos, 2021).

Este trabajo de investigación aplicó la variable Coaching educativo. Cuyo término coaching proviene de «Coach» que en inglés significa entrenar, por tanto, de este término se refiere al sujeto protagonista del entrenamiento/aprendizaje («coachee»); cuyo fin es alcanzar objetivos a través del progreso de diferentes destrezas y mejoras en la vida del aprendiz.

El coaching se origina en el ámbito educativo a fines del siglo XX, juntamente con John Whitmore, fundador del mundo empresarial, donde el coaching tuvo gran aceptación, luego revistas de ciencia promocionaron el acercamiento del coaching asesor a consultor (Sperry, 1993). En sus inicios, el coaching como técnica novedosa ideada por Gallwey (Gallwey, 2010), permite incrementar el rendimiento personal de los atletas, por ello se aplicó el coaching cuyas bases y principios en los que se establece hoy el Coaching fue aplicado en los juegos de tenis denominado “Timothy Gallwey”, para descubrir un cambio conductual (Sans, 2012).

El coaching se refiere a vivir experiencias físicas del individuo, para su desenvolvimiento vinculado a su potencial. A estos modelos filosóficos, se une la corriente humanista cuyos creadores fueron Kurt Goldstein quien junto a Maslow y Rogers Ravier (2005). La corriente de la Nueva Escuela conforma el centro donde se impulsó la innovación pedagógica del siglo XX y XXI donde se promueve la atención a los saberes del estudiante. Sus componentes vitales se sintetizan en la repercusión de la fase educativa del niño, la concepción del estudiante y su rol educativo y la búsqueda de la innovación pedagógica. Indudablemente la escuela nueva resume importantes principios aplicados al coaching educativo.

Para la Universidad Internacional de Valencia (2016) el coaching educativo es el conjunto de acciones que realiza una persona para conducir a otros individuos a lograr sus metas trazadas, impulsando su potencialidad sus destrezas y proveyendo medios para mejorar sus limitaciones en el sistema educativo. Según Sezer (2016) el coaching educativo, es una capacidad que todo docente debe desarrollar para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades personales. El trabajo del entrenador educativo ahora es facilitar, guiar a los estudiantes a través del proceso de recopilación de información. El coaching es una relación profesional basada en la confianza donde el coach ayuda al coachee a encontrar

las soluciones a los problemas por sí mismos (Allison & Harbour, 2009).

El coaching es un procedimiento que faculta el máximo progreso individual y profesional de los sujetos e influye en su innovación motivando transformaciones panorámicas que aumentan su compromiso, motivación, y responsabilidad, en el aprendizaje. El coaching fomenta innovaciones cognitivas, sentimentales y de conducta ampliando la destreza y actividad individual (Ramos, 2019).

El Coaching es el arte de preguntar para ayudar mediante la enseñanza que explora y descubre nuevas creencias en otros como logros del alcance de sus metas (Sans, 2012). Para Echeverría (2003) el coaching es un facilitador del aprendizaje, cuya principal actividad es identificar y disolver los impedimentos que restringen la acción y el aprendizaje. Para Gallwey (2000), el coaching tiene como arte generar un ambiente mediante la conversación, dicho acto facilita el método en el que un individuo se moviliza de modo exitoso para lograr sus metas.

El coaching se define como la fase que faculta a la persona incrementar su capacidad y destreza con la finalidad de optimizar su rol en cualquier lugar en el que se ubique; ya sea, por procedimiento técnicos, comunicación asertiva, objetividad de propósitos y el fortalecimiento de la conducta. Por lo tanto, el coaching Educativo es una fase metodológica que ayuda en el progreso del potencial personal y la conducta del estudiante, a fin de que progrese, alcance sus objetivos, piense y actúe, organice su manera de ser (Álvarez y Gallegos, 2021).

Riberas et al. (2015), definen que coaching es una técnica que está orientada a los resultados, en consecuencia, a mostrar utilidad en el entorno educativo y académicos. El coach se enfoca en comportamientos para mejorarlos usando un lenguaje directo; a través de conversaciones donde se formulan preguntas y respuestas e intercambian ideas. El coaching educativo, ayuda eficazmente a alcanzar metas personales o en grupo, para lograrse tales metas se necesita aplicarse la técnica del coaching orientado especialmente a las actividades educativas de forma cuidadosa y relevante sobre todo teniendo cuidado de los problemas de integración social.

El coach se conceptúa como un “acompañamiento”, o “guía”. Por tanto, el coach es un experto con formación especializada y comprensión técnica para crear un espacio de diálogo entre él y el coachee (entrenado), y un espacio de reflexión sobre su progreso. Un Coach es el profesional con un amplio y reconocido hábito

que inspira seguridad y está listo a oír más que decir, y que retroalimenta de forma constructiva, íntegra; además comprende, respeta y guarda la confidencialidad de todo, expresa siempre su profesionalismo y también admite sus fallas. Una de sus principales actividades es apoyar a planificar y tener iniciativa (Pérez et al., 2019).

El término de Coaching se refiere al método de guiar, formar y entrenar a un sujeto y grupo de personas con claras metas que la persona o grupo lo puedan realizar con efectividad. Habilidad específica que lleven a explotar y sacar lo mejor de cada persona (Ucha, 2009).

Los modelos del coaching: Son formas de la aplicación del coaching que presentan un enfoque de atención distinto y son los siguientes:

Modelo psicodinámico o clínico: Se enfoca en procesos de toma de conciencia (pre - contemplación, reflexión y descubrimiento), cuya principal meta es que el cliente se auto comprenda y de esta forma, conseguir innovaciones necesarias en su comportamiento.

Modelo conductual: Se enfoca casi únicamente en actitudes determinadas que considera, las innovaciones solo se dan si la persona entiende la importancia de su comportamiento, y el de los demás actuando en consecuencia.

Modelo centrado en la persona: Se enfoca en la fase de interrelación que asiste al cliente a alcanzarse, implicando su experiencia de elección personal.

Modelo cognitivo social: Su enfoque ayuda a dar sentido y reconstruir una historia personal, en un entorno referencial sólido; partiendo de determinadas experiencias de vida.

Modelo sistémico: Se enfoca en distintos contextos del conocimiento, partiendo de la idea de que los sujetos pertenecen y se ubican en el sistema, por lo que implica que un cambio conductual genera la modificación y cambio del sistema (Sánchez y Boronat, 2014).

El término coaching unido con la educación se inició con Joyce y Showers (1982) quienes fundamentaron una analogía entre docentes sobre aprender a enseñar y los atletas de aprender a jugar deportes competitivos. Dichos autores explicaron el aprendizaje como la fase de dos pasos: en el primero, los profesores y los atletas aprenden destrezas realizadas fuera del entorno de enseñanza, como en sus aulas donde realizan sus eventos competitivos; en el segundo, ambos deben ser diestros de aprender a “transferir” sus nuevas habilidades, por consiguiente,

esto sucede hoy en el proceso del coaching (Rodríguez et al., 2021).

El coaching educativo, tuvo poca implicancia en el sistema educativo debido a que docentes, psicopedagogos y entrenadores desarrollaron poca labor científica con respecto al coaching aplicados y orientados a la enseñanza. Pero, en los recientes cinco años se realizaron estudios científicos sobre la aplicación del coaching al ámbito de educación (Obiols y Giner, 2011; Saphier y West, 2010). De esta manera, hoy se observa un despertar del coaching, como recurso estratégico formativo, cuyo acercamiento estratégico y sistemático, presenta un trabajo profesional, orientado al coaching implicado en la escuela, para un aprendizaje colaborativo y centrado de los estudiantes (Teeman et al., 2011). Precisamente, esto motiva incorporar el coaching como una experiencia formativa en el futuro de los educadores a fin de aplicarlos en sus aulas con los educandos.

Se considera que Oller (2011) y otros investigadores estudiaron el coaching en su aplicación al contexto educativo. Aportando en sus resultados información que orienta a los educadores a usar herramientas y recursos para ayudar a sus estudiantes a desarrollar sus destrezas y habilidades como el logro de metas y objetivos personales. Diversos trabajos de investigación entre ellos el de Menard (2013) aportaron igualmente, conceptos, información e ideas que influenciaron durante el origen del coaching educativo. Los mismos que se aplicaron en distintas instituciones educativas representadas en la actualidad.

Para Yarza (2021), el coaching educativo es un procedimiento técnico de desarrollo individual, cuyo propósito es apoyar a alcanzar objetivos, vincularse de forma segura, optimizar las capacidades, desarrollar habilidades de liderazgo contingencial, mejorar las cualidades y destrezas, de las personas para elevar su calidad de vida tanto a nivel individual, grupal, profesional y laboral.

En el coaching educativo se unen dos términos; Coaching, anglicismo del verbo inglés to coach “entrenar” y Educativo; que se refieren a los temas y situaciones vinculados con la educación y aplicables a las personas con una meta formativa, tal como dice (Chornet, 2015) el coaching en el salón de clases es una manera de ayudar a la educación para realizar promociones en una fase de “aprender a aprender” y en un vínculo de “ganar- ganar”.

Bou (2007) conceptúa el coaching educativo como la fase sistemática de instrucción enfocada en una situación actual y orientada a la innovación en la que

se proveen medios y recursos de trabajos específicos que facultan la optimización del desempeño en aquellos contextos que los individuos demandan. El coaching origina una innovación cualitativa y cuantitativa profunda en los individuos. Asimismo, el coaching es una disciplina integral que tiene en cuenta al individuo de forma holística, el coaching es polifacético y obra de manera ordenada en todas las áreas de la vida humana (Brock, 2006).

El coaching educativo se entiende como la fase de acompañamiento a las personas, ya sean educadores, estudiantes, familias, equipos directivos, a fin de alcanzar una meta. Todo esto, con la intención de desarrollar habilidades considerando los talentos individuales, las destrezas, las conductas, capacidades, creencias, emociones, y valores, que lo definen en el ámbito social facultando el logro de sus metas personales, pedagógicas, de trabajo y profesional (Bou, 2013).

El coaching educativo, va encaminado por tres componentes fundamentales que son: el ambiente educativo, el equipo docente los padres y estudiantes (Núñez, 2009). Asimismo, el coaching educativo se orienta por un aprendizaje enfocado en el sujeto, cuyo protagonista (estudiantes, maestros y padres), establecen las columnas básicas de toda la fase (Sánchez-Teruel, 2013).

Batt (2010) considera que el coaching en el ámbito educativo se establece en una fase pedagógica que se estructura y apoya en cuatro constructos básicos que son: diálogos reflexivos, feedback positivo, fase co-constructiva y apoyo emocional. Los mismos que se aplican en algunos programas educativos de ciertas instituciones educativas, buscando aplicar dichos constructos en el adiestramiento formativo de los estudiantes mediante la asistencia del coaching educativo.

Un coaching educativo, es un líder que por impulso natural genera valores y promueve en sus estudiantes el alcance de propósitos mediante métodos y procedimientos apropiados. Por tanto, debe poseer una visión y una misión y a la vez competencias tales como: habilidad para escuchar, autorreflexión, capacidad de ingenio, empatía, análisis, que contribuyan a cumplir su propósito de manera eficiente (Blanco, 2020).

Definición conceptual de coaching educativo: El Coaching educativo, se conceptúa como una fase seria de instrucción, orientado a que las personas aprendan por sí mismo a conocer y equilibrar casos vinculados a su forma de pensar, sentir, comportarse e interactuar, a fin de lograr un auto cambio de carácter

transformador (Veliz y Paravic, 2012).

Las dimensiones para coaching educativo según Blanco (2020) son:

Dimensión Establecimiento de Objetivos: Se refiere a la buena forma de organizar tiempo y hacer seguimiento de lo que se consigue. Ayuda a concentrarse de forma efectiva y proporciona confianza en sí mismo. Sus indicadores son: Definir y diseñar objetivos, establecer logro de objetivos, enfoque para alcanzar metas.

Dimensión Modelo Cooperativo: Gonzáles et al. (2011) afirman que la cooperación motiva y exige la igualdad de oportunidades. Cooperar edifica a partir de igualdad de trato sin negar las diferencias en destrezas, grado cognitivo o talentos, sino más bien aprovechados pedagógicamente. Un modelo cooperativo es el modo de entender la tarea de enseñanza -aprendizaje, por el estudiante como protagonista. Sus indicadores son: Crear conocimiento, crear personas íntegras, crear estrategias de enseñanza.

Dimensión Planificación de la Acción: Es el proceso que determina las metas y establecen los requerimientos para alcanzarlo. Sus indicadores son: Plan de acción, método de coaching educativo, instrumentos aplicativos.

Dimensión Evaluación y Seguimiento: Son las actividades desarrolladas específicamente para entender cómo se aplicó un plan o intervención y que se obtuvo de ello. Sus indicadores son los siguientes: Medición de resultados, objetivos planteados, habilidades aprendidas.

La otra variable de investigación es el clima institucional, el cual se refiere a las relaciones humanas en una organización, y es uno de los pilares para el logro de metas. Donde el rol del director es vital en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa, ya que es responsable de tomar decisiones, y su estilo laboral influye en el desarrollo interno de una comunidad educativa. Los docentes motivados tendrán como consecuencia la realización de sesiones para el aprendizaje eficiente y productivo en la fase de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

El clima organizacional, se conoce también como ambiente laboral, contexto laboral o ambiente organizacional, y es un asunto de relevancia en las corporaciones competitivas que anhelan mayor producción y mejora en su atención al cliente mediante habilidades internas. Su estudio faculta conocer detalles importantes que afecten el clima de trabajo (Calcina, 2014).

La definición de clima organizacional se introduce por Gellerman en 1960, el cual fue influenciado por la escuela de Gestalt, que consideran que los hombres se comportan según como perciben el mundo de su entorno. Tal es la conducta de un trabajador en quien influye la percepción que tiene sobre su entorno laboral. También, la escuela funcionalista considera que la idea y conducta de los seres humanos dependen del medio que los rodea y que las diferencias personales juegan una relevante función en adecuar al hombre a su entorno (Brunet, 1987).

El clima organizacional se refiere a la percepción compartida entre los integrantes de una empresa en relación al trabajo, el clima físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que dan lugar en torno a él y las diferentes regulaciones formales que afectan dicha labor (Rodríguez, 1999). Tang y Lee (2021) exponen que el clima escolar es una manifestación compleja y múltiple de la atmósfera escolar para diferentes niveles escolares, diferentes culturas, y no es fácil de conceptualizar por medio de un modelo simple.

La definición de clima institucional posee previos en la idea de clima organizacional propio del ámbito de trabajo, y el clima institucional en una institución educativa, se lleva a cabo en una comunidad educativa que sirve en la instrucción y bienestar pleno de los educandos. Para Suda et al. (2020), plantean que el clima escolar es un factor crucial que influye en los resultados emocionales y de comportamiento de los miembros de una institución educativa, y medir el clima escolar proporciona evidencia beneficiosa para que los directores de una institución educativa identifiquen qué problemas importantes existen a fin de realizar la mejora escolar. Motivo de la realización de esta investigación.

El clima institucional se refiere al conocimiento, la forma de percepción y opinión del personal, que da a conocer de manera genuina qué ocurre en una determinada corporación (Pacheco et al., 2018). El clima institucional en educación se caracteriza por ser multidimensional y globalizador que involucra diversas variables tales como: Participación, favorables relaciones, apoyo, soporte, flexibilidad, forma de liderar, y características de un grupo comunal en la que está involucrada una institución educativa.

El clima institucional refleja el trabajo en grupo y el progreso de un grupo de destrezas interpersonales, intrapersonales y sentimentales que contribuye al logro de proyectos y metas planteadas en la corporación (Aguirre, 2022).

Chiavenato (2009), considera que el clima institucional es un espacio interno existente entre los integrantes de una corporación, es bueno al proporcionar satisfacción de carencias individuales y la elevación de la moral de los miembros. El clima institucional se establece por la percepción personal y grupal del contexto de trabajo que manifiestan los empleados en su entorno.

El concepto de clima escolar se aplica en educación y es fundamental que inicie de los estudios sobre eficacia educativa. Desde este aspecto, diferentes estudios indican de manera consistente la importancia que implica beneficiar el aprendizaje de los alumnos (Unesco 2008). A partir de revisiones de una amplia variedad de más de 200 estudios de investigación, el clima escolar se integró en cinco dominios comunes de: Seguridad, relaciones, enseñanza y aprendizaje, ambiente institucional, y proceso de mejoramiento escolar (Thapa et al. 2013).

Se destaca la relevancia del clima educativo en esta investigación para fortalecer el estudio. Existe también la certeza de la importancia del clima educativo para optimizar el desarrollo integral de los educandos (Nucci 2015). Puesto que el clima institucional es el modo de cómo los individuos ven la realidad contextual de una institución y la forma cómo la interpretan, lo cual es de gran relevancia para una corporación. La percepción depende de cómo se midan las actividades, relaciones y experiencias de cada integrante de una institución.

El clima institucional genera una buena convivencia escolar el cual es clave para la recuperación emocional de los actores educativos, el mismo que propicia un ambiente sano, seguro, de confianza, fortaleciendo los aprendizajes. De esta manera, con gran rapidez se recuperan los grados académicos anhelados en cada una de las instituciones educativas. Esta gran labor es asumida con compromiso, por los docentes, a fin de mejorar su forma de enseñar en los colegios fomentando una educación integral y no solo académica. (De Luise, 2022).

El clima institucional es un instrumento que faculta la comprensión de los enfoques e ideas de importante apariencia que satisfacen a las personas, pues posibilita alcanzar un concepto auténtico de lo que ocurren en una corporación (Pacheco et al., 2018).

Las dimensiones de clima institucional son: Dimensión Comunicación: Se refiere al intercambio de información académico producido entre docente y estudiante. Sus indicadores son: Comunicación asertiva, estímulo al desarrollo

institucional, estilos de comunicación (Segredo, 2013).

Dimensión Reciprocidad: Es la correspondencia mutua de restitución, compensación o devolución, que responde a una acción, favor o gesto entre los actores educativos. Sus indicadores son los siguientes: Aplicación al trabajo, cuidado al patrimonio de la institución. retribución (Segredo, 2013).

Dimensión Relaciones Personales: Se refiere a la interacción mutua que se establece y sostiene con otro en procura de satisfacer las necesidades. Sus indicadores son: Saludables relaciones académicas, práctica de valores, equidad. (Merino, 2021).

Dimensión Autorrealización: Es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y potencial humano, dentro de la actividad pedagógica. Sus indicadores son: Docentes proactivos, personalidad, apreciación del docente (Merino, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

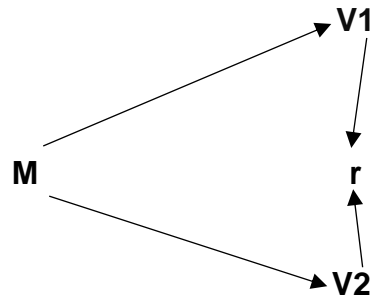
Esta tesis de investigación fue de tipo aplicado debido a que se propuso resolver determinadas problemáticas reales, concretas y prácticas, mediante el origen del conocimiento aplicado a los problemas sociales y otros. Al respecto Arias (2020), expone que una investigación es aplicada porque soluciona problemas prácticos, como en este contexto, la relación del coaching educativo entre el clima institucional en docentes, basada en hallazgos, descubrimientos y resoluciones definidas en los propósitos de la tesis.

El enfoque del estudio fue de tipo cuantitativo, porque analizó y vinculó las medidas obtenidas, aplicando procedimientos estadísticos, determinando cantidades como resultados dándose de esta manera un conjunto de conclusiones que corresponden a las hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018). Al respecto se seleccionaron casos o unidades para medir en estas las variables en un contexto específico.

El estudio fue de nivel correlacional porque tuvo la finalidad de medir el vínculo o nivel de relación que haya entre dos o más ideas, variables, categorías o fenómenos en un ámbito particular. Esto permite cierto grado de predicción. Este trabajo de investigación determinó cuál fue la relación existente entre la variable coaching educativo y la variable clima institucional (Ríos, 2017).

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que no se desarrolló ni manipuló las variables de estudio de forma deliberada. Según Hernández y Mendoza (2018), se trató de estudios en los que solo se observan, miden o analizan un fenómeno en su contexto natural. En lo que respecta que solo se realizó dicha actividad con el coaching educativo y el clima institucional para conocer su nivel de vínculo.

La investigación tuvo un alcance transversal, porque la recolección de datos fue realizada en un solo tiempo y determinado lugar; es decir se analizó la incidencia de determinadas variables, así como su interrelación en un tiempo, lapso o periodo (Hernández, 2018). Lo que al respecto implica que los datos recabados de las variables de estudio se realizaron en una fecha indicada y en la correspondiente institución educativa.



En donde:

M: Muestra de estudio

V1: Variable Coaching Educativo

V2: Variable Clima Institucional

r: Correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable Coaching Educativo

Definición conceptual de coaching educativo: El Coaching educativo, se define como un serio proceso de formación, orientado al autoaprendizaje del sujeto a fin de conocer y equilibrar casos asociados según su modo de pensar, sentir, actuar y relacionarse, para alcanzar una innovación de carácter personal (Veliz y Paravic, 2012).

Definición Operacional: Operacionalmente el coaching educativo se refiere a la aplicación de un cuestionario a docentes de las instituciones educativas de la provincia de Paucartambo, Cusco, herramienta que fue elaborado por la autora de la investigación, cuyo contenido fue de 20 ítems de preguntas cerradas, que midieron la variable con sus dimensiones: Establecimiento de Objetivos, Modelo Cooperativo; Planificación de la Acción; Evaluación y Seguimiento con sus indicadores mediante la escala ordinal de Likert de Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1) y el nivel y rango.

Tabla 1*Matriz de operacionalización de la variable Coaching Educativo.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Dimensión Establecimiento de Objetivos	-Definir y diseñar objetivos -Establecer logro de objetivos -Enfoque para alcanzar metas		Ordinal: Likert Siempre (5)	Eficiente 76 - 100
Dimensión Modelo Cooperativo	-Crear conocimiento -Crear personas íntegras -Crear estrategias de enseñanza	1 – 20	Casi Siempre (4) Algunas Veces (3)	Regular 48 - 75
Dimensión Planificación de la Acción	-Plan de acción -Método de coaching educativo -Instrumentos aplicativos		Casi Nunca (2) Nunca (1)	Malo 20 – 47
Dimensión Evaluación y Seguimiento	-Medición de resultados -Objetivos planteados -Habilidades aprendidas			

Variable Clima Institucional

Definición Conceptual: El clima institucional se define como un instrumento que faculta saber de la percepción y opinión de aspectos importantes que determinan el bienestar de un personal, pues lleva a alcanzar un conocimiento auténtico de lo que está sucediendo en una determinada institución (Pacheco et al., 2018).

Definición Operacional: Operacionalmente el clima institucional se refiere a la aplicación de un cuestionario a docentes de las instituciones educativas de la provincia de Paucartambo, Cusco, instrumento elaborado por la autora, cuyo contenido fue de 20 ítems de preguntas cerradas, que midieron la variable con sus dimensiones: Comunicación; Reciprocidad; Relaciones Personales y Autorrealización, con sus indicadores mediante la escala de Likert cuyos valores fueron: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1) y el nivel y rango.

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Dimensión Comunicación	-Comunicación asertiva -Estímulo al desarrollo institucional -Estilos de comunicación		Ordinal: Likert	Bueno 76 - 100
Dimensión Reciprocidad	-Aplicación al trabajo -Cuidado al patrimonio de la institución -Retribución	1-20	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Regular 48 - 75
Dimensión Relaciones Personales	-Saludables relaciones académicas -Práctica de valores -Equidad		Algunas Veces (3) Casi Nunca (2)	Malo 20 – 47
Dimensión Autorrealización	-Docentes proactivos -Personalidad -Apreciación del docente		Nunca (1)	

3.3 Población, muestra y muestreo

Un conjunto poblacional se refiere a todos las situaciones que coinciden con un grupo sucesión de especificaciones, para lo cual fue pertinente establecer las características con claridad (Hernández y Mendoza 2018, p. 198). Por su parte Tamayo (2012) lo define como el total de una manifestación de estudio, que involucra la totalidad de unidades de análisis que unen dicha manifestación y que debe cuantificarse para un estudio determinado. La población del presente estudio se conformó por todos los educadores de los centros educativos de jornada laboral completa de la provincia de Paucartambo, año 2022.

Esta población se encuentra distribuida y designada de la siguiente manera, tal como se presenta en la tabla 3:

Tabla 3

Distribución de la plana docente de las Instituciones Educativas de la Provincia Paucartambo, 2022.

IE	VARONES	MUJERES	TOTAL
A	4	8	12
B	4	16	20
C	6	8	14
D	5	5	10
E	6	8	14
TOTAL	25	45	70

La muestra es un subgrupo de la población o universo que es objeto de estudio, sobre la cual se recabaron la información pertinente y, por lo tanto, es representativa a fin de generalizar los resultados obtenidos (Hernández, 2018, p.196). La muestra estuvo conformada por 70 educadores de las instituciones educativas de la provincia de Paucartambo.

La investigación no necesitó del proceso de muestreo pues su población fue censal, es decir que lo conformaron el total de la población participante en la investigación. Dicha población presenta características similares y muy particulares.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica en un trabajo de investigación se refiere a los métodos sistémicos y prácticos aplicados a la investigación de un problema (Hernández et al., 2018). Para recabar la información utilizada en esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta. Esta técnica fue seleccionada porque facilitó el trabajo de la recabación de datos y sirvió como un canal para aplicarse el instrumento de investigación que fue el cuestionario.

Un instrumento en una determinada investigación se refiere a los medios y recursos importantes y aplicables para la recabación de la información, que se necesitan para la realización de un estudio. (Bourke et al., 2016). En la presente investigación, para recabar información se aplicó como instrumento

al cuestionario cuyo contenido se conformó por 20 ítems de preguntas cerradas. Los instrumentos previos a su uso fueron primeramente validados por el juicio de tres profesionales en temas de investigación educativa (Ver Anexo 5) y luego procesados por el Alfa de Cronbach para su medición de confiabilidad. Los resultados de la prueba de confiabilidad fueron: Para la variable Coaching Educativo $\alpha = 0.72$ y para el Clima Institucional $\alpha = 0.83$, lo que demuestran que ambos instrumentos son exactamente confiables para su aplicación.

VARIABLE	NÚMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
COACHING EDUCATIVO	20	0.72
CLIMA INSTITUCIONAL	20	0.83

3.5 Procedimientos

El procedimiento aplicado para el desarrollo de esta investigación, partió con la solicitud del permiso a las autoridades educativas de la Provincia de Paucartambo en Cusco a fin de contar con la autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos de recabación de datos, a los docentes participantes. Luego de dicho trámite se procedió a remitir los cuestionarios de las dos variables, cada uno con 20 ítems de preguntas cerradas. El cuestionario fue remitido a 70 docentes mediante un formato de Google drive por medio de sus correos electrónicos y WhatsApp y recogidos por el mismo medio. Al concluirse la entrega de los cuestionarios, los resultados de la información fueron vaciados en una hoja de formato Excel para su respectiva evaluación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se ejecutó a través de la evaluación de resultados de las dos variables y sus respectivas dimensiones, los mismos que fueron primero tabulados en una hoja de cálculo de Excel y luego aplicados al programa SPSS versión 25 para su análisis estadístico. Dicho análisis se realizó de dos maneras:

El primero fue el análisis estadístico descriptivo, cuyos resultados se presentaron en tablas de porcentajes y frecuencias en el capítulo IV de esta investigación. El segundo fue el análisis inferencial, dicho proceso contrastó las hipótesis que permitió medir los niveles de correlación entre las variables de estudios y sus correspondientes dimensiones. Este procedimiento se llevó a cabo con el estadístico correlativo de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio consideró todos los criterios acordados en la guía de la Universidad César Vallejo, y las normas de ética correspondientes. Por ello, los participantes de esta investigación fueron de manera oportuna informados de todos los procedimientos correspondientes a la investigación. Asimismo, se consideró la autoría de la bibliografía referenciada mediante las citas bibliográficas correspondientes y la referencia de los autores. Se respetó las normas que rigen a la Universidad en materia de investigación mediante el uso de normas APA séptima edición. Finalmente, la investigación contó con el respaldo y autorización de las Instituciones Educativas participantes de la Provincia de Paucartambo, 2022.

IV. RESULTADOS

Análisis de resultados estadísticos descriptivos

Tabla 4

Análisis descriptivos de la Variable Coaching Educativo y sus dimensiones

Nivel	Variable: Coaching Educativo		Dimensión 1: Establecimiento de Objetivos		Dimensión 2: Modelo Cooperativo		Dimensión 3: Planificación de la Acción		Dimensión 4: Evaluación y Seguimiento	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Eficiente	6	8.57	9	12.86	11	15.71	11	15.71	11	15.71
Regular	49	70.0	37	52.86	51	72.86	49	70.00	52	74.29
Malo	15	21.43	24	34.29	8	11.43	10	14.29	7	10.00
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	77	100.0	77	100.0

En la tabla 4 se observa tras la encuesta aplicada a 70 docentes, que el coaching educativo se percibe es un 8.57% en un eficiente, el 70% en nivel regular, y 21.43% en nivel malo. De las dimensiones según las respuestas de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados: De la dimensión 1: Establecimiento de objetivos, el 12.86% se ubicó en nivel de eficiente, el 52.86% en el nivel de regular y el 34.29% en nivel malo. Para la dimensión 2: Modelo cooperativo se obtuvo un 15.71 % de nivel eficiente, seguido por un 72.86% en nivel regular y 11.43% en nivel malo. De la dimensión 3: Planificación de la acción, el 15.71 % de los encuestados indican un nivel eficiente, el 70% un nivel regular y el 14.29% un nivel malo. Finalmente, de la dimensión 4: Evaluación y seguimiento el 15.71% se ubican en nivel eficiente, el 74.29% en nivel regular y en el nivel malo se ubican un 10%. Estos resultados manifiestan que los promedios más altos se ubican en el nivel regular, seguido por el nivel malo y un bajo porcentaje en el nivel eficiente. Lo que indica que el coaching educativo no es muy relevante en relación al clima institucional.

Tabla 5*Análisis descriptivo de la variable Clima Institucional y sus dimensiones*

Nivel	Variable: Clima Institucional		Dimensión 1: Comunicación		Dimensión 2: Reciprocidad		Dimensión 3: Relaciones Personales		Dimensión 4: Autorrea- lización	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	41	58.57	56	80.00	52	74.29	57	81.43	52	74.29
Regular	26	37.14	12	17.14	16	22.86	11	15.71	17	24.29
Malo	3	4.29	2	2.86	2	2.86	2	2.86	1	1.43
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

En la tabla 5 luego de la encuesta que se aplicó a 70 docentes muestra de la investigación se alcanzó los resultados descriptivos correspondientes a la variable clima institucional y dimensiones los cuales indican los siguientes promedios: La variable clima institucional obtuvo el 58.57% de nivel bueno, un 37.14% de nivel regular y 4.29% nivel malo. De la dimensión 1: Comunicación, el 80% se ubicó en el nivel bueno, seguido por un promedio de 17.14% que corresponde al nivel regular y un 2.86% correspondiente al nivel malo. De la dimensión 2: Reciprocidad el 74.29 % obtuvo un nivel eficiente, el 22.86% el nivel regular y un 2,86% el nivel malo. La dimensión 3: Relaciones personales alcanzó un 81.43% de nivel bueno seguido por promedio de 15.71% que corresponde al nivel regular, concluyendo con un 2.86% de nivel malo. Finalmente, la dimensión 4: Autorrealización obtuvo un 74.29% de nivel de eficiencia, un 24.29% de nivel regular y nivel malo con un promedio porcentual de 1.43%. Los resultados de esta tabla describen que los mayores promedios porcentuales están ubicados en el nivel eficiente y regular lo que indica un buen clima institucional en las IE participantes.

Análisis de resultados estadísticos inferenciales

Para la determinación del tipo de método correlativo a ejecutarse en primer lugar se consideró que los datos sean normales o no. Por tener una muestra mayor a 50 se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, lo que determinó si corresponde la aplicación de una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 6

Prueba de normalidad de ambas variables.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
VI	,190	70	,000
VD	,139	70	,002

Prueba de Hipótesis:

Criterio de decisión:

Se rechaza H0 si sig. < 0.05, caso contrario se acepta H0.

La distribución de los datos de las variables Coaching Educativo y Clima institucional determinaran si poseen datos normales o no normales:

Variable Coaching Educativo (V.1): Dado que sig. = 0,000 < 0,05, entonces se acepta H0, los datos son normales.

Variable Clima Institucional (V.1): Dado que sig. = 0,002 < 0,05, entonces se acepta H0, los datos no son normales.

Resumen de selección

La obtención de los datos de la prueba de normalidad, dio a conocer que la variable Coaching Educativo y la variable Clima Institucional presentan datos no normales, por lo que se optó por determinar que se aplicará la prueba no paramétrica de la correlación de Rho de Spearman en esta investigación.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Hipótesis General

El coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Tabla 7

Correlación de la variable Coaching Educativo y la variable Clima Institucional.

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable 1:	Coeficiente de correlación	1,000	,207**
	Coaching Educativo	Sig. (bilateral)	.	,085
		N	70	70
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	,207**	1,000
	Clima Institucional	Sig. (bilateral)	,085	.
		N	70	70

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

La tabla 7 presenta los datos correlativos del coeficiente de Rho de Spearman de la variable coaching educativo y la variable clima institucional cuyos resultados demuestran una relación no significativa y positiva baja con un valor de 0,207 y una significancia de 0,085 > 0,05.

Primer Objetivo Específico

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión establecimiento de objetivos y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Primera Hipótesis Específica

La dimensión establecimiento de objetivos del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Tabla 8

Correlación de la dimensión 1 Establecimiento de objetivos y la variable Clima Institucional.

		Correlaciones		
			DIM1	V2
Rho de Spearman	Dimensión 1: Establecimiento de Objetivos	Coefficiente de correlación	1,000	,171**
		Sig. (bilateral)	.	,156
		N	70	70
	Variable 2: Clima Institucional	Coefficiente de correlación	,171**	1,000
		Sig. (bilateral)	,156	.
		N	70	70

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

En la tabla 8 se observan una correlación positiva muy baja no significativa entre la primera dimensión establecimiento de objetivos y la variable clima institucional cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,171. Y una significancia de 01,56

Segundo Objetivo Específico

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión modelo cooperativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Segunda Hipótesis Específica

La dimensión modelo cooperativo del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Tabla 9

Correlación de la dimensión 2 Modelo cooperativo y la variable Clima Institucional.

		Correlaciones		
			DIM2	V2
Rho de Spearman	Dimensión 1:	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
	Modelo Cooperativo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
	Clima Institucional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 9 indica que la segunda dimensión modelo cooperativo demuestran una correlación significativa cuyo valor equivalente fue de $0,000 < 0,05$, y el nivel del coeficiente correlativo alcanzó un promedio de Rho de Spearman de: 0.906 lo que demuestra que el nivel de relación entre la variable y la segunda dimensión fue positiva y muy alta.

Tercer Objetivo Específico

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión planeamiento de la acción y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Tercera Hipótesis Específica

La dimensión planeamiento de la acción del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Tabla 10

Correlación de la dimensión 3 Planificación de la Acción y la variable Clima Institucional.

		Correlaciones		
			DIM3	V2
Rho de Spearman	Dimensión 3: Planificación de la Acción	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable 2: Clima Institucional	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados presentes en la tabla 10 indican que la tercera dimensión planificación de la acción demuestran que existe una correlación significativa cuyo valor equivalente fue de $0,000 < 0,05$, con un nivel del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0.830 lo que demuestra que el nivel de relación entre la variable y la tercera dimensión fue positiva y muy alta.

Cuarto Objetivo Específico

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión evaluación y seguimiento y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Cuarta Hipótesis Específica

La dimensión evaluación y seguimiento del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Tabla 11

Correlación de la dimensión 4 Evaluación y Seguimiento y la variable Clima Institucional.

		Correlaciones		
			DIM4	V2
Rho de Spearman	Dimensión 4: Evaluación y Seguimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable 2: Clima Institucional	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados presentes en la tabla 11 demuestran una correlación significativa con un valor equivalente de $0,000 < 0,05$, entre la cuarta dimensión evaluación y seguimiento y la variable clima institucional, el mismo que presentó un nivel del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0.894 lo que demuestra que el nivel de relación entre la variable y la cuarta dimensión fue positiva y muy alta.

V. DISCUSIÓN

La enseñanza se encuentra siempre en constantes cambios, de tal manera que requiere de innovados recursos para asumir los nuevos retos que se presentan eventualmente, por ello, esta investigación parte de la intención de conocer la manera de responder a cierta problemática manifiesta en algunas instituciones educativas, respecto a la convivencia y clima institucional. Siendo este recurso tan necesario para la buena marcha de toda institución se requiere de estrategias y procedimientos que contribuyan en el desarrollo de un saludable clima. Es en base a esta necesidad que se consideró como afecta el coaching educativo en relación a optimizar el clima institucional en las instituciones educativas.

Por tal motivo se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022? Interrogante que pretendió indagar el efecto y la implicancia que tiene el coaching educativo en el clima institucional de las instituciones educativas mencionadas. Para responder a dicha interrogante se formuló el objetivo general que fue el siguiente: Determinar la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.

Y a partir de los resultados descriptivos se obtuvo los siguientes resultados de la variable coaching educativo y sus dimensiones. En primer lugar, se observa en la variable que alcanzó de los 70 encuestados un 8,57% de nivel eficiente, 70% de nivel regular y 21,43% de nivel malo. La variable indica un resultado no muy favorable del coaching, quizás por no ser conocido a los encuestados. La primera dimensión, establecimiento de objetivos presentó un 12,86% de nivel eficiente, seguido de 52,86% de nivel regular y 34,24% de nivel malo. La segunda dimensión modelo cooperativo obtuvo un 15,71 de nivel eficiente, seguido de 72,86% de nivel regular y 11,43 de nivel malo. La tercera dimensión planificación de la acción, indica un 15,71% de nivel eficiente, 70% de nivel regular y 14,29 de nivel malo. Finalmente, la cuarta dimensión evaluación y seguimiento presentó un 15,71% de nivel eficiente, seguido de un 74,29% de nivel regular y 10% de nivel malo.

Como se puede observar en los resultados, los promedios más altos están ubicados en el nivel regular, seguido por el nivel malo y un bajo porcentaje ubicado

en el nivel eficiente. Lo que indica que el coaching educativo no es muy relevante en relación al clima institucional, posiblemente por no ser un tema familiar ni aplicado en las instituciones de los docentes. Estos resultados provienen de docentes en pleno ejercicio de sus funciones, por tanto, un tema educativo no es ajeno a ellos. Pero la temática del coaching educativo, que de hecho no es algo reciente, es posible que sea desconocido por muchos docentes, tal vez ignorados por otros, y conocido por un pequeño grupo. Razón por la cual se puede observar tales resultados.

Estos resultados, demostraron coincidencia con la investigación de Sánchez (2019) cuyos resultados obtuvieron un nivel bajo, con un valor correlativo de Spearman de $r=0.125$ indicando una asociación positiva muy baja, asimismo dicha relación no fue significativa. Aunque hoy el tema del coaching educativo en este contexto es de amplia aceptación, no se aplica aun apropiadamente en un gran número de instituciones educativas, e incluso se desconocen en otras. Asimismo, existe cierta coincidencia con la investigación de Cabezas (2020), quien evidencia resultados similares, pero con valores más elevados con esta investigación, cuya conclusión, indica que el nivel del desempeño docente luego de aplicarse el coaching directivo se ubica en un nivel muy bueno con un 76% (lo que equivale a 37 participantes), y en un nivel bueno con un 24%. (equivalente a 13 participantes).

También este trabajo coincide con el estudio de Ulloa y Oseda (2021) quienes en su investigación determinaron la influencia del coaching educativo en las habilidades tecnológicas de los docentes de una I.E. La investigación demuestra que el coaching educativo influye en un 41,6% en las competencias digitales docentes y por otros factores en un 58,4%. Lo cual demuestra que existe una relación positiva, alta y muy significativa entre el coaching educativo y las competencias digitales docentes en los participantes de una IE. También Osorio (2020) en su estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre coaching educativo y las competencias digitales de los docentes, cuyos resultados demuestran relación directa, moderada y significativa entre las variables de estudio con un valor correlativo de Rho de Spearman fue de 0,486 y un $p= 0,01$.

La variable clima institucional y sus dimensiones presentó los siguientes resultados descriptivos. En primer lugar, la variable clima institucional obtuvo un 58,57% de nivel bueno, seguido de 37,14% de nivel regular y 4,29% de nivel malo.

La primera dimensión comunicación, alcanzó el 80% en el nivel bueno, seguido por un 17.14% de nivel regular y 2.86 de nivel malo. De la dimensión 2: Reciprocidad el 74.29 % obtuvo un nivel eficiente, el 22.86% el nivel regular y un 2,86% el nivel malo. La dimensión 3: Relaciones personales alcanzó un 81.43% de nivel bueno seguido por promedio de 15.71% de nivel regular, concluyendo con un 2.86% de nivel malo. Finalmente, la dimensión 4: Autorrealización obtuvo un 74.29% de nivel de eficiencia, un 24.29% de nivel regular y 1,43% de nivel malo. Estos resultados describen que los mayores promedios porcentuales están ubicados en el nivel eficiente y regular lo que indica un buen clima institucional en las IE participantes.

Estos resultados, demostraron coincidencia con la investigación de Pacheco et al. (2018) de Guayaquil, quienes en su estudio sobre clima institucional indicaron que el clima es una herramienta de gran utilidad para emprender acciones de cambio que contribuyan a la consecución de la excelencia académica deseada. Y los resultados de su estudio fueron positivos, concluyen que no existe un clima perfecto, pero, sin embargo, es bueno aspirar a un clima positivo, y de comprensión, el mismo que influye favorablemente en la calidad, competitividad y posicionamiento de toda institución. Por su parte De Luise (2022) corrobora con estos resultados exponiendo que el clima institucional genera una buena convivencia escolar el cual es clave para la recuperación emocional de los actores educativas, el mismo que propicia un ambiente sano, seguro, de confianza, fortaleciendo los aprendizajes.

También esta investigación tiene coincidencia con el trabajo de Rodríguez y Ruíz (2018) cuyo objetivo fue evaluar la percepción de los docentes sobre el clima institucional de la institución educativa donde laboran, siendo sus resultados de un nivel medio en la Relación Profesor-Alumnos y un nivel medio-alto en relación a lugar y el tipo de institución. Resultados semejantes a la dimensión 3 de Relaciones personales la cual alcanzó un 81.43% de nivel bueno seguido por promedio de 15.71% de nivel regular. Asimismo, existe coincidencia con el estudio de Suda et al. (2020), quienes plantearon que la meta fue determinar si el clima escolar es un factor crucial que influye en los resultados emocionales y de comportamiento de los miembros de una institución educativa, cuyos resultados evidenciaron que medir el clima escolar proporciona evidencia beneficiosa para que los directores de un centro educativo permitan identificar los problemas importantes que existen a fin de

realizar la mejora escolar. Lo cual es el motivo de la realización de esta investigación.

Al contrastar la hipótesis general que se formuló: El coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. Se tiene como resultado que la variable coaching educativo y la variable clima institucional presentan una relación no significativa cuyo valor equivalente fue de $0,085 > 0,05$ y el nivel del coeficiente correlativo de Rho de Spearman alcanzó un promedio de $r=0.207$ indicando que el nivel de relación entre las variables fue directa y positiva pero baja. Estos datos demuestran que el coaching relacionado con el clima institucional lo favorece de modo regular, puesto un objetivo del coaching es el arte de crear un ambiente favorable para el proceso formativo (Gallwey, 2000).

Al respecto, esta investigación se acerca y coincide con los resultados del estudio de Martel (2018), quien se propuso determinar el grado de influencia del coaching educativo en el desempeño docente en centros educativos secundarios, cuyas conclusiones evidencian que existe influencia del coaching educativo sobre el desempeño docente cuyo valor correlativo de Rho Spearman fue de $0,517^{**}$ y el valor de determinación fue de 0.310^{**} datos que indican la influencia en un 31% del coaching educativo sobre el desempeño docente a fin de elevar el nivel de influencia, razón por la cual se deben seguir fortaleciendo ambas variables. También Bou (2007), corrobora al respecto, puesto que considera al coaching educativo como aquel instructor orientado a los retos actuales mediante procesos ordenados y dados al cambio que provee recursos y optimiza el desempeño docente para generar un ambiente y clima que los individuos necesitan para su aprendizaje.

Asimismo, los resultados de la investigación de Block (2019) que demuestran una fuerte influencia del coaching educativo en el desarrollo de las habilidades docentes en el aula y en la práctica educativa, favoreciendo el rendimiento de los estudiantes, y la de Feng (2018) cuyos resultados proporcionan evidencia de que el buen clima institucional favorece el compromiso de los estudiantes en relación a su buen aprendizaje, tienen coincidencia con esta investigación cuyos resultados se asemejan al determinar que la relación e influencia del coaching en el ámbito educativo mejora la enseñanza y optimiza el aprendizaje.

De la primera hipótesis específica contrastada: La dimensión establecimiento de objetivos del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. Se obtuvo como resultado que existe una relación no significativa cuya significancia fue de $0.156 > 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.171 , lo que indica que la relación fue positiva muy baja entre la dimensión y la variable. Es probable que la primera dimensión del coaching no presente una relación significativa y más alta, porque no se aplica esta dimensión en el clima institucional, lo cual debilitó la relación. Del cual Blanco (2020), propone que establecer objetivos se refiere a la buena forma de organizar tiempo y hacer seguimiento de lo que se consigue, lo cual ayuda a concentrarse de forma efectiva y provee seguridad.

Este resultado reafirma la postura de Yarza (2021) quien considera que uno de los propósitos del coaching educativo es un procedimiento técnico de desarrollo individual, cuyo propósito es fijar objetivos y alcanzarlos a fin de optimizar las capacidades, desarrollar habilidades de las personas, dado en este contexto el de los docentes, para elevar su calidad de servicio, su nivel profesional y laboral.

De la segunda hipótesis específica contrastada: La dimensión modelo cooperativo del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada laboral total, Paucartambo, Cusco, 2022. Se obtuvo un promedio de una significancia de $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $0,906$ indicando que la relación fue significativa positiva muy alta entre la dimensión y la variable. Este resultado evidencia que existe un trabajo colaborativo entre los educadores de las escuelas que generan una favorable convivencia institucional. Lo cual es reafirmado por González et al. (2011) quienes exponen que la cooperación motiva y exige la igualdad de oportunidades. Cooperar edifica a partir de igualdad de trato sin negar las diferencias en destrezas, grado cognitivo o talentos, sino más bien aprovechados pedagógicamente.

Este resultado expresa una coincidencia no muy estrecha con la investigación de Sánchez (2019), quien presenta en sus resultados un nivel de la variable coaching educativo y sus dimensiones entre ellos el modelo cooperativo de grado medio y en sus conclusiones hay correlación de Spearman de 0.125 que

indica una relación positiva muy baja. Se observa en este resultado que el modelo cooperativo no tiene una implicancia muy favorable en la labor docente.

También este resultado coincide con lo expuesto por Álvarez y Gallegos (2021) quienes describieron el efecto del coaching educativo en el comportamiento de los estudiantes. Cuyos estudios demostraron que esta metodología, tiende a liberar el potencial del estudiante logrando una transformación positiva en su forma de comportarse. Resultado que es corroborado por Blanco (2020) quien confirmó que un modelo cooperativo es el modo de entender la tarea de enseñanza - aprendizaje, por el alumno como protagonista.

Respecto a la tercera hipótesis específica contrastada: La dimensión planeamiento de la acción del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. Se obtuvieron un resultado que demuestra una relación significativa cuya significancia fue de $0,000 < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,830 indicando una relación positiva muy alta entre la dimensión y la variable.

Este resultado expresa una importante coincidencia con la investigación de Quicaña (2018) quien obtuvo resultados concluyentes en la que demuestra una relación positiva intensa entre las variables de estudio puesto que el coeficiente de Pearson fue de 0,890 con un grado de significancia del 95%, y un p de valor de 0,000. Datos que indican que el coaching aumenta significativamente el grado del rol de los educadores. Es en este ámbito del desempeño docente donde se ubica el planeamiento de la acción, el mismo que se refiere al proceso que determina las metas y establecen los requerimientos para alcanzarlo (Blanco, 2020).

Con respecto a la cuarta hipótesis específica contrastada: La dimensión evaluación y seguimiento del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022. Se dieron resultados entre la dimensión y la variable de una relación significativa con una significancia fue $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0. 894 indicando una relación positiva muy alta.

En este mismo enfoque de resultados, se coincide con la investigación de García (2020), cuyos resultados concluyeron demostrando que el coaching

educativo incide de forma significativa en la práctica pedagógica considerando en esta actividad a la evaluación y seguimiento, la misma que se refiere a las actividades desarrolladas específicamente para entender cómo se aplicó un plan o intervención y que se obtuvo de ello (Blanco, 2020).

El trabajo de investigación, observó en los resultados una marcada diferencia entre las variables de estudio, como se dan en los datos descriptivos, donde se registra en el coaching educativo presenta promedios eficientes muy bajos, siendo el regular con mayor promedio seguido del malo. Siendo lo contrario en la variable clima institucional, los promedios más altos se ubican en nivel medio seguido de regular y malo. Lo cual se debe posiblemente a la poca información, experiencia de aplicación y conocimiento que tengan los docentes del coaching educativo, y estén más informados con el clima institucional, razón por la cual se dieron resultados no significativos y una correlación baja entre estas variables.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Del objetivo general, se concluyó que existe relación entre la variable Coaching Educativo y la variable Clima Institucional cuyo valor equivalente de significancia fue de $0,085 > 0,05$ y el nivel del coeficiente de correlación obtuvo un promedio de Rho de Spearman de: $0,207$ lo que demuestra que el nivel de relación entre las variables es positiva baja pero no significativa.
- SEGUNDA:** Del primer objetivo específico, se concluyó que existe relación entre la primera dimensión establecimiento de objetivos y la variable clima institucional, cuyo valor de significancia fue de $0,156 > 0,05$ y la prueba de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de $0,171$ lo que demuestra una correlación significativa positiva muy baja.
- TERCERA:** Del segundo objetivo específico, se concluyó que existe una relación significativa entre la segunda dimensión modelo cooperativo y la variable clima institucional, cuyo valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$ y el nivel del coeficiente correlativo alcanzó un promedio de Rho de Spearman de: 0.906 lo que demuestra que el nivel de relación entre la variable y la segunda dimensión fue positiva muy alta.
- CUARTA:** Del tercer objetivo específico, se concluyó que existe una relación significativa entre la tercera dimensión planificación de la acción y la variable clima institucional cuyo valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$ y la prueba de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.830 lo que demuestra que la correlación es significativa y positiva muy alta.
- QUINTA:** Del cuarto objetivo específico, se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión evaluación y seguimiento y la variable clima institucional, cuyo valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$ y el nivel del coeficiente correlativo alcanzo un promedio de Rho de Spearman de: $0,894$ lo que demuestra que el nivel de relación fue directo positivo muy alta.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los directivos responsables de la UGEL de la provincia de Paucartambo y región Cusco, se recomendó que capaciten con temas sobre el coaching educativo y clima institucional a los directivos y docentes que forman parte de la administración de esta UGEL, mediante talleres y conferencias a fin de optimizar la convivencia en el ambiente de las instituciones educativas y mejorar estratégicamente la calidad de la enseñanza.
- SEGUNDA:** A los docentes, se hizo la sugerencia que establezcan metas claras y precisas a cumplirse entre sus estudiantes, sobre su desenvolvimiento en su aprendizaje y desarrollo personal, mediante el coaching educativo a fin de mejorar la convivencia en el aula y desarrollarse las actividades escolares de manera provechosa y eficiente.
- TERCERA:** A los estudiantes, asesorados por sus docentes, se recomendó que desarrollen sus actividades educativas aplicando el modelo cooperativo, para que se vuelvan responsables y protagonistas de su propio aprendizaje, fomentando así un clima saludable y desafiante para las actividades educativas.
- CUARTA:** A los directivos de las instituciones educativas se planteó la sugerencia que motiven a los docentes, que apliquen en sus proyectos y planificación, el instrumento de la planificación acción con metas precisas y de un alcance eficiente. A fin de favorecer el ambiente del aula viable para un aprendizaje de calidad.
- QUINTA:** A los docentes, se recomendó que desarrollen una permanente evaluación y constante seguimiento de las actividades del coaching realizadas con los estudiantes, mediante la aplicación de test, de fichas valorativas y técnicas de observación, a fin de conocer el avance y proceso de los estudiantes y hacer reajustes de las mismas.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5703>
- Aguirre Trejo, L. (2022). Clima institucional: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero- febrero, 2022, Volumen 6, Número 1. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/1578Texto%20del%20art%C3%ADculo-6097-1-10-20220201.pdf>
- Allison, S., & Harbour, M. (2009). *The coaching toolkit*. London: Sage Publications.
- Amrit Thapa, Jonathan Cohen, Shawn Guffey (2013). A Review of School Climate Research. *Sage journals*. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907-> Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/0034654313483907>
- Arias González, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. ISBN: 978-612-00-5416-1- Libro electrónico disponible en: [www.agogocursos.comfile:///C:/Users/USER/Downloads/ARIAS%20%20PROYECTO%20DE%20TESIS%20\(1\).pdf](http://www.agogocursos.comfile:///C:/Users/USER/Downloads/ARIAS%20%20PROYECTO%20DE%20TESIS%20(1).pdf)
- Batt, E. G. (2010). Cognitive coaching: A critical phase in professional development to implement sheltered instruction. *Teaching and Teacher Education*. Volumen 26, pp. 997-1005. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X09002406?via%3Dihub>
- Blanco Sánchez, T. (2020). Introducción al coaching educativo. *Campus Educación. Revista Digital docente*. Disponible en: <https://www.campuseducacion.com/blog/revistadigitaldocente/introduccion-al-coaching-educativo/>
- Blanco-López, S.; Cerdas-Montano, V.; García-Martínez, J. A. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis

multifactorial. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 1, 2021. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>.

Block, H. M. (2019). *The influence of instructional coaching on teacher efficacy and student achievement*. (Tesis Doctoral). Universidad de Houston-Clear Lake. Houston – Texas. USA. Disponible en: <https://uhcl-ir.tdl.org/bitstream/handle/10657.1/1455/BLOCKDOCTORALDISSERTATION-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bou, J. F. (2007). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante: Club Universitario.

Bou, J. F. (2013). *Coaching educativo*. Editorial Empresarial. ISBN: 9788483568378. Disponible en: https://www.lideditorial.com/sites/default/files/extractocoaching_educativo.pdf

Brock, V. G. (2006). Who's who in coaching: Who shaped it, who's shaping it. Fourth International Coach Federation Coaching Research Symposium. November 1th of 2006, Saint Louis, pp. 11-25

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial: Tarillas. México. Disponible en: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/elclimadetrabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Cabezas Parrales, N.E. (2020). *Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala – 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Piura, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50207/Cabezas_PNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, Vol. 5, N° 1, pp. 22-29. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tIng=es.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*, México: International Thompson. Editores. *las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Mc Graw Hill.
- Chornet, F.J. (2015). *Estudio de coaching como herramienta para el desarrollo personal y de su impacto en el rendimiento*. (Tesis de Doctorado). Universidad católica de Valencia San Vicente Mártir. España. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118027>
- De Luise Sasurré, J. R. (2022). Convivencia escolar para recuperar aprendizajes. Enfoque. *Diario El Peruano*. 18/04/2022. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/144609convivenciaescolarpararecuperaraprendizajes>
- Echeverría, R. (2003). *Ontología del Lenguaje*. Editorial J. C. Sáez. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/echeverria.pdf>
- Educación en el mundo: Inclusión y educación (2022). CEA: Confederación de Empresarios de Andalucía. Sevilla – España. Disponible en: <https://www.cea.es/seguimiento-delaeducacionenelmundo2020inclusion-y-educacion/>
- Feng, W. (2018). *The Relationship between Institutional Climate and Student Engagement and Learning Outcomes in Ontario Community Colleges*. (Tesis Doctoral). Universidad de Toronto. Toronto, Canada. Disponible en: https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/91867/3/Feng_Wenlu_201811_PhD_thesis.pdf
- Gallwey T. (2000). *El juego interior del tenis*. Editorial Sirio S.A. Disponible en: <http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/EI%20Juego%20Interior%20del%20Tenis.pdf>
- Gallwey, W. T. (2010). *The inner game of tennis. The Classic Guide to the Mental Side of Peak Performance*. Traduc. Vergara J. Málaga: Editorial Sirio
- García, R. (2017). *Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular "Innova Schools" Los Olivos-UGEL 02 – Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La Molina. Lima, Perú. Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2800>

- González, Vicent, J. T. y García, R. (2011). El aprendizaje cooperativo desde una perspectiva ética. *Estudios sobre Educación*. Núm. 21, pp. 181-197. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudiossobreeducacion/article/view/4430>
- Hernández R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. doi:ISBN 978-1-4562-6096-5
- La educación transforma vidas (2022). UNESCO. Disponible en: <https://es.unesco.org/themes/education#:~:text=La%20UNESCO%20considera%20que%20la,los%20aspectos%20de%20la%20educaci%C3%B3nhttps://es.unesco.org/themes/education#>
- Matovich, I. y Cardini, A. (2021). Educación en América Latina: un futuro que se escribe desde hoy. Disponible en: <https://www.cippec.org/textual/educacion-en-america-latina-unfuturoque-se-escribe-desde-hoy/>
- Martel León, S. W. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19570/martel_ls.pdf?sequence=1
- Ménard, S. (2013). *L'étude des relations entre les stratégies d'intervention des coachs et les types d'insight dans le coaching de dirigeants*. (Tesis doctoral). Université du Québec, Montréal.
- Merino Llocila, Y. *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Piura, Perú. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE_EDUC_GE_2107.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Nucci, L. (2015). Facilitando el desarrollo moral a través del clima escolar y la disciplina constructivista. *Posconvencionales*, 9, 1-27. Disponible en: http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_post/article/view/9813/pdf#.WDjvsRrhBdg
- Oller, A. C. (2012). Le coaching scolaire face aux nouvelles injonctions scolaires. *Sociologies pratiques*, 25(2), pp. 85-97.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008). Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo-SERCE. Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Resumen ejecutivo del primer reporte de resultados. Santiago de Chile: Unesco-Llece. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001606/160659S.pdf>
- Osorio Victoria, Z. (2020). Coaching educativo y competencias digitales en docentes de la Institución Educativa Emblemática Pedro Adolfo Labarthe, La Victoria- 2019. *Ciencia Latina*. Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215. Vol. 5 N° 4. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/689-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2652-1-10-20210806.pdf>
- Quicaña Valencia, M. G. S. (2018). *Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Agropecuaria Mixta Faustino B. Franco, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7817/EDMquvamgs.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del Coaching. Su historia filosofía y esencia*. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Riberas, R. G., Navarro-Segura, G. & Vilar, J. (2015). El coaching como herramienta de trabajo de la competencia emocional en la formación de estudiantes de educación social y trabajo social de la Universidad Ramón Llull, España. *Formación universitaria*, 8(5), 77-90. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000500009>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción (1ra ed.)*. Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Rodríguez Guillén, R. (2018). Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. *Horizontes. Revista de investigación en Ciencias de la Educación*. Volumen 2/ N° 8. Pp. 239-257. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i8.60>
- Rodríguez M. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Editorial: Alfa Omega, México.
- Rodríguez-Mantilla, J. M., & Ruiz-Lázaro, J. (2018). El clima social en centros educativos: Percepción del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad de Madrid. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 231–250. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.320541>

- Sánchez, M. B. (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. Lima, Perú. Disponible en: positorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez_llm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Mirón, B. y Boronat Mundina, J. (2014). Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XX1*, 17 (1), pp. 221-242. ISSN: 1139-613X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70629509010>
- Sánchez-Teruel, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. Volumen 15, N° 2, pp. 171-191. ISSN: 0187-7690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344010>
- Sans Zapata, M. (2012). ¿Qué es el coaching? Sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*. 1(3), pp. 3-14. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817930>
- Saphier, J. y West L. (2010). How coaches can maximize student learning. *Phi Delta Kappan*, 91 (4), 46-50.
- Segredo Pérez, A, M. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *Correo Científico Médico de Holguín*. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=15604381&lng=es&nr=iso
- Sezer, S. (2016). The Effects of Educational Coaching on Students' Academic Motivation. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/MAKALE-Sezer..2016.TheEffectsofEducationalCoachingonStudentsAcademicMotivationError-OrientedMotivationandEducationalStress..pdf>
- Sperry, L. (1993). Working with Executives: Consulting, Counseling and Coaching. *Individual Psychology*, 49 (3), 257-267. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1994-07664-001>
- Sudla, W., Wongwanich, S., & Sriklaub, K. (2020). Development of a school climate scale based on school members' shared experiences. *Journal of Behavioral Science*, 15(1), 52–72.

- Tang, H. W. V., & Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Teemant, A.; Guiño, J. y Tira, S. (2011). Effects of coaching on teacher use of sociocultural instructional practices. *Teaching and Teacher Education*, 27, 683-693. Disponible en; <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X10001988#:~:text=Findings%20demonstrate%20performance%2Dbased%20instructional,protocol%2C%20and%20research%20are%20addressed.>
- Ucha, F. (2009). Definición de Coacing. Definición ABC. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/coaching.php>
- Universidad Internacional de Valencia. (2016). ¿Qué es el coaching educativo? Disp. En: <https://www.universidadviu.es/que-es-el-coachingeducativo/>
- Ulloa Bocanegra, S. G., & Oseda Gago, D. (2021). Coaching educativo en las competencias digitales docentes de la institución educativa San Juan, Trujillo 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5286-5297. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.689 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/689#:~:text=El%20presente%20estudio%20tuvo%20como,experimental%2C%20transeccional%20descriptivo%20correlacional%20causal.>
- Veliz, L., & Paravic, T. (2012). Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería. *Ciencia y Enfermería*, Volumen 2 N° 18. pp. 111-117. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07179553201200200012&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Whitmore, J. (2013). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ediciones Paidós. España.
- Yarza Zárraga, M. R. (2021). El coaching educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista Arbitrada del CIEG*. Barquisimeto – Venezuela. ISSN: 2244-8330 Número 48. Disponible en: [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48\(152167\)Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48(152167)Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf)

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?</p> <p>Específicas</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión establecimiento de objetivos y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión modelo</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el coaching educativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>a) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión establecimiento de objetivos y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>b) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión modelo cooperativo y el clima</p>	<p>General: El coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>a) La dimensión establecimiento de objetivos del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>b) La dimensión modelo cooperativo del coaching educativo se relaciona significativamente con el</p>	VARIABLE 1: COACHING EDUCATIVO					
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango	
			D1: Dimensión Establecimiento de Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Definir y diseñar objetivos • Establecer logro de objetivos • Enfoque para alcanzar meta 	1-20	Ordinal: Likert	Siempre (5)	Eficiente 76 - 100
			D2: Dimensión Modelo Cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> • Crear conocimiento • Crear personas íntegras • Crear estrategias de enseñanza 		Casi Siempre (4)	Regular 48 - 75	
			D3: Dimensión Planificación de la Acción	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción • Método de coaching educativo • Instrumentos aplicativos 		Algunas Veces (3)	Malo 20 - 47	
D4: Dimensión Evaluación y Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de resultados • Objetivos planteados • Habilidades aprendidas 	Casi Nunca (2)						
			Nunca (1)					

			VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
<p>cooperativo y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión planificación de la acción y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión evaluación y seguimiento y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022?</p>	<p>institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>c) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión planificación de la acción y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>d) Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión evaluación y seguimiento y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p>	<p>clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>c) La dimensión planeamiento de la acción del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p> <p>d) La dimensión evaluación y seguimiento del coaching educativo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022.</p>	D1 Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Estímulo al desarrollo institucional • Estilos de comunicación 	1-20	Ordinal - Likert	Bueno
			D2 Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación al trabajo • Cuidado al patrimonio de la institución • Retribución 		Casi Siempre (4)	Regular
			D3 Relaciones Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Saludables relaciones académicas • Práctica de valores • Equidad 		Algunas Veces (3)	48 - 75
			D4 Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes proactivos • Personalidad • Apreciación del docente 		Casi Nunca (2)	Malo
						Nunca (1)	20 - 47

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Todos las Instituciones Educativas de la Provincia de Paucartambo, de Cusco 2022.</p> <p>Muestra: 70 de las Instituciones Educativas de la Provincia de Paucartambo, de Cusco 2022.</p> <p>Muestreo No hubo muestreo por ser una muestra censal.</p> <p>Unidad de análisis: El docente varón o mujer de las Instituciones Educativas de la Provincia de Paucartambo, de Cusco 2022.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la V1: Coaching Educativo Nro. Ítems: 20</p> <p>De la V2: Clima Institucional Nro. Ítems: 20</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS versión 25 para describir tablas y frecuencias.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman.</p>

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE: COACHING EDUCATIVO				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Dimensión Establecimiento de Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Definir y diseñar objetivos Establecer logro de objetivos Enfoque para alcanzar meta 	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal: Likert Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Eficiente 76 - 100
Dimensión Modelo Cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> Crear conocimiento Crear personas íntegras Crear estrategias de enseñanza 	6, 7, 8, 9, 10		
Dimensión Planificación de la Acción	<ul style="list-style-type: none"> Plan de acción Método de coaching educativo Instrumentos aplicativos 	11, 12, 13, 14, 15		Bajo 20 – 47
Dimensión Evaluación y Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Medición de resultados Objetivos planteados Habilidades aprendidas 	16, 17, 18, 19, 20		

ANEXO 03

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Dimensión Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Estímulo al desarrollo institucional • Estilos de comunicación 	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal: Likert	Bueno 76 - 100
Dimensión Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación al trabajo • Cuidado al patrimonio de la institución • Retribución 	6, 7, 8, 9, 10	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Regular 48 - 75
Dimensión Relaciones Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Saludables relaciones académicas • Práctica de valores • Equidad 	11, 12, 13, 14, 15	Algunas Veces (3) Casi Nunca (2)	Malo 20 - 47
Dimensión Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes proactivos • Personalidad • Apreciación del docente 	16, 17, 18, 19, 20	Nunca (1)	

ANEXO 04

CUESTIONARIO PARA MEDIR VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Noemi Ordoño Rojas con ORCID: 0000-0002-0200-6487 estudiante de maestría de la Universidad César Vallejo, para presentarle como parte de una investigación el siguiente cuestionario titulado: **El Coaching educativo y clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022**; el cual tiene como finalidad obtener información con fines únicamente académicos. Agradecemos de antemano su disponibilidad y colaboración para llenar la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea atentamente las premisas formuladas y marque la alternativa que a su parecer es la correcta.

Variable 1: Coaching Educativo

Variable 2: Clima Institucional

Escala valorativa

Escala de medida	Valor
Siempre (S)	5
Casi Siempre (CS)	4
Algunas Veces (AV)	3
Casi Nunca (CN)	2
Nunca (N)	1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: COACHING EDUCATIVO	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Establecimiento de Objetivos					
1. La dirección de la institución educativa realiza talleres de capacitación respecto al coaching educativo y define los objetivos que deben lograrse.					
2. Los docentes elaboran y definen metas que deben alcanzar en sus actividades pedagógicas mediante la aplicación del ejercicio del coaching.					

3. Los estudiantes alcanzan objetivos trazados por su coaching educativo para mejorar su calidad de aprendizaje.					
4. Se establecen estrategias apropiadas que los coaching educativos deban utilizar para alcanzar sus objetivos.					
5. El comportamiento de los estudiantes mejora por la actividad del coaching educativa.					
Dimensión 2: Modelo Cooperativo					
6. Los directivos de la institución educativa crean estrategias de enseñanza para ser aplicados por los docentes como modelos cooperativos del coaching educativo.					
7. Los docentes participantes del coaching educativo involucran a sus estudiantes en los procesos de enseñanza aprendizaje con métodos del coaching.					
8. Los docentes consideran en su planificación y sesiones de aprendizaje uso de estrategias del coaching con acierto.					
9. Los docentes utilizan el método del coaching en su desempeño pedagógico para desarrollar la integridad de sus estudiantes.					
10. Los estudiantes participantes del método del coaching educativo mejoran su calidad de aprendizaje y amplían sus conocimientos académicos.					
Dimensión 3: Planificación de la Acción					
11. La institución educativa promueve el uso del método del coaching educativo entre los docentes para fortalecer las relaciones académicas entre estudiantes y docente.					
12. Los coaching educativos cuentan con un plan de acción en los procesos pedagógicos que contribuye a mediar situaciones de conflicto entre estudiantes.					
13. Los docentes aplican el método del coaching educativo para impulsar el aprendizaje y desarrollo de la personalidad de los estudiantes.					
14. Los coaching educativos aplican un plan de acción en los procesos pedagógicos para desarrollar la integridad de los estudiantes.					
15. Los estudiantes utilizan diversos aplicativos para sus actividades educativas orientados por el coaching educativo.					
Dimensión 4: Evaluación y Seguimiento					

16. Los docentes miden los resultados de la aplicación del método del coaching educativo mediante el nivel del aprendizaje obtenido de los estudiantes.					
17. Los estudiantes demuestran un buen nivel de aprendizaje como resultado de haberse alcanzado los objetivos planteados por el método del coaching educativo.					
18. Los docentes aplican y hacen seguimiento del método de coaching educativo en todas sus materias académicas.					
19. Los docentes miden el nivel de habilidades aprendidas de los estudiantes, adquiridas mediante el método del coaching educativo.					
20. Los docentes de manera permanente evalúan su desempeño en función del método del coaching educativo.					
VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Comunicación					
1. El docente considera en el desarrolla de sus clases una comunicación asertiva a fin de elevar la calidad educativa de su institución educativa.					
2. El docente durante sus clases interactúa y se comunica de manera frecuente con sus estudiantes para desarrollar un buen clima en el aula.					
3. Los estudiantes durante las actividades de clases desarrollan una comunicación asertiva generando un clima de respeto y tranquilidad en el aula.					
4. El docente resuelve hábilmente cualquier dificultad que se presenta durante alguna actividad aplicando un estratégico estilo de comunicación.					
5. Los estudiantes participan y se involucran activamente en las actividades educativas con la finalidad de impulsar el desarrollo de la institución educativa.					
Dimensión 2: Reciprocidad					
6. Los docentes y directivos consideran en la planificación de las actividades educativas el principio de la reciprocidad referente al buen cuidado del patrimonio de la institución educativa.					

7. Los docentes promueven en sus actividades educativas el principio de la reciprocidad a fin de crear en el aula un clima saludable para el proceso de la enseñanza aprendizaje.					
8. Los estudiantes son retribuidos con estímulos por sus logros académicos alcanzado durante cada periodo escolar.					
9. Los docentes consideran la aplicación del principio de reciprocidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.					
10. Los estudiantes son orientados por su docente en la aplicación del principio de la reciprocidad en el desarrollo de su convivencia en el aula.					
Dimensión 3: Relaciones Personales					
11. El docente durante sus clases promueve saludables relaciones en el aula de clase propiciando el diálogo reflexivo entre los estudiantes.					
12. El docente se expresa y actúa con equidad dando indicaciones a sus estudiantes y acompañándolo en su proceso de aprendizaje.					
13. Los estudiantes se muestran equitativos en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones escolares.					
14. Los docentes durante sus clases aplican estrategias apropiadas que facilitan la práctica de valores entre los estudiantes.					
15. Los estudiantes desarrollan relaciones saludables con el apoyo de sus docentes a fin de conservar el buen clima en el aula de clases.					
Dimensión 4: Autorrealización					
16. La dirección de la institución educativa promueve entre los docentes un comportamiento proactivo.					
17. Los estudiantes durante el proceso de sus actividades académicas promueven su autorrealización.					
18. Los docentes consideran en sus programas educativos diversas estrategias que fomentan la conducta proactiva de los estudiantes.					
19. Los estudiantes desarrollan una personalidad proactiva tras los estímulos de sus docentes.					
20. Los docentes de manera proactiva cultivan el clima saludable de su entorno educativo y su propia autorrealización.					

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO 05

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN - PRIMER EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: "COACHING EDUCATIVO"

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Mathews Jacobo Patricia Catherine** **DNI: 17910516**

Especialidad del validador: **Maestro en Educación**

30 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “CLIMA INSTITUCIONAL”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mathews Jacobo Patricia Catherine **DNI: 17910516**

Especialidad del validador: Maestro en Educación

30 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

SEGUNDO EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “COACHING EDUCATIVO”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

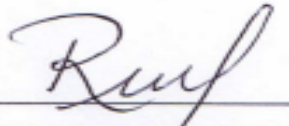
Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Alván López Roger Victor Moises** **DNI: 05594232**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

30 de Mayo del 202

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “CLIMA INSTITUCIONAL”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

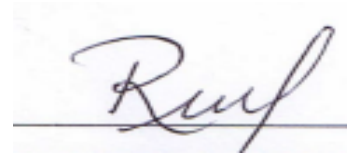
Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Alván López Roger Victor Moisés** **DNI: 05594232**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

30 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

TERCER EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “COACHING EDUCATIVO”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Pantoja Alcántara Isabel del Rocío** DNI: 17888351

Especialidad del validador: **Doctora en Ciencias de la Educación**

30 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: "CLIMA INSTITUCIONAL"

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Pantoja Alcántara Isabel del Rocío

DNI: 17888351

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

30 de Mayo del 202

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DATOS DE LOS EXPERTOS VALIDADORES

Mathews Jacobo Patricia Catherine – DNI: 17910516 Cel. 944634308

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MATHEWS JACOBO, PATRICIA CATHERINE DNI 17910516	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/11/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MATHEWS JACOBO, PATRICIA CATHERINE DNI 17910516	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Alvan López, Roger Víctor Moisés DNI 05594532 Cel 927033037

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVAN LOPEZ, ROGER VICTOR MOISES DNI 05594232	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/06/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
ALVAN LOPEZ, ROGER VICTOR MOISES DNI 05594232	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ALVAN LOPEZ, ROGER VICTOR MOISES DNI 05594232	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/04/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Pantoja Alcántara, Isabel del Rocío DNI 17888351 Cel 976042762

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PANTOJA ALCANTARA, ISABEL DEL ROCIO DNI 17888351	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/05/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
PANTOJA ALCANTARA, ISABEL DEL ROCIO DNI 17888351	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD IDIOMAS EXTRANJEROS INGLES ALEMAN Fecha de diploma: 24/07/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
PANTOJA ALCANTARA, ISABEL DEL ROCIO DNI 17888351	MAGISTER EN LINGÜÍSTICA Fecha de diploma: 07/12/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PANTOJA ALCANTARA, ISABEL DEL ROCIO DNI 17888351	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 14/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2015 Fecha egreso: 28/02/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

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

ANEXO 06**PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

Alfa de Cronbach para la Variable **COACHING EDUCATIVO**

Variab les	N° de Ítems	Alfa de Cronbach	N°
COACHING EDUCATIVO	20	0.72	10

Elaborado en base a los resultados la tabla indica que la confiabilidad del cuestionario empleado para medir el Coaching Educativo es confiable (0,72). Lo que indica que el instrumento es aplicable.

Prueba de Alfa de Cronbach para la Variable **CLIMA INSTITUCIONAL**

Variab les	N° de Ítems	Alfa de Cronbach	N°
CLIMA INSTITUCIONAL	20	0.83	10

Elaborado en base a los resultados la tabla indica que la confiabilidad del cuestionario empleado para medir el Clima Institucional es confiable (0,83). Indicando así que el instrumento es aplicable.

ANEXO 07

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad de ambas variables.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
VI	,190	70	,000
VD	,139	70	,002

Prueba de Hipótesis:

Criterio de decisión:

Se rechaza H₀ si sig. < 0.05, caso contrario se acepta H₀.

La distribución de los datos de las variables Coaching Educativo y Clima institucional determinaran si poseen datos normales o no normales:

Variable Coaching Educativo (V.1): Dado que sig. = 0,000 < 0,05, entonces se acepta H₀, los datos son normales.

Variable Clima Institucional (V.1): Dado que sig. = 0,002 < 0,05, entonces se acepta H₀, los datos no son normales.

Resumen de selección

La obtención de los datos de la prueba de normalidad, dio a conocer que la variable Coaching Educativo y la variable Clima Institucional presentan datos no normales, por lo que se optó por determinar que se aplicará la prueba no paramétrica de la correlación de Rho de Spearman en esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching educativo y clima institucional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa, Paucartambo, Cusco, 2022", cuyo autor es ORDOÑO ROJAS NOEMI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID 0000-0002-1267-5203	Firmado digitalmente por: JPALACIOSSA12 el 18- 08-2022 07:19:29

Código documento Trilce: TRI - 0418736