



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Coaching directivo y clima organizacional de docentes en una
unidad educativa de Guayaquil 2023

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

AUTOR:

Contreras Rosales, Martha Margarita (orcid.org/0000-0002-2329-5003)

ASESORES:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza, al asesor por su tiempo, dedicación, comprensión y el fortalecimiento de mis capacidades, a mi familia por apoyarme en este reto, con lo cual hago posible el sueño de culminar una etapa muy importante en mi vida profesional y personal.

A todas las personas que colaboraron y aportaron en hacer posible esta investigación, en la aplicación de los instrumentos y todo aquello que mejoró mi compromiso de estudio.

A todos los Docentes (Magísteres y Doctores) de la Universidad César Vallejo de Piura por su apoyo para culminar satisfactoriamente mi Maestría en Administración de la Educación.

DEDICATORIA

En esta oportunidad quiero dedicar la presente tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza y la fortaleza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados como es la maestría.

A mi familia, mi esposo y mis hijas que siempre han sido el motor para continuar y son la motivación e inspiración para poder superarme ya que siempre me han brindado su apoyo

Martha Margarita Contreras Rosales

ÍNDICE

Carátula.....	I
Agradecimiento.....	II
Dedicatoria	III
Índice.....	IV
Índice de tablas.....	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de Investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestreo	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Criterio de inclusión y exclusión	16
3.3.3 Muestreo.....	16
3.3.4 Unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS OBTENIDOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio de la Unidad Educativa Fiscal José Mejía Lequerica 2023.....	15
Tabla 2 Relación entre coaching directivo y el clima organizacional docente.	19
Tabla 3 Frecuencia de las variables de coaching directivo	20
Tabla 4 Frecuencia de la variable del clima organizacional docente.....	20
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión comunicación.....	21
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión relaciones personales	21
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión autorrealización	22
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	22
Tabla 9 Relación entre coaching directivo y la comunicación.	23
Tabla 10 Relación entre coaching directivo y relaciones personales	24
Tabla 11 Relación entre coaching directivo y autorrealización.....	25
Tabla 12 Operacionalización de variables, coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.	40
Tabla 13 Matriz de consistencia, coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023	43

RESUMEN

El presente trabajo de estudio tiene como objetivo general, determinar la relación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023; para el progreso, se ejecutó una investigación de tipo básica, es decir, tiene carácter correlacional debido a que la información obtenida será probada sin alteración. La muestra está contemplada por 70 docentes, empleando la técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento, el mismo tiene 36 ítems que contienen a las dos variables. Para la validación de este instrumento se tuvo la colaboración de cuatro profesionales con título de cuarto nivel. La confiabilidad del instrumento se procedió a utilizar el Alfa de Cronbach, una vez lograda la información, se analizó empleando el paquete estadístico SPSS para medir el nivel de relación, utilizando el coeficiente de Spearman se obtuvo un $Rho=0,688^{**}$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, la cual admite aceptar la hipótesis general indicando que, si existe una relación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente.

Palabras clave: Coaching directivo y clima organizacional docente.

ABSTRACT

The present study work has as a general objective, to determine the relationship between managerial coaching and the teaching organizational climate in an educational unit of Guayaquil, 2023; For progress, a basic type of investigation was carried out, that is, it has a correlational character because the information obtained will be tested without alteration. The sample is contemplated by 70 teachers, using the survey technique and a questionnaire as an instrument, it has 36 items that contain the two variables. For the validation of this instrument, we had the collaboration of four professionals with a fourth level degree. The reliability of the instrument proceeded to use Cronbach's Alpha, once the information was obtained, it was analyzed using the statistical package SPSS to measure the level of relationship, using the Spearman coefficient, a $Rho=0.688^{**}$ and a significance of $0.000 < 0.05$, which admits accepting the general hypothesis indicating that there is a relationship between managerial coaching and the teaching organizational climate.

Keywords: Executive coaching and teaching organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente en Panamá Bermúdez, (2022) nos describe en su publicación que el estado emocional de los docentes se ha visto afectado por diversos factores psicosociales o físicos causadas en mayor frecuencia por la pandemia del covid-19 que hemos atravesado, provocando que el liderazgo o coaching efectivo por parte de los rectores de las instituciones educativas incidan en el proceder del personal educativo; en la mayoría de ocasiones con un liderazgo autoritario se podría afectar el buen clima organizacional de los centros educativos, es por ende que este tipo de situaciones pueden producir consecuencias de manera externas e internas, pero es la realidad de las instituciones educativas en general. Entonces se puede identificar una realidad problemática tanto en la parte administrativa como en la pedagógica, por no existir una buena comunicación, empatía y coordinación, ya que perjudica a la comunidad educativa en general.

En España Vallejos (2021) refiere que el impacto global de la pandemia también ha cambiado las relaciones y la participación entre los actores de la educación, señalando que el efecto pandémico ha impedido una buena comunicación directa entre docentes y estudiantes; ahora que ya estamos en forma presencial se está jugando un papel preponderante en las nuevas modalidades de vinculación y reinserción de manera positiva a las instituciones educativas, permitiendo a los profesores realizar su práctica docente de forma más independiente y con más efectividad.

El coaching según Rodríguez, (2021) define en esencia como el acompañamiento o entrenamiento profesional entre el coach y el cliente que busca producir resultados exitosos; es un arte de potenciar las habilidades de una persona a través de ciertas herramientas que ayudan a descubrir y sacar a luz todo el máximo potencial. Basados en este principio se puede inferir que un directivo podría cumplir dicho mentorado a sus docentes dentro de su marco institucional para mejorar con efectividad el logro de los objetivos planteados. Así también Likert (1960) autor de la teoría del clima organizacional menciona que el bienestar colectivo en una institución es un elemento calificador en el éxito de una empresa. Se conceptualiza como el conocimiento colectivo de los

trabajadores sobre el ambiente de trabajo. En referencia al autor se infiere que un buen ambiente laboral influirá en las metas establecidas y el manejo efectivo de los recursos para lograrlo. Así también Chiavenato (2019) referencia lo pronunciado por Taylor; que un directivo debe tener dentro de su portafolio de habilidades este tipo de herramientas como la administración y el coaching para ejecutar su trabajo de la mejor manera. Por su parte Olvera et al. (2021) menciona que uno de los elementos condicionantes en las instituciones es tener un buen clima laboral para mejorar el desempeño docente, donde, además en la estructura organizacional, aparecen dificultades en la parte emocional de los miembros de una organización, como adaptarse a el trabajo a desempeñar, cambios que se den en el mismo y la comunicación.

Cabezas (2020) menciona en su publicación que la ejecución del coaching educativo mejora elocuentemente el rendimiento en el trabajo según los datos obtenidos en la investigación, afirmó ciertas características como un liderazgo directivo mejora significativamente las cualidades sociales de los maestros. Por consiguiente, Sumba et al. (2022) en su publicación sobre el clima organizacional señala que es importante considerar que el bienestar colectivo de sus colaboradores dentro de las pequeñas y medianas instituciones en el Ecuador debe ser principalmente la comunicación acompañado de un buen liderazgo, evaluación del desempeño, relaciones interpersonales, participación, motivación, entre otros.

A nivel nacional que el coaching directivo es un término relativamente nuevo, puesto que la enseñanza y su administración se han llevado a cabo de forma tradicional y en la mayoría casos de manera empírica. Esta situación en muchas de las ocasiones genera una problemática persistente ya que los procesos administrativos se ven ralentizados o en muchas de las veces no tienen fecha de cumplimiento, dando así un mal servicio a la comunidad educativa.

A nivel local, la problemática dentro de la Unidad Educativa Fiscal José Mejía Lequerica, de Guayaquil, atraviesa varias situaciones que afectan directamente en su labor institucional, no existen buenas relaciones entre el personal docente y la parte directiva, los docentes trabajan en forma individualizada y muchas veces hay falta de compromiso laboral, por lo tanto,

existe poco interés en cumplir los objetivos institucionales y se refleja falta de compañerismo o apoyo al liderazgo administrativo. El problema planteado se detalla a continuación: ¿Cómo se relaciona el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023?

De acuerdo con lo expuesto, se evidencia en la justificación teórica, que hay teorías como la de Koch que indica que es la preparación y entrenamiento, que lideran y activan equipos bajo un liderazgo a través de interacciones efectivas y también será la mejora en el clima organizacional. Por su parte en la justificación metodológica fue por medio de los instrumentos, validados y con la confiabilidad que servirán como base para otras investigaciones. En la justificación práctica se pretende inspirar el uso del coaching directivo en relación con el clima organizacional docente generando enlaces entre estos dos actores de la educación en los centros de formación en provisión del benefactor único que son los estudiantes.

Establecido el problema y como fundamento del estudio se establecieron los siguientes objetivos, el general es: Determinar la relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Objetivos específicos; Conocer el nivel del coaching directivo y el clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Identificar la relación entre coaching directivo y la comunicación en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Establecer la relación entre coaching directivo y las relaciones personales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Reconocer la relación entre coaching directivo y la autorrealización en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

La hipótesis general por investigar es **H1**: Existe relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023; **Ho1**: No existe relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Existen numerosos estudios relacionados con la siguiente descripción, Coaching directivo y clima organizacional. Por ello, a continuación, se muestran los esfuerzos que se están realizando en diversas áreas.

Van Osten et al. (2019) en su publicación *Impact of emotional and social competency development and executive coaching on leader outcomes*. El coaching de liderazgo ha demostrado ser un recurso adecuado para el progreso de líderes en las organizaciones. Se utilizó la medida de retroalimentación de múltiples evaluadores. Las respuestas de la encuesta se recopilaron y triangularon utilizando los datos del desempeño laboral y comentarios de 360°. Los datos sugieren que no solo el coaching gerencial, sino también las habilidades emocionales e interpersonales pueden tener un impacto indicador en el ocupación y responsabilidad profesional de los gerentes, lo que sugiere que la calidad de la relación de capacitación se correlaciona con aspectos de compromiso y compromiso gerencial y laboral. relación con la satisfacción.

De igual forma en su tesis de investigación Valle, (2022) menciona como intención de establecer qué relación existe entre desempeño que tienen los docentes con el buen liderazgo directivo de una Escuela de EGB "Miguel de Cervantes" Baba-2021. La exploración era básica, bajo un enfoque cuantitativo, con el diseño correlacional de una muestra de 35 maestros, en el que se recolectaron datos a través de un cuestionario y una papeleta de información para el desempeño docente. Los instrumentos se analizaron mediante la confiabilidad del Alfa de Cronbach y la validez por juicio de un número adecuado de expertos, subsiguientemente se procesaron los datos utilizando una estadística descriptiva y la correlación Spearman da la conclusión que las variables tienen una relación positiva media teniendo como coeficiente el 0,39 que es muy bajo al nivel de significancia.

Udod et al. (2020) publican *Dynamics of Emotional Intelligence and Empowerment: The Perspective of Middle Managers*; este estudio explora las perspectivas de los empleados sobre el comportamiento de los gerentes para comprender mejor cómo estas perspectivas influyen y dan forma a las experiencias laborales de los empleados. Se recopilaron datos de 343

empleados de 34 equipos en diferentes empresas italianas. Las investigaciones muestran que los líderes que trabajan construyen relaciones con sus lugares de trabajo. Presentamos los resultados en dos categorías principales: percepciones de liderazgo y sentimientos de empoderamiento. Además, se proporciona más evidencia de que la adopción de habilidades de liderazgo constructivo de IE es fundamental para construir relaciones, empoderar a los empleados y crear un entorno propicio para la creatividad en el lugar de trabajo.

Teniendo como informe al clima organizacional de Contreras Rios,(2016) en el cual explica que el objetivo de estudio desarrollado en una institución de Bogotá propone acuerdos de intervención que favorecen a la comunidad educativa. En su análisis, se recogió datos en dos encuestas admitidas y se realizó en toda la institución, en forma colectiva, con un total 159 encuestados. Los resultados indican que hay problemas referentes al liderazgo, además con el clima organizacional al momento de correlacionar la dimensión del apoyo directivo con el control se evidencia un nivel de -0.97 , esta fue una correlación negativa muy fuerte, de igual forma cuando se toma en cuenta la otra dimensión muestra un resultado de -0.50 que es un valor negativo medio. Donde las dimensiones deben superar encima del 0.75 para indicar que si existe una correlación perfecta por tener niveles positivos. Las autoras enuncian que las variables deben ser tomadas en cuenta y analizadas con prioridad, para ejercer un liderazgo adecuado y no exista un desbalance en el clima organizacional.

Wati et al. (2019) Leadership for sustainable organizational climates in institutions of technical and vocational education and training (TVET) Malaysia; nos menciona que en un entorno de innovación saludable dentro de una organización también depende de cómo el líder de innovación gestiona el equipo. Esta relación duradera entre innovadores y subordinados crea un equilibrio armonioso dentro de la organización. Por lo tanto, desarrollar un liderazgo innovador requiere fomentar el desarrollo de un pensamiento creador entre los miembros del equipo para asegurar su éxito y mantener una ventaja competitiva

Del mismo modo Montoya, (2017) realizó un estudio que comprende que la cultura organizacional está relacionada con la satisfacción laboral con que se maneja dentro de un sector educativo público que se encuentra en Chile, con una muestra de 166 del personal, se utilizó un herramienta como es el cuestionario , en la que tuvo una fiabilidad mayor a 0,9. Los resultados encontrados en la escala con los valores de 7 a 8 (0,76 a 0,89), con una excepción de la escala de 0,57. Así mismo observamos que el clima organizacional, encabeza la participación grupal en donde se pide que el personal directivo debe percatarse de conocer y mejorar las divergencias que existen con el personal docente.

Mawarni et al. (2021) mencionan en su publicación *Principal Communications Style and School's Culture in Vocational Colleges in Selangor*; Este estudio investigó la cultura escolar y los estilos de comunicación de los directores de una escuela vocacional en Selangor. Un total de 244 profesores participaron en este estudio. Debido al brote de COVID-19, los datos se recopilaron mediante Google Forms. Como consecuencia, se encontró que la mayoría de los principales estilos de comunicación practicados por los directores de las universidades de Selangor son estilos de comunicación asertivos. Se manejó un coeficiente de correlación llamado Pearson del producto-momento para poder examinar la relación que existe con los estilos de comunicación de líderes y la cultura escolares.

En el trabajo de Podesta et al., (2019), menciona que el coaching es una estrategia gerencial en donde se fomenta el crecimiento tanto personal como profesional, y que debe ser primordial para que se organicen todas las personas. El coaching en la actualidad se ha convertido en uno de los recursos para potenciar las habilidades de los trabajadores en las diferentes instancias o realidades, así como la educadores a nivel mundial, existen publicaciones que brindan una amplia diversidad sobre su aplicación en los centros educativos, por tal razón se hace inevitable diferenciar que el proceso de coaching no es motivación, liderazgo o mentoría, sino más bien es un compendio de estrategias aplicables para potenciar las diferentes habilidades de los profesores y Directores de la formación. Así nos refiere Inca (2021)

Valente et al. (2020) How Teachers' Emotional Intelligence Influences Conflict Management; el objetivo fue investigar sobre la inteligencia emocional de los maestros y su influencia en la gestión de conflictos en el aula. Además, también se analizaron las relaciones con la índole docente, la experiencia docente, la formación académica y la inteligencia emocional. La muestra se obtuvo de 382 profesores portugueses. Fue útil un cuestionario sobre la capacidad emocional y las habilidades de los docentes. Dados estos hallazgos, existe la necesidad de integrar programas de competencia emocional en la formación docente para desarrollar la inteligencia emocional y proporcionar herramientas para gestionar constructivamente los conflictos en el aula.

Thien (2019) publica su artículo Distributive Leadership Function, Readiness for Change, and Teachers Affective Commitment to Change's: A Partial Least Square Analysis, El objetivo del estudio en mención era examinar que relación hay entre dos roles de liderazgo distributivo percibidos: la colaboración del equipo de liderazgo y la cooperación del profesorado al momento de tomar decisiones y el compromiso emocional. Los datos incluyeron 229 maestros de Malasia seleccionados al azar de 24 escuelas secundarias en Penang, Perak y Johor. Se consideraron datos manejando el método de fórmulas de mínimos cuadrados parciales de forma estructural. Los resultados mostraron que la cooperación del equipo de liderazgo con la toma de decisiones participativa no estaba de forma directa y relacionadas con la participación emocional de los docentes en el cambio.

De igual manera Inca (2021) menciona que la UNESCO encamina a los maestros líderes y directivos institucionales para que utilicen sus destrezas para alcanzar los resultados esperados en la gestión de sus unidades; la maestría de emplear con técnica efectiva ciertas habilidades enmarcadas dentro del coaching genera nuevas proyecciones de mejoramiento y crecimiento, siendo esto atractivo para la comunidad educativa quien resultara beneficiada directamente.

Al-Kurdi et al. (2019) mencionan en su publicación The roles of organisational climates in managing knowledge sharing among academic in higher educations; muchas instituciones educativas están implementando programas de gestión del conocimiento para fortalecer las conexiones de los empleados y fomentar el

intercambio de conocimientos. Este estudio explora el papel del clima organizacional, ya que opera a través del liderazgo organizacional y la confianza académica en la educación superior. Los resultados de los 257 académicos encuestados muestran que la cultura organizacional tiene un impacto muy dinámico en las experiencias de los eruditos. Además, se corrobora que si se asocia positivamente con el comportamiento académico de los estudiantes.

Por su parte Iglesias et al., (2020) indica en su publicación que el clima organizacional es de beneficio para casi todas los trabajos estatales y privados así también en el sección de la educación, ya que nos brindas los espacios necesarios para entablar metodologías activas y perfiles psíquicos como la comunicación y escucha asertiva, toma de disposiciones, resolución de conflictos, la pedagogía, el aprendizaje, por sus altos resultado en la eficiencia organizacional y en la bienestar de toda la comunidad educativa. Por ello, es necesario que, si las necesidades del personal de una institución educativas se encuentran atendidas de manera correcta, las necesidades de los estudiantes serán correspondidas con éxito.

López (2021) menciona en su objetivo de la teoría para establecer qué relación tiene el clima organizacional y el desempeño laboral en cuanto a los maestros de la universidad de Guayaquil, teniendo como técnica de investigación la encuesta al personal educativo y administrativo, su investigación es de carácter correlacional con datos cuantitativos haciendo uso de una escala de Likert, en su conclusión se puede firmar que existe una relación entre las variables y es positiva.

Cárdenas et al., (2022) para los autores indican que los docentes deben tener como referencia un coach para poder optimizar sus labores y así lograr el buen progreso de las capacidades en los alumnos y mejorar las relaciones entre grupos de compañeros dentro de la institución. El objetivo del coaching es tener una mejor eficiencia y energía positiva en los trabajadores para el desempeño laboral y optimar la calidad educativa.

Moreira et al., (2022) expresa que el docente tiene grandes retos en su vida los cuales amenazan su estado emocional, físico, mental y espiritual, por lo tanto, es importante tener una conciencia emocional con un balance en sus emociones

para enfrentar los desafíos que se presentan a diario tanto en lo laboral como en lo social. Es por eso que como docentes debemos transformar las metodologías y las formas de evaluación con poco tiempo y limitado recursos. Recordemos que un docente con un excelente estado y conciencia emocional refleja en sus estudiantes un buen rendimiento académico en las actividades y una relación óptima con sus compañeros dentro de la institución.

Stone et al. (2023) mencionan en *The History of Leadership Focus*; el liderazgo tiene sus raíces en los albores de la civilización. Con el tiempo, las organizaciones han pasado de estar orientadas a las tareas a centrarse en las personas, y los estilos de liderazgo han evolucionado de entornos de trabajo autocráticos a entornos de trabajo más acogedores, pero el liderazgo, y especialmente la forma en que se enseña, tiene muchas facetas y hace una diferencia.

Cuenca, (2022) expresa que el liderazgo educativo es un elemento primordial para realizar el proceso en búsqueda de la eficacia de la enseñanza. Se indica que el director debe involucrarse y sentirse comprometido en el proceso en busca de lograr éxitos y conseguir los propósitos encaminando todas las acciones en bienestar de la comunidad educativa. Además, resalta que el liderazgo no es algo personal, es trabajar en equipo, teniendo en cuenta que es el eje principal dentro de un proceso de sistemas, con un amplio conocimiento en los procesos de aprendizajes, la confianza relacional y la resolución de problemas.

Odoardia et al. (2019) presentan *Affective Commitment, Participative Leadership, Employee Innovations*; exponen que en los estudios realizados examinaron la correlación que tiene el compromiso emocional organizacional con la innovación de los trabajadores han arrojado resultados en gran medida inconsistentes. Se recopilaron datos de 343 empleados de 34 equipos en diferentes empresas italianas. Los resultados del estudio de modelos lineales jerárquicos expusieron que el compromiso emocional organizacional y la innovación de los empleados estaban más fuertemente asociados con el liderazgo participativo de alto nivel de equipo. Esta información proporciona

detalles importantes sobre las condiciones contextuales que mejoran el impacto de la participación organizacional en la innovación organizacional.

Diánoia, (2018) afirman que, al hablar de auto conocimiento, es considerar la pregunta, a través de reflexiones sobre: tengo el auto conocimiento sobre los hechos acerca de mí mismo, es saber expresar lo que nos pasa en forma clara y decidir si estamos actuando y resolviendo en forma correcta nuestras decisiones. Es saber corregir acciones y controlar emociones, creencias, características físicas, etc. Debemos de conocernos y con nuestras virtudes contribuir con las habilidades en las actividades y así ayudar a conseguir los objetivos de nuestra comunidad educativa.

Yamtinah (2019) mencionan en su artículo Service chemistry teacher attitudes and attribute toward the twenty-first century skills El intención de este publicación fue considerar las actitudes y características de los futuros profesores de hacia las habilidades del siglo XXI. Fueron 48 futuros profesores que participaron del estudio y utilizaron el método descriptivo. Los resultados generales sugieren que los docentes tienen actitudes moderadamente positivas hacia las habilidades del siglo XXI, pero carecen de habilidades de comunicación y colaboración en el lugar de trabajo. Hemos descrito cada indicador de actitudes y rasgos. La investigación futura sugiere que utilicen métodos y enfoques apropiados de desarrollo de habilidades del siglo XXI para recibir una educación de mejor calidad.

Cavallé, (2019) para la autora, el autoconocimiento en nuestra época, no es como antes que se lo manifestaba a través de la actividad filosófica; y muchas veces creemos que tenemos un verdadero conocimiento de las cosas, y lo demostramos con palabras sin pensar, y estas muchas veces expresan y sustituyen a la experiencia. Es decir que no estamos dispuestos a pasar por el proceso de la comprensión y transformación que es el que alumbramos nuestros pensamientos y conocimientos. Es por eso que ante la intuición de uno mismo debemos tener en cuenta también nuestra autoestima.

Orth et al. (2022) en su publicación High Self-Esteem Beneficial? Revisiting a Classic Questions; Los beneficios de la autoestima se han hablado en la

literatura científica así también como en la prensa popular durante décadas. Este artículo examina el impacto de la autoestima en varias áreas clave de la vida, incluidas las relaciones, la escuela, el trabajo, la salud física, mental y el comportamiento antisocial. Este resultado sugiere que la autoestima es beneficiosa en todas estas áreas. Dados los resultados previamente anticipados y los posibles factores de riesgo, estos beneficios persisten a través de la raza/etnicidad, edad y el género. La discusión estuvo centrada en varios temas clave para evaluar los resultados, incluida la solidez de la evidencia que respalda las conclusiones causales, el tamaño del efecto, la importancia de distinguir entre autoestima y narcisismo, y la generalización de los resultados.

Hernández et al., (2023) expresa que autoestima es la apreciación que puede ser positiva como negativa de una persona, es decir lo relaciona directamente con toda la parte emocional del ser humano, involucrando estado físico y mental y de ahí la percepción si nos aceptamos como somos. Se cimienta a través de reconocimiento de varias de las personas que se encuentran cerca del individuo, esto puede ser como el amor y cuidado de nuestros progenitores que aporten en la parte afectiva o sea lo contrario.

Harris et al. (2020) publican *The link Between Self - Esteem and Social Relationship: Meta-Analysis of Longitudinal Study*; personalidad específica, los investigadores han descubierto que la autoestima y relaciones sociales influyen a las personas mutuamente. Sin embargo, la evidencia empírica es inconsistente, lo que lleva a una gran incertidumbre sobre si las relaciones realmente contribuyen al desarrollo de la autoestima, o viceversa. Este estudio dispuso de datos a largo plazo sobre el efecto predictivo de las relaciones sociales sobre la autoestima (48 muestras con 46.231 participantes) y la autoestima en las relaciones sociales (35 muestras con 21.995 participantes). Los resultados mostraron que las relaciones y la autoestima se predecían mutuamente a lo largo del tiempo, con un tamaño del efecto similar $\beta = 0,08$ en cualquier dirección. Los resultados apoyan los supuestos de las teorías clásicas y modernas sobre el impacto en las relaciones con la sociedad, la autoestima y la importancia en las relaciones humanas.

Diaz Domunt, (2023) *Job Satisfaction: some considerations* considera que en la actualidad se toma en consideración como un aspecto clave en la productividad y crecimiento, la satisfacción laboral. Es necesario la aplicación de estrategias para mejorar el desempeño laboral en diferentes tipos de organizaciones, se debe generar políticas dirigidas para aumentar los niveles de complacencia laboral y la eficiencia dentro de las organizaciones. La investigación presentada es de tipo descriptivo y no experimental, cuantitativa por medio de cuestionarios a las empresas del sector fueron encuestadas.

Dumitru Filipenau (2015) nos afirma que la comunicación es algo universal e imprescindible en toda actividad humana existente, se depende de ella para que exista un buen desarrollo en las relaciones interpersonales, muchas veces es el control, involucrando emociones en las personas. Entoces podemos decir que es práctico y positivo ya sea de forma personal o individual. Podemos decir que la Comunicación mejora la eficiencia operativa general de una sociedad humana.

Adrián (2021) el autor expresa que en su investigación realizada el feedback es aquella reacción que no solo debe elogiar a los docentes y estudiantes que realizan o cumplen con una actividad, se debe retroalimentar con estrategias que conlleven y fortalezcan el trabajo colaborativo con el líder de una comunidad educativa. Es siempre tener la posibilidad de implementar planes de mejora que comprometa a ejecutar las múltiples tareas administrativas y pedagógicas del docente junto al directivo de la mejor manera.

Park et al. (2018) en su publicación *The Roles of School-Level Mechanisms: How Principal Support, Professionals Learning Communities, Collective Responsibility, and Group-Level Teachers Expectations Affect Student Achievement*; El fin de este estudio fue indagar cómo el compromiso y participación del liderazgo escolar, las comunidades de aprendizaje profesional, la responsabilidad colectiva y las expectativas de los docentes a nivel de grupo afectan en gran manera al rendimiento escolar. Los resultados que se muestran en esta investigación provienen de un dato longitudinal. El apoyo del liderazgo tiene un impacto positivo tanto en la comunidad de aprendizaje profesional como en la responsabilidad colectiva, lo que refleja cómo las expectativas de los grupos de maestros sobre el desempeño de los estudiantes afectan en su rendimiento.

Chen et al. (2020) Personal resource and personal demand for working engagement: Evidence from employees in the services industries; en investigaciones anteriores han demostrado principalmente que las obligaciones laborales de las personas dependen de los recursos individuales y están influenciadas por el entorno, especialmente las que emanan del lugar de trabajo y el hogar. La encuesta se realizó diariamente, con la participación de 97 empleados chinos (N=97) de diferentes departamentos de servicio durante dos semanas consecutivas (N=1358) para evaluar sus obligaciones laborales diarias en función de las evaluaciones de los gerentes. Los datos logrados afirman la hipótesis de los recursos y necesidades personales en el trabajo tienen un efecto mediador sobre los recursos y necesidades personales en el hogar y en los compromisos profesionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente tesis es básica, según Relat, (2013) indica que es puramente teórica y tiene como característica que surge y permanece en un marco de referencia, su finalidad es ampliar el conocimiento y no es de un aspecto práctico.

De modo que, para estimar el grado de mutualidad de las variables, el trabajo es correlacional, y se midió cada una en forma individual y se cuantificó, luego se analizó y se instauran las vinculaciones. Esta correlación sostiene o rechaza la hipótesis planteada en un grupo de personas determinadas.

3.1.2 Diseño de investigación

Además, el trabajo de tesis se basó en un diseño no experimental, indica Escanilla, (2018) que es apoyado en observar el fenómeno que ocurre o la situación sin intervención directa del investigador, y se verificó la correspondencia de las variables Coaching Directivo y el Clima Organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

3.2 Variables y operacionalización

Para la autora Rosalia,(2013) nos indica que el coaching es un comportamiento innovador que va de la mano con el liderazgo y nos permite realizar acciones nuevas y diferentes con autonomía, iniciativa, responsabilidad, compromiso y positivismo, ser una nueva persona en la comunidad educativa. Es además una formación de manera positiva y nos orienta a la capacidad de imaginar, desarrollar y evaluar acciones y propuestas.

Por otro lado, desde una perspectiva operativa, se analizaron las siguientes dimensiones para estudiar estas variables: conciencia emocional, autocreencias y responsabilidad.

En palabras de Pilligua Lucas,(2019) expresa que el ambiente de trabajo se compone de diversos factores emocionales y físicos que influyen en el buen desempeño y el comportamiento adecuado de los integrantes del equipo. La cultura organizacional determina como los individuos perciben su trabajo,

desempeño y satisfacción en entorno humano y físico. Así mismo se ha considerado las siguientes dimensiones relacionadas a esta variable: comunicación, relaciones personales y la autorrealización.

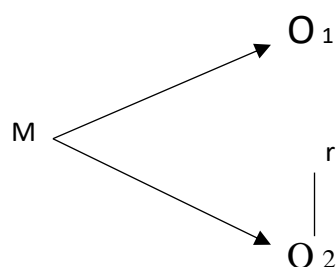
Donde:

M= Muestra

O1 =variable 1: Coaching Directivo

O2 =variable 2: Clima Organizacional docente

R= Relación de variables de estudio



3.3 Población y muestreo

3.3.1 Población

Según Ojeda, (2020) menciona que la población es un elemento accesible a modo de unidad de análisis, es pertenecer a la especialidad de un caso de estudio.

Tabla 1

Población de estudio de la Unidad Educativa Fiscal José Mejía Lequerica 2023

Cargo	Varones	Mujeres	Subtotal
Docentes	27	43	70
Total	27	43	70

Nota: *Datos recogidos del área del personal de la Unidad Educativa José Mejía Lequerica

3.3.2 Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de Inclusión

Se afirman los criterios de inclusión como los potenciales participantes considerados para la encuesta, se tomó en cuenta los 70 docentes.

Criterio de Exclusión

Son características que impiden la participación en la investigación, entonces dentro de este grupo tenemos a los auxiliares de aseo.

3.3.3 Muestreo

Un muestreo no probabilístico, como lo menciona Hernandez-Gonzales(2021), que este se basa en la conveniencia, o la parte intencional, la cual tiene sus ventajas y limitaciones y depende de los responsables del estudio porque se requiere de un juicio personal.

El muestreo no probabilístico demanda un procedimiento que se centre en su criterio de investigación más que en un criterio de generalización estadística; es su utilidad en determinados proyectos de investigación donde no se requiere tanto la representatividad de los elementos de la población general como la selección metódica e investigada de casos con determinadas tipologías específicas definidas originalmente en el problema planteado.

3.3.4 Unidad de análisis

Lo correspondiente a la unidad de análisis, se menciona a la medida principal que se está investigando en un proyecto o una investigación, así lo expresa Gabriel, (2022). Esta conformada por los maestros de la Unidad Educativa, los mismos que han sido seleccionados para la manejo del instrumento.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se procedió a realizar una encuesta, siendo este método más adecuado para una investigación, ya que permite recopilar los datos de las personas de algún tema en particular, tiene varios propósitos y objetivos del investigador, nos indica JC Anguita, (2003). El cuestionario consta con 18 preguntas en la variable Coaching directivo y un segundo cuestionario de 18 ítems en la variable clima organizacional docente, que a su vez se desglosan sus dimensiones e indicadores, por medio del cual el encuestado dio sus respuestas de manera

incógnita y respetando siempre la autenticidad de la información ya que una vez recolectada no será manipulada y tampoco alterada.

En la validación del instrumento, describe Fernandez (2019) el autor menciona que la validez calcula el grado de importancia en las variables; esto quiere decir, que la evaluación del instrumento fue aprobada y ejecutada los expertos con categoría de cuarto nivel, teniendo una validación de muy alto. Respecto a la confiabilidad del instrumento, refiero Espinoza (2021), que a la medida que es aplicado a la muestra seleccionada tiene inferencias y proporciona resultados interpretables y cuantificables. Se procesó la información mediante el Alfa Cronbach con la muestra de 30 docentes de la institución, obteniendo un resultado en los dos instrumentos con criterio de elevado.

3.5 Procedimiento

El procedimiento de la investigación se efectuó mediante el orden jerarquizado detallado a continuación: se realizó la solicitud al directivo de la Unidad Educativa la autorización para aplicar los instrumentos del proyecto de investigación; una vez extendida la autorización se procedió a realizar la encuesta, para posteriormente desarrollar la interpretación de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

Ejecutada mediante una estadística descriptiva e inferencial, la primera brinda la oportunidad de analizar los niveles de las variables de la investigación, es por ello que se consideró las tablas de frecuencia para dicho fin. La estadística inferencial accedió establecer las correlaciones además de aceptar o rechazar la hipótesis de estudio, en consecuencia, tendremos en cuenta la RHO de Spearman. Todo ello gracias al paquete estadístico SPSS 26, que nos permitió procesar los datos recogidos producto de la aplicación de los instrumentos de hacer el trabajo estadístico.

3.7 Aspectos éticos

La tesis de investigación consideró los principios deontológicos de ética, como es el caso de la integridad profesional con respecto a la precisión de la información fue respetada se trabajó con privacidad y manteniendo anónimo los

datos de los encuestados siendo responsables académicamente. Esta investigación respeta a los autores de la investigaciones existente, evita el plagio, se adhiere a las políticas y directrices de la universidad, se adhiere a los estándares de calidad requeridos para toda investigación académica, se filtra a través de turnitin y respeta la ética profesional y aplica los estándares de edición.

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

H1: Existe relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023;

Tabla 2

Relación entre coaching directivo y el clima organizacional docente.

			Coaching directivo	Clima organizacional docente
Rho de Spearman	Coaching directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima organizacional docente	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

Los datos obtenidos se muestran que la Tabla 2 tenemos que el estadístico Spearman (rho) con un valor de 0,688 lo que significa una correlación positiva considerable, asimismo de acuerdo a los datos para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis tenemos un sig. bilateral de 0.000 menor al valor de p: 0.05 en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula entre las variables en mención.

Tabla 3*Frecuencia de las variables de coaching directivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	21,43	21,43	21,43
	Bueno	55	78,57	78,57	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

En los resultados estadístico de frecuencia tenemos que la Tabla 3 en relación a la variable gestión de aprendizaje creativo, podemos visualizar que existe un 21,43% de los docentes manifiestan a través de sus cuestionarios que la variable en mención se encuentra en un nivel regular; mientras que un 78,57% revelan que el nivel es bueno.

Tabla 4*Frecuencia de la variable del clima organizacional docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	17	24,2	24,2	24,2
	Bueno	53	75,8	75,8	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

Según los resultados del estadístico de frecuencia tenemos que la Tabla 4 en relación a la variable acompañamiento docente, podemos visualizar que existe un 24,2% de los docentes manifiestan a través de sus cuestionarios que la variable en mención se encuentra en un nivel regular; mientras que un 75,8% revelan que el nivel es bueno.

Tabla 5*Frecuencia de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	17,14	17,14	71,14
	Bueno	58	82,86	82,86	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

En los resultados estadístico de frecuencia tenemos que la Tabla 5 en relación a la dimensión 1 comunicación, podemos visualizar que existe un 17,14% de los docentes manifiestan a través de sus cuestionarios que la dimensión en mención se encuentra en un nivel regular; mientras que un 82,86% revelan que el nivel es bueno.

Tabla 6*Frecuencia de la dimensión relaciones personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	19	27,14	27,14	27,14
	Bueno	51	72,86	72,86	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

En los resultados estadístico de frecuencia tenemos que la Tabla 6 en relación a la dimensión relaciones personales, podemos observar que existe un 27,14% de los docentes manifiestan a través de sus cuestionarios que la dimensión en mención se encuentra en un nivel regular; mientras que un 72,86% revelan que el nivel es bueno.

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	21	30,00	30,00	30,00
	Bueno	49	70,00	70,00	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

En los resultados estadístico de frecuencia tenemos que la Tabla 8 en relación a la dimensión autorrealización, podemos visualizar que existe un 30,00% de los docentes manifiestan a través de sus cuestionarios que la dimensión en mención se encuentra en un nivel regular; mientras que un 70,00% revelan que el nivel es bueno.

Tabla 8*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov- Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1 Coaching directivo	0,607	70	0,000
V2 Clima organizacional docente	0,504	70	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

En la tabla 8 se muestran los datos obtenidos de la prueba de normalidad. Para $gl\ 70 > 30$, donde se utilizó el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, encontramos que la significación $P= 0,000 < 0,05$, sabemos que los valores no siguen una distribución normal. Para esta información, utilizamos el coeficiente de Rho-Spearman para determinar la correlación.

Objetivos específicos 1

Identificar la relación entre coaching directivo y la comunicación en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

H1: Existe relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

Tabla 9

Relación entre coaching directivo y la comunicación.

			Coaching directivo	Comunicación
Rho de Spearman	Coaching directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	70	70
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	70	70

Los datos obtenidos se muestran que la Tabla 9 tenemos que el estadístico Spearman con un valor de 0,780 lo que significa una correlación positiva muy fuerte, asimismo de acuerdo a los datos para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis tenemos un Sig. bilateral de $0.020 < 0.05$ en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula entre la variable coaching directivo y la dimensión comunicación.

Objetivos específicos 2

Establecer la relación entre coaching directivo y las relaciones personales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023

H1: Existe relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

Tabla 10

Relación entre coaching directivo y relaciones personales

		Coaching directivo	Relaciones personales
Rho de Spearman	Coaching directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,628**
		N	70
	Relaciones personales	Coefficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

Considerando el proceso estadístico de los datos obtenidos, la Tabla 10 muestra que un valor del estadístico de Spearman (rho) de 0,628 implica una correlación positiva considerable incluso después de que los datos hayan sido utilizados en una decisión de aprobación o rechazo. La hipótesis que tenemos afirma que 0,000 es menor que el valor de p: 0,05. De hecho, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula entre la variable coaching directivo y las dimensiones relaciones personales.

Objetivos específicos 3

Reconocer la relación entre coaching directivo y la autorrealización en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

H1: Existe relación entre el coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

Tabla 11

Relación entre coaching directivo y autorrealización

			Coaching directivo	Autorrealización
Rho de Spearman	Coaching directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Data de los resultados de SPSS 26

Teniendo en cuenta el procesamiento estadístico realizado a los datos obtenidos se muestra que la Tabla 11 tenemos que el estadístico Spearman (rho) con un valor de 0,756 lo que representa una correlación positiva considerable, asimismo de acuerdo a los datos para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis tenemos un sig. bilateral de 0.000 menor al valor de p: 0.05 en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula entre la variable coaching directivo y la dimensión autorrealización.

V. DISCUSIÓN

En esta parte del estudio, los resultados fueron analizados y comparados con los de otros estudios y teorías mencionadas anteriormente. El objetivo es mostrar la relación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente en la unidad educativa Guayaquil 2023, y utilizar el análisis actual para determinar fortalezas y limitaciones para mejorar el clima laboral.

Para fines generales, para determinar la relación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023, se puede observar en la Tabla 2 utilizando Rho Spearman. un valor de 0,688 indicó un nivel de asociación bastante positivo y considerable, y la significancia del P-valor = 0,000 estuvo por debajo del margen de error de 0,05, aceptando así la hipótesis positiva y confirmando que existe una relación entre las variables de estudio, así se concuerda con lo mencionado por Podesta et al., (2019) afirma que el coaching es una estrategia de gestión que promueve el crecimiento tanto personal como profesional, y que la autoorganización debe ser fundamental para todos.

En la observación de la muestra dada de los 100% de los docentes encuestados, el 21,43% manifiesta que el coaching directivo es de nivel regular, mientras que para el 78,57% de los encuestados considera que el coaching directivo es de nivel bueno. Esto sugiere que las habilidades de aptitud, las cualidades de coaching, las habilidades interpersonales y las habilidades técnicas de coaching compartidas por los líderes en las instituciones educativas probablemente sean relevantes para la gestión educativa y, por lo tanto, se apliquen oportunamente al sector de la enseñanza.

Por su parte los datos obtenidos del 100% de los docentes encuestados mencionan que el 24,20% manifiesta que el clima organizacional docente es de nivel regular, mientras que para el 75,80% de los encuestados considera que la variable 2 es de nivel bueno. El desempeño laboral varía según la forma de trabajar de los docentes en los diferentes escenarios educativos, pero tienden a desempeñarse de manera efectiva porque los docentes han logrado trabajar en un clima saludable para integrarse con los miembros de la organización.

De manera similar, en la ciudad de Chiclayo, García (2011) elaboró un trabajo de investigación haciendo 50 preguntas a 110 profesores de la Academia Militar Elías Aguirre. Se utilizó el clima organizacional como una de las variables y se encontró que esta variable se encuentra en el nivel medio como parte de sus dimensiones. Resultados similares se encontraron en el presente estudio sobre la variable clima organizacional, pero con diferentes dimensiones. Ambos artículos apuntan a la importancia de la cultura organizacional. Por lo tanto, la motivación de los docentes es fundamental para que estén motivados para lograr las metas propuestas por la institución. Resulta que no todos los centros educativos tienen un buen ambiente de trabajo. Esto se debe a una menor comunicación y menor compromiso.

Entonces podemos indicar que lo expuesto por Al-Kurdi et al. (2019) en donde se sugieren que en las instituciones educativas deben implementar programas de fortalecimiento docente para fortificar las relaciones entre compañeros y fomentar el intercambio de ideas en ellos mismos. Este estudio examina el papel del clima organizacional, que opera a través del liderazgo y la confianza correcta en la educación.

Esto quiere decir que el coaching directivo como el clima organizacional mejora el desempeño de los empleados en el trabajo, nos permite resolver problemas cada vez más complejos y mejorar su capacidad de adaptación a su trabajo y al entorno es fundamental.

Por tanto, el ejercicio de tales cargos conlleva un conjunto de condiciones y responsabilidades profesionales, particularmente relacionadas con actitudes específicas que originen el adecuado desarrollo de las funciones logradas, para que el desempeño docente sea cooperativo y participativo, crear un espacio de enseñanza-aprendizaje y fomentar la creatividad. Estimular el interés y la excelencia académica y la educación en liderazgo van de la mano para promover conjuntamente las metas educativas.

Cárdenas et al., (2022) expresan los autores que los docentes deben contar con un mentor coach para optimizar su trabajo, mejorando así las habilidades de los estudiantes y mejorando las relaciones entre pares dentro de la institución. El

objetivo del coaching es lograr un mejor entrenamiento de los empleados y una energía positiva para la ocupación laboral y optimar la calidad de la educación.

De igual manera, se elabora la discusión del primer objetivo específico. Identificamos la relación entre el coaching directivo y la comunicación en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2023 y los valores se presentan en la tabla 9 utiliza un coeficiente de Spearman de valor $Rho = 0,780$ y muestra un nivel de significancia de correlación positiva muy fuerte, con un valor $P = 0,020 < a 0,05$. Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis positiva.

Los datos obtenidos del 100% de los docentes encuestados mencionan que el 17,14% manifiesta que la comunicación en los docentes es de nivel regular, mientras que para el 82,86% de los encuestados considera que la dimensión 1 de la variable 2 es de nivel bueno. Basados en estos resultados se evidencia que la comunicación es un pilar fundamental en el buen desarrollo de las competencias laborales y profesionales dentro de la institución educativa.

Por lo que se menciona a Cuenca, (2022) dentro del liderazgo tenemos que la comunicación es un componente fundamental en la implementación del proceso de búsqueda de la eficacia educativa. Cabe señalar que para tener éxito y lograr sus objetivos, los directores deben involucrarse y comprometerse con el proceso, coordinando todas las acciones en beneficio de la comunidad educativa. Además, el énfasis está en el trabajo en equipo, considerando que el liderazgo no es un individuo sino un pivote dentro de un proceso de sistema con un amplio conocimiento de los métodos de aprendizaje, relaciones de confianza y resolver problemas.

Es así como Dumitru Filipenau (2015) asevera que la comunicación es algo universal y esencial en todas las actividades humanas existentes, de ella depende el buen desarrollo de las relaciones humanas, muchas veces es un control, involucrando emociones en las personas. Entonces se puede decir que es práctico y positivo. Podemos decir que la comunicación mejora la eficiencia general de la sociedad humana.

Para el objetivo específico 2, establecer una relación entre el coaching directivo y las relaciones personales en la unidad educativa de Guayaquil 2023. Sus datos

se presentan en la tabla 10 utilizando el coeficiente de Spearman para lograr $Rho = 0,688$ esto indica que existe un nivel significativo de asociación positiva y considerable y un error de significancia menor a 0.05, por tal razón aceptamos la hipótesis positiva de que existe una asociación entre el coaching directivo y las relaciones personales y rechazamos la hipótesis nula.

Los datos obtenidos del 100% de los docentes encuestados mencionan que el 27,14% manifiesta que las relaciones personales entre docentes son de nivel regular, mientras que para el 72,86% de los encuestados considera que la dimensión 2 de la variable 2 es de nivel bueno. Se considera que el buen clima laboral se evidencia dentro de entornos de trabajo de la institución educativa siendo esto una fortaleza de la misma.

Estos resultados se relacionan a la tesis de investigación de Park et al. (2018) en su publicación, el fin de este estudio fue investigar cómo el compromiso y la participación del liderazgo y las expectativas de los maestros a nivel de grupo influyen fuertemente en el rendimiento escolar. Los datos de este estudio provienen de un artículo longitudinal. El apoyo del liderazgo tiene un impacto positivo tanto en las comunidades de aprendizaje profesional como en el compromiso fusionado, lo que refleja cómo las expectativas de los grupos de maestros sobre el desempeño de los estudiantes, es por eso que por medio de las relaciones personales se influye en la organización educativa.

Además, el deseo de relacionarse con otras personas es una de las necesidades humanas más poderosas y duraderas. Este es un rasgo fundamental ya que los humanos son criaturas muy sociales, cuando los empleados no tienen la oportunidad de interactuar mientras están en el trabajo, tienden a encontrar un trabajo desagradable, mecánico y monótono, lo que puede conducir a una menor productividad, mayor rotación, menor moral, mayor fatiga, lo que puede reflejarse en una menor productividad.

El trato social y el compartir experiencias con los compañeros es una de las fuentes más poderosas e importantes de satisfacción laboral como así lo indica en su teoría de las Relaciones Humanas Kinicki, (2003)

En pocas palabras, las relaciones personales son el contacto fundamental que los empleados hacen dentro de una organización, estos pueden ser formales (por objetivos comunes) o informales (por amistad). La teoría de las relaciones humanas o personales ha traído cambios significativos en la gestión, ya que los empleados son vistos como seres sociales con necesidades y sentimientos, y se utilizó para establecer que el comportamiento humano está determinado por las motivaciones de cada individuo y las diferentes necesidades.

Se realiza una discusión detallada del objetivo específica 3, para reconocer la relación entre el coaching directivo y la autorrealización en la Unidad Educativa Guayaquil 2023. Los resultados se muestran en la tabla 11. Aquí el coeficiente de Spearman alcanza un valor de $Rho = 0,0756$. Esto muestra un nivel de relación positiva muy fuerte y una significación de 0,000 que es inferior al 0,05 de las barras de error. Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis positiva determinado que existe una asociación entre el coaching directiva y la autorrealización.

Los datos obtenidos del 100% de los docentes encuestados mencionan que el 30,00% manifiesta que la autorrealización es de nivel regular, mientras que para el 70,00% de los encuestados considera que la dimensión 3 de la variable 2 es de nivel bueno. Corresponde a interpretar que los docentes tienden a desempeñarse de manera efectiva porque han logrado trabajar en un clima saludable para integrarse con los miembros de la organización.

Rogers, (2021) en su teoría de la personalidad, enfatiza la libertad de cuando se trata de dar forma al curso de tu vida, por ser un individuo. Nos indica que todos podemos lograr los objetivos, si hay deseos, estos se hacen realidad, hay autorrealización, totalmente funcional, es decir, estamos conectados. Están en un proceso constante de experiencias y sentimientos subjetivos.

Como señala Bou (2010), este autor afirma: El uso del coaching en la vida cotidiana puede ayudarlo a obtener ideas Puedes pensar, detenerte y observar dentro de ti mismo. Ser capaz de escuchar con empatía y, en última instancia, transmitir lo que quiere decir a la otra persona. Trabajar con otras personas y mejorar el camino hacia el éxito personal y profesional equilibrando todo el entorno.

Pero es importante recalcar que para que los maestros puedan abordar correctamente las herramientas de coaching van más allá de capacitaciones o entrenamiento. Claro, pero es más bien una tarea interna y hasta me atrevo a personalizarla en un seguimiento adecuado con formadores expertos o coach especializados en el tema educativo. Dado que la educación va a todas las unidades educativas del mundo, que puede funcionar incluso si no hay funcionarios de alto rango para ejecutarlo.

Desde mi punto de vista puedo recalcar que ser un buen líder ayuda a cambiar actitudes de muchos docentes que trabajan individualmente en lugar de como un equipo cerrado con un solo objetivo. Las mejoras se pueden implementar de forma clara y colaborativa. Ante esta realidad las investigaciones no están lejos de nuestra situación en la institución, en cuanto a aumentar la conexión en los equipos de trabajo, tomando en cuenta estos resultados, el sector educativo sigue siendo un desafío para todos, no solo para los administradores sino también los coordinadores los propios docentes e incluso los alumnos.

VI. CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

1.- Se establece la primera conclusión, según los resultados dados que determina que existe una asociación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente teniendo una Sig P valor $0,000 < 0,05$, un Rho de Spearman para la prueba no paramétrica es $0,688^{**}$, las variantes probadas muestran una correlación positiva considerable. De esta manera, puede verificar si el coaching gerencial es relevante para el entorno de enseñanza organizacional de la institución.

2.- Una segunda conclusión, en que existe un vínculo entre el coaching directivo y la comunicación en la Unidad de Educación José Mejía Lequerica. Esto se logró mediante el resultado rho de Spearman de $0,780$. Este valor indica que la correlación obtenida es positiva muy fuerte, con una significación inferior a $0,05$. Se puede demostrar que existen importantes relaciones entre aspectos de la comunicación y variables 1.

3.- En el tercer apartado se concluye que la relación entre el coaching directivo y las relaciones personales en la unidad educativa José Mejía Lequerica 2023. Los resultados muestran que la correlación obtenida es claramente positiva y considerable con un valor de rho de Spearman de $0,628^{**}$, con una significación inferior a $0,05$. A partir de esto, podemos concluir que se mostró una correlación significativa entre la dimensión de relaciones personales y la variable 1.

4.- Finalmente, la cuarta conclusión, la relación entre el coaching directivo y la autorrealización dio como resultado un valor rho de Spearman de $0,756$ entendiéndose como positiva y considerable en la correlación con una significancia de $0,000 < 0,05$. En resumen, encontramos correlaciones significativas entre aspectos de autorrealización y la variable 1.

VII. RECOMENDACIONES

Con lo obtenido en la investigación realizada, se mencionan algunas recomendaciones:

En la primera los directivos de la unidad educativa, seguir priorizando el coaching directivo en cada uno de los procesos relacionados con el clima organizacional docente para mejorar el rendimiento de las funciones, concretar los objetivos con la automotivación y mejorar la toma de decisiones.

En la segunda los docentes y el directivo de la unidad educativa deben fortalecer la comunicación y ejecución del coaching para generar espacios en donde la correspondencia sea importante ya que nos permite realizar nuestro trabajo de manera más eficiente, porque contribuye a tener un ambiente de trabajo armonioso que nos ayuda a desempeñar las actividades y alcanzar las metas organizacionales.

En la tercera a los docentes de la unidad educativa, cumplir eficientemente mediante las relaciones personales basadas en la confianza que hacen más eficiente el proceso de formación y la confianza se considera un activo del sistema escolar y es un recurso significativo para la mejora educativa.

A los docentes de la unidad educativa en la cuarta que tiene referencia con la autorrealización y el coaching directivo, se recomienda tener la motivación constantemente en el actuar y a través de ello existe la satisfacción y se encuentra una justificación o sentido justificado a través del desarrollo final de la actividad educativa.

REFERENCIAS

- A. Gregory Stone, K. P. (2023). *The History of Leadership Focus*.
https://ideas.repec.org/h/spr/sprchp/978-3-031-01323-2_38.html
- Álvarez, M. G. (2022). *Programa de Coaching académico para fortalecer habilidades directivas en instituciones del distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador*, 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80697>
- Angelica, V. S. (2021). *Educación en tiempos de pandemia: una revisión bibliográfica*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300166&script=sci_arttext&tlng=en
- AYALA, D. M. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio :
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/a14ca72c-bac5-4581-ad58-a2c710b9749b/content>
- Bermúdez, M. D. (2022). *Impacto de las tendencias del aprendizaje globalizado en la educación superior*.
https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2553
- Cabezas, N. E. (2020). *Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala - 2019*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50207>
- Cárdenas Valverde, J. C., Flores Poma, I. G., Cárdenas Valverde, S. F., & Guadalupe Meza, L. D. (2022). Coaching y desempeño docente en la gestión escolar : Coaching and teaching performance in school management . SENDAS, 3(1), 95 - 110. (2022). *Coaching y desempeño docente en la gestión escolar*. Instituto de Formación e Innovación científica: <https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/81>
- Carlo Odoardia, A. B. (2019). *Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A multilevel investigation*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2313/231360295007/231360295007.pdf>
- Cavallé, M. (2019). *El arte de ser; filosofía sapiencial para el autoconocimiento y la transformación*. Editorial Kairos.S.A:

wAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=autoconocimiento&ots=pxHufD9Vv2&sig=WJYmeUDjyXE04JvbMCvx1dqYQts#v=onepage&q=autoconocimiento&f=false

Contreras Rios, L. J. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/a14ca72c-bac5-4581-ad58-a2c710b9749b/content>

Cuenca, M. F. (2022). Liderazgo Educativo, su importancia en la administración : <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/9e9e17f6f84145fc5d33bb93c905f793.pdf>

Diánoia, E. L. (2018). *Autoconocimiento: una idea tensa*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-24502008000200006&script=sci_arttext

Diaz Domunt, J. C. (2023). *Job satisfaction: some considerations [Satisfacción laboral: algunas consideraciones]*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85150833184&doi=10.31876%2frcs.v29i1.39755&partnerID=40&md5=a5ea5f35a895875071e2e14d89eb84d3>

Escanilla, M. D. (2018). *Aplicación básica de los métodos- Diseño no experimental*.

EVL Baldevenites, S. L. (2022). *Retos educativos para ..., 2022 - adayapress.com*. Gestión emocional en el entorno busca de la mano del coaching educativo: <https://www.adayapress.com/wp-content/uploads/2022/07/redhin8.pdf>

Gabriel, A. (2022). *La unidad de analisis explicada*. <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>

Gloria Angélica Vallejos Salazar et al. (2021). *Educación en tiempos de pandemia: una revisión bibliográfica*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300166&script=sci_arttext&tlng=en

- Hernandez-Gonzales. (s.f.). *Aproximación a los distintos tipos de muestreos*. 2021: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Iglesias Armenteros et al. (2020). *Estudios de clima organizacional: revisión integrativa*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en
- Inca Álvarez, M. G. (2021). *Programa de Coaching Académico para fortalecer Habilidades Directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador*, 2021. https://.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80697/Inca_%c3%81MGDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- I-Shuo Chen, M. R. (2020). *Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920301523>
- JC Anguita, J. L. (2003). *La encuesta como técnica de investigación*. <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+l.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Joo-Ho Park, H. L. (2018). *The Role of School-Level Mechanisms: How Principal Support, Professional Learning Communities, Collective Responsibility, and Group-Level Teacher Expectations Affect Student Achievement*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161X18821355?journalCode=eaqa>
- León, N. T. (2021). *Población y muestra*. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Likert, R. (1960). *Teoría del Clima organizacional*. Estados Unidos .
- Lourenço², S. V. (2020). *Conflict in the Classroom: How Teachers' Emotional Intelligence Influences Conflict Management*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00005/full>
- María Cristina Moreira Sarmiento, Ana Marcela Cordero Clavijo, Nancy Johana Córdova Tobar, Jackson Michael Quevedo Jumbo. (2022). *El bienestar*

emocional del docente y su incidencia en el desempeño académico dentro de la educación tecnológica. Polo del conocimiento: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2022&q=conciencia+emocional+en+docentes&btnG=

Michelle A. Harris, U. O. (2020). *The Link Between Self-Esteem and Social Relationships: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies.* <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-55803-001.html>

Mohamed, M., & Zainal Abidin, K. (2021). *Principals' Communication Styles and School Culture in Vocational Colleges in Selangor.* <https://eric.ed.gov/?id=EJ1328008>

Norlaila Wati Osman, A. K. (2019). *Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia.* <https://ojs.upsi.edu.my/index.php/AJATeL/article/view/2934>

Olivera, Y. J. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.* http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext

Ojeda, P. C. (2020). *Universo, población y muestra.* <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Osama F. Al-Kurdi, R. E.-H. (2019). *The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401218312465>

P Montoya Cáceres, N. B.-E.-C.-S. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.* https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext

Pilligua Lucas, C. F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas.* <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

- Podesta Gavilano, L. E., Vigo Ayasta, E. R., Ponce Yactayo, D. L., & Romero Vela. (2019). *Coaching como herramienta gerencial*.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499017/29060499017.pdf>
- Relat, J. M. (2013). *Introducción a la investigación básica*.
[https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1\)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico](https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico).
- Reyes, J. P. (2013). *Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo*:
<file:///C:/Users/user/Desktop/out.pdf>
- Ricardo Hernández -Brussolo, B. P.-M. (2023). *Estrés, resiliencia y autoestima*:
<https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/20625>
- Rodríguez, L. E. (2021). *Teoría General del Coaching*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288622>
- Rosalía, I. Z. (2013). *El coaching educativo herramienta didáctica*.
[https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.48\(152-167\)-Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf](https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.48(152-167)-Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf)
- Sumba, R. Y. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*.
<https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2569>
- Sonia A. Udod1, K. H.-C. (2020). *Dynamics of Emotional Intelligence and empowerment: the perspectives of middle managers*.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244020919508>
- Taylor, F. W. (1916). *Teoría Clásica de la Administración*. Francia.
- Thien, L. M. (2019). *Distributive Leadership Functions, readiness for change, and teachers affective commitment to change*.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019846209>
- Ulrich Orth, R. W. (2022). *Is High Self-Esteem Beneficial? Revisiting a Classic Question*. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2022-48842-002.html>

- Valle, C. S. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba – Ecuador – 2021*.
<https://ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>
- Van Oosten, E. B.-W. (2019). *Investing in what matters: The impact of emotional and social competency development and executive coaching on leader outcomes*. <https://psycnet.apa.org/record/2019-31201-001>
- Yamtinah, A. S. (2019). *Pre-service chemistry teachers' attitudes and attributes toward the twenty-first century skills*.
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1157/4/042014/meta>

ANEXOS

Tabla 12

Operacionalización de variables, coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala		
Variable 1 Coaching directivo	Rodríguez, (2021) define en esencia al coaching como el acompañamiento o entrenamiento profesional entre el coach y el cliente que busca producir resultados exitosos.	La aplicación de un instrumento de 20 ítems basado en la variable Coaching sus dimensiones e indicadores servirá para la recolección de información cuantificable y se tabulará, la misma con	Conciencia emocional	Liderazgo	1,2	La escala de tipo Ordinal		
				Auto Conocimiento	3,4			
				Autoestima	5,6			
			Auto creencias	Seguridad	7,8	Responsabilidad	Confianza	9,10
				Actitud positiva	11,12		Disciplina	13,14
				Toma de decisiones	15,16			

el fin de establecer conclusiones y recomendaciones que viabilicen una solución a la problemática establecida.

Resolución de conflictos

17,18

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
Variable 2 Clima organizacional docente	Likert (1960) autor de la teoría del clima organizacional menciona que la misma es un elemento calificador en el éxito de una empresa. Se conceptualiza como el conocimiento colectivo de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo	La aplicación de un instrumento de 20 ítems basado en la variable Coaching sus dimensiones e indicadores servirá para la recolección de información cuantificable y se tabulará, la misma con el fin de establecer conclusiones y recomendaciones que	Comunicación	Comunicación asertiva	1,2,3	La escala de tipo Ordinal
				Feedback	4,5,6	
			Relaciones personales	Confianza Compromiso y participación	7,8 9.10	
			Autorrealización	Actitudes del trabajador Proactividad	11.12 13,14	
				Liderazgo docente	15,16	

viabilicen una solución
a la problemática
establecida.

Innovación

17,18

Tabla 13

Matriz de consistencia, coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el coaching directivo y el clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi ¿Existe relación entre coaching directivo y el clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023?</p> <p>Ho: ¿No existe relación entre coaching directivo y el clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023?</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Coaching directivo</p>	<p>Diseño:</p> <p>La investigación utiliza un esquema descriptivo correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>70 docentes y administrativos</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p>	<p>ESPECÍFICAS:</p>	<p>VARIABLE 2:</p>	<p>MUESTRA:</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre el coaching directivo y la comunicación en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching directivo y las relaciones personales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el coaching directivo y la autorrealización en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023?</p>	<p>Conocer el nivel del coaching directivo y el clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Identificar la relación entre coaching directivo y la comunicación en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Establecer la relación entre coaching directivo y las relaciones personales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023. Reconocer la relación entre coaching directivo y la autorrealización en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023.</p>	<p>H1 Existe relación entre el coaching directivo y la comunicación en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023 H01 No existe relación entre el coaching directivo y la comunicación en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023 H2 Existe relación entre el coaching directivo y las relaciones personales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023 H02 No existe relación entre el coaching directivo y las relaciones personales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023 H3 Existe relación entre coaching directivo y la autorrealización en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023 H03 No existe relación entre coaching directivo y la</p>	<p>Clima organizacional docente</p>	<p>70 docente y administrativos</p>
---	--	--	-------------------------------------	-------------------------------------

autorrealización en una
Unidad Educativa de
Guayaquil, 2023

INSTRUMENTO
CUESTIONARIO EN BASE AL COACHING DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como finalidad medir el nivel de gestión educativa, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

Variable 1: Coaching directivo		Escala				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Conciencia emocional						
Ítem 1	¿Usted considera que el coaching directivo potencia las capacidades dentro de una comunidad educativa?					
Ítem 2	¿Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto?					
Ítem 3	¿Cree que está cumpliendo con las metas que se ha propuesto de acuerdo con sus capacidades?					
Ítem 4	¿Cree que su autoestima influye en desarrollar su autoconciencia?					
Ítem 5	¿Cree usted que las emociones influyen en la autoestima en un docente?					
Ítem 6	¿Cree usted que el coaching directivo fortalece la autoestima de los docentes?					
Auto creencias						
Ítem 7	¿Tiene seguridad de sus acciones cuando se presentan dificultades en el trabajo?					
Ítem 8	¿Posee la capacidad para controlar sus emociones frente a situaciones que suceden en su realidad?					
Ítem 9	¿Considera Ud., que un coaching directivo debe demostrar constantemente integridad, honestidad y franqueza?					

Ítem 10	¿El coaching directivo brinda apoyo constante y animo a los estudiantes a adoptar comportamientos positivos y a tomar acciones que beneficien el desarrollo de sus aprendizajes?					
Ítem 11	¿Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional?					
Ítem 12	¿Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva?					
Responsabilidad						
Ítem 13	¿Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo?					
Ítem 14	¿Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional?					
Ítem 15	¿Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada?					
Ítem 16	¿El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional?					
Ítem 17	¿Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados?					
Ítem 18	¿Considera que un docente debe ser coach para resolver un conflicto?					
Variable 2: Clima organizacional		Escala				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Comunicación						
Ítem 1	¿Se comunica de forma respetuosa usando un tono de voz adecuado con sus compañeros docentes y directivos?					
Ítem 2	¿Considera usted que su forma de comunicación es clara y asertiva con sus compañeros?					
Ítem 3	¿Cree Ud. que la comunicación entre docentes facilita el desarrollo de actividades académicas?					
Ítem 4	El feedback (retroalimentación) recibido en consideración a su labor como docente por parte de sus compañeros ¿lo considera asertivo para su crecimiento personal?					

Ítem 5	El feedback (retroalimentación) recibido en consideración a su labor como docente por parte de sus directivos ¿lo considera asertivo para su crecimiento personal?					
Ítem 6	¿Considera Ud. que el feedback recibido por parte de la comunidad hacia la institución es positiva?					
Relaciones personales						
Ítem 7	¿Considera Ud., que goza de la confianza de sus directivos y compañeros docentes?					
Ítem 8	¿Durante el proceso de acompañamiento pedagógico, la relación docente estudiante está basado en la confianza y respeto?					
Ítem 9	¿Con que frecuencia la Institución educativa busca el bienestar común realizando actividades de integración?					
Ítem 10	¿Cree Ud., que su nivel de compromiso institucional ayudará al desarrollo y crecimiento de la unidad educativa?					
Ítem 11	¿Considera que su resiliencia ante situaciones adversas contribuye a una solución?					
Ítem 12	¿Permite que sus emociones controlen sus acciones en el desarrollo de sus actividades profesionales?					
Autorrealización						
Ítem 13	¿Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en la institución educativa?					
Ítem 14	¿Aporta ideas innovadoras para la realización de actividades o proyectos académicos que estén a la vanguardia?					
Ítem 15	¿Se propone nuevas metas que le permitan mejorar su desempeño y competencias como docente?					
Ítem 16	¿Cree usted que su participación como docente en la institución educativa está al nivel de liderar grupos de trabajo?					
Ítem 17	¿Utiliza estrategias o recursos didácticos que promuevan la innovación educativa?					

Ítem 18	¿Considera que el directivo incentiva la constante formación académica de los docentes?					
---------	---	--	--	--	--	--



Consentimiento informado de la institución educativa

POSGRADO

Ecuador, 29 de mayo de 2023

SEÑORA
MSc. Sonia Gómez Montenegro.
Rectora UNIDAD EDUCATIVA FISCAL JOSÉ MEJÍA LEQUERICA

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 29 de mayo del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Martha Margarita Contreras Rosales.
- 2) Programa de estudios : Maestría en Administración de la Educación.
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Coaching Directivo y Clima Organizacional de docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023
- 6) Asesor : Dr. Carlos Alberto Cherre Antón.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Lcda. Martha Contreras Rosales
Estudiante Maestrante



Respuesta de la autoridad de la institución educativa



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "JOSÉ MEJÍA LEQUERICA"
Guasmo Sur Bloque 1 9na. Transversal 11va. S. E. Telf.: 3880340
Año Lectivo: 2023-2024

Guayaquil, 31 de mayo del 2023.

Reciba un cordial saludo,

El motivo de la presente es brindar respuesta al requerimiento de la Lcda. Martha Contreras Rosales, mediante el cual solicita el debido permiso para aplicar el instrumento de su tesis "Coaching directivo y clima organizacional docente" a los docentes de la institución educativa.

Se le da autorización para realizarlo esperando con éxitos los resultados y beneficios que se utilizarán con fines estudiantiles y personales.

Atentamente

Msc. Sonia Gómez Montenegro

Rectora (E)



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Coaching Directivo y Clima Organizacional Docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023

. Investigadora: Martha Margarita Contreras Rosales.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Coaching directivo y clima organizacional docente", cuyo objetivo es determinar la relación entre el coaching directivo y el clima organizacional. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "JOSÉ MEJÍA LEQUERICA"

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación es que la institución atraviesa varias situaciones que afectan directamente en su labor institucional, no existen buenas relaciones entre el personal docente y la parte directiva, los docentes trabajan en forma individualizada y muchas veces hay falta de compromiso laboral, por lo tanto, existe poco interés de cumplir los objetivos institucionales y se refleja falta de compañerismo o apoyo al liderazgo administrativo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- 1- Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Coaching Directivo y Clima Organizacional Docente".
- 2- Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de manera virtual a través de un cuestionario digital de la institución "José Mejía Lequerica"

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Martha Margarita Contreras Rosales con email: martha_margot@hotmail.com

y Docente asesor Carlos Alberto Cherre Antón

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Martha Margarita Contreras Rosales

Fecha y hora: Guayaquil, 9 de junio del 2023.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Validación de expertos

MSc. Margarita Alexandra Alvarado Alvarado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: MSc. Margarita Alexandra Alvarado Alvarado

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, aula A4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

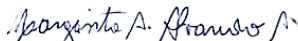
Atentamente

Firma

Contreras Rosales Martha Margarita

DNI: 0915273403

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Margarita Alexandra Alvarado Alvarado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa, docencia
Institución donde labora:	Unidad Educativa José Mejía Lequerica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	0918213380
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de observación para medir la relación entre Coaching directivo y clima organizacional docente
Autor (a):	Contreras Rosales Martha Margarita
Objetivo:	Determinar de manera individual la relación entre la Coaching directivo y clima organizacional docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Individual
Dimensiones:	Variable 01 Coaching directivo 1. Conciencia emocional: ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6 2. Auto creencias: ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12 3. Responsabilidad: ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18 Variable 02 Clima organizacional 1. Comunicación: ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6 2. Relaciones personales: ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12 3. Autorrealización: ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18
Confiabilidad:	Alfa-Cronbach
Escala:	Likert Ordinal
Niveles o rango:	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, elaborado por Contreras Rosales Martha Margarita en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Coaching directivo

Definición de la variable:

Define en esencia como el acompañamiento o entrenamiento profesional entre el coach y el cliente que busca producir resultados exitosos; el un arte de potenciar las habilidades de una persona a través de ciertas herramientas que ayudan a descubrir y sacar a luz todo el máximo potencial. Rodríguez, (2021).

Dimensión 1: Conciencia emocional

Definición de la dimensión:

La docencia es una actividad emocional, y el trabajo docente contiene una importante carga emocional, en la que tanto se requiere sensibilidad y comprensión sobre cómo gestionar y regular las emociones, para facilitar y optimizar la calidad de las relaciones interpersonales, así como para gestionar los conflictos que se plantean. Valente et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	1. ¿Usted considera que el coaching directivo potencia las capacidades dentro de una comunidad educativa?	4		4		4		
	2. ¿Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto?	4		4		4		
Auto Conocimiento	3. ¿Cree que está cumpliendo con las metas que se ha propuesto de acuerdo con sus capacidades?	4		4		4		
	4. ¿Cree que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia?	4		4		4		
Autoestima	5. ¿Cree usted que las emociones influyen en la autoestima en un docente?	4		4		4		
	6. ¿Cree usted que el coaching directivo fortalece la autoestima?	4		4		4		

Dimensión 2: Auto creencias

Definición de la dimensión:

La auto creencia brinda al sujeto la confianza que necesita para ser autosuficiente. Esto es, los sujetos adquieren poder cuando creen en sí mismos. Villanueva (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad	7. ¿Tiene seguridad de sus acciones cuando se presentan dificultades en el trabajo?	4		4		4		
	8. ¿Posee la capacidad para controlar sus emociones frente a situaciones que suceden en su realidad?	4		4		4		
	9. ¿Considera Ud., que un coaching directivo debe demostrar constantemente integridad, honestidad y franqueza?	4		4		4		
Confianza	10. ¿El coaching directivo brinda apoyo constante y animo a los estudiantes a adoptar comportamientos positivos y a tomar acciones que beneficien el desarrollo de sus aprendizajes?	4		4		4		
	11. ¿Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional?	4		4		4		
Actitud positiva	12. ¿Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva?	4		4		4		

Dimensión 3: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

La responsabilidad colectiva y las expectativas de los docentes a nivel de grupo afectan en gran manera al rendimiento escolar. El apoyo del liderazgo tiene un impacto positivo tanto en la comunidad de aprendizaje profesional como en la responsabilidad colectiva, lo que refleja cómo las expectativas de los grupos de maestros sobre el desempeño de los estudiantes afectan en su rendimiento. Park et al. (2018)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina	13. ¿Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo?	4		4		4		
	14. ¿Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional?	4		4		4		
Toma de decisiones	15. ¿Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada?	4		4		4		
	16. ¿El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional?	4		4		4		
Resolución de conflictos	17. ¿Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados?	4		4		4		
	18. ¿Considera que un docente debe ser coach para resolver un conflicto?	4		4		4		

Dimensión 2: Relaciones personales

Definición de la dimensión:

La autoestima y las relaciones personales se influyen mutuamente. Sin embargo, la evidencia empírica es inconsistente, lo que lleva a una gran incertidumbre sobre si las relaciones realmente contribuyen al desarrollo de la autoestima, o viceversa. Harris et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	7. ¿Considera Ud., que goza de la confianza de sus directivos y compañeros docentes?	4		4		4		
	8. ¿Durante el proceso de acompañamiento pedagógico, la relación docente estudiante está basado en la confianza y respeto?	4		4		4		
	9. ¿Con que frecuencia la Institución educativa busca el bienestar común realizando actividades de integración?	4		4		4		
	10. ¿Cree Ud., que su nivel de compromiso institucional ayudará al desarrollo y crecimiento de la unidad educativa?	4		4		4		
	11. ¿Considera que su resiliencia ante situaciones adversas contribuye a una solución?	4		4		4		
	12. ¿Permite que sus emociones controlen sus acciones en el desarrollo de sus actividades profesionales?	4		4		4		

Dimensión 3: Autorrealización

Definición de la dimensión:

La autorrealización guarda una estrecha relación con el tema de las fortalezas humanas, ya que consiste en concretar la expresión de las propias capacidades en función de aspiraciones y metas, para el provecho no sólo de la persona a nivel individual, sino también en su dimensión social. Arguedas (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Proactividad	13. ¿Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en la institución educativa?	4		4		4		
	14. ¿Aporta ideas innovadoras para la realización de actividades o proyectos académicos que estén a la vanguardia?	4		4		4		
Liderazgo docente	15. ¿Se propone nuevas metas que le permitan mejorar su desempeño y competencias como docente?	4		4		4		
	16. ¿Cree usted que su participación como docente en la institución educativa está al nivel de liderar grupos de trabajo?	4		4		4		
Innovación	17. ¿Utiliza estrategias o recursos didácticos que promuevan la innovación educativa?	4		4		4		
	18. ¿Considera que el directivo incentiva la constante formación académica de los docentes?	4		4		4		

Firma del experto: 

Nombre: Margarita Alexandra Alvarado Alvarado

DNI. 0918213380

MSc. Mariana de Jesús Regalado Allauca



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: MSc. Mariana de Jesús Regalado Allauca

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, aula A4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

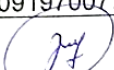
Atentamente

Firma

Contreras Rosales Martha Margarita

DNI: 0915273403

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mariana de Jesús Regalado Allauca
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Unidad Educativa José Mejía Lequerica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	0919700773
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de observación para medir la relación entre Coaching directivo y clima organizacional docente
Autor (a):	Contreras Rosales Martha Margarita
Objetivo:	Determinar de manera individual la relación entre la Coaching directivo y clima organizacional docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Individual
Dimensiones:	Variable 01 Coaching directivo 1. Conciencia emocional: ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6 2. Auto creencias: ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12 3. Responsabilidad: ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18 Variable 02 Clima organizacional 1. Comunicación: ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6 2. Relaciones personales: ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12 3. Autorrealización: ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18
Confiabilidad:	Alfa-Cronbach
Escala:	Likert Ordinal
Niveles o rango:	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, elaborado por Contreras Rosales Martha Margarita en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Coaching directivo

Definición de la variable:

Define en esencia como el acompañamiento o entrenamiento profesional entre el coach y el cliente que busca producir resultados exitosos; el un arte de potenciar las habilidades de una persona a través de ciertas herramientas que ayudan a descubrir y sacar a luz todo el máximo potencial. Rodríguez, (2021).

Dimensión 1: Conciencia emocional

Definición de la dimensión:

La docencia es una actividad emocional, y el trabajo docente contiene una importante carga emocional, en la que tanto se requiere sensibilidad y comprensión sobre cómo gestionar y regular las emociones, para facilitar y optimizar la calidad de las relaciones interpersonales, así como para gestionar los conflictos que se plantean. Valente et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	1. ¿Usted considera que el coaching directivo potencia las capacidades dentro de una comunidad educativa?	4		4		4		
	2. ¿Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto?	4		4		4		
Auto Conocimiento	3. ¿Cree que está cumpliendo con las metas que se ha propuesto de acuerdo con sus capacidades?	4		4		4		
	4. ¿Cree que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia?	4		4		4		
Autoestima	5. ¿Cree usted que las emociones influyen en la autoestima en un docente?	4		4		4		
	6. ¿Cree usted que el coaching directivo fortalece la autoestima?	4		4		4		

Dimensión 2: Auto creencias

Definición de la dimensión:

La auto creencia brinda al sujeto la confianza que necesita para ser autosuficiente. Esto es, los sujetos adquieren poder cuando creen en sí mismos. Villanueva (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad	7. ¿Tiene seguridad de sus acciones cuando se presentan dificultades en el trabajo?	4		4		4		
	8. ¿Posee la capacidad para controlar sus emociones frente a situaciones que suceden en su realidad?	4		4		4		
	9. ¿Considera Ud., que un coaching directivo debe demostrar constantemente integridad, honestidad y franqueza?	4		4		4		
Confianza	10. ¿El coaching directivo brinda apoyo constante y animo a los estudiantes a adoptar comportamientos positivos y a tomar acciones que beneficien el desarrollo de sus aprendizajes?	4		4		4		
	11. ¿Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional?	4		4		4		
Actitud positiva	12. ¿Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva?	4		4		4		

Dimensión 3: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

La responsabilidad colectiva y las expectativas de los docentes a nivel de grupo afectan en gran manera al rendimiento escolar. El apoyo del liderazgo tiene un impacto positivo tanto en la comunidad de aprendizaje profesional como en la responsabilidad colectiva, lo que refleja cómo las expectativas de los grupos de maestros sobre el desempeño de los estudiantes afectan en su rendimiento. Park et al. (2018)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina	13. ¿Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo?	4		4		4		
	14. ¿Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional?	4		4		4		
Toma de decisiones	15. ¿Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada?	4		4		4		
	16. ¿El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional?	4		4		4		
Resolución de conflictos	17. ¿Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados?	4		4		4		
	18. ¿Considera que un docente debe ser coach para resolver un conflicto?	4		4		4		

Dimensión 2: Relaciones personales

Definición de la dimensión:

La autoestima y las relaciones personales se influyen mutuamente. Sin embargo, la evidencia empírica es inconsistente, lo que lleva a una gran incertidumbre sobre si las relaciones realmente contribuyen al desarrollo de la autoestima, o viceversa. Harris et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	7. ¿Considera Ud., que goza de la confianza de sus directivos y compañeros docentes?	4		4		4		
	8. ¿Durante el proceso de acompañamiento pedagógico, la relación docente estudiante está basado en la confianza y respeto?	4		4		4		
	9. ¿Con que frecuencia la Institución educativa busca el bienestar común realizando actividades de integración?	4		4		4		
	10. ¿Cree Ud., que su nivel de compromiso institucional ayudará al desarrollo y crecimiento de la unidad educativa?	4		4		4		
	11. ¿Considera que su resiliencia ante situaciones adversas contribuye a una solución?	4		4		4		
	12. ¿Permite que sus emociones controlen sus acciones en el desarrollo de sus actividades profesionales?	4		4		4		

Dimensión 3: Autorrealización

Definición de la dimensión:

La autorrealización guarda una estrecha relación con el tema de las fortalezas humanas, ya que consiste en concretar la expresión de las propias capacidades en función de aspiraciones y metas, para el provecho no sólo de la persona a nivel individual, sino también en su dimensión social. Arguedas (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Proactividad	13. ¿Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en la institución educativa?	4		4		4		
	14. ¿Aporta ideas innovadoras para la realización de actividades o proyectos académicos que estén a la vanguardia?	4		4		4		
Liderazgo docente	15. ¿Se propone nuevas metas que le permitan mejorar su desempeño y competencias como docente?	4		4		4		
	16. ¿Cree usted que su participación como docente en la institución educativa está al nivel de liderar grupos de trabajo?	4		4		4		
Innovación	17. ¿Utiliza estrategias o recursos didácticos que promuevan la innovación educativa?	4		4		4		
	18. ¿Considera que el directivo incentiva la constante formación académica de los docentes?	4		4		4		

Firma del experto: 

Nombre: Mariana de Jesús Regalado Allauca

DNI: 0919700773

MSc. Azucena Maricela Pin Quimi



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: MSc. Azucena Maricela Pin Quimi

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, aula A4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente

Firma

Contreras Rosales Martha Margarita

DNI: 0915273403

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Azucena Maricela Pin Quimi
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa, docencia
Institución donde labora:	Unidad Educativa José Mejía Lequerica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	0915146161
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de observación para medir la relación entre Coaching directivo y clima organizacional docente
Autor (a):	Contreras Rosales Martha Margarita
Objetivo:	Determinar de manera individual la relación entre la Coaching directivo y clima organizacional docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Individual
Dimensiones:	Variable 01 Coaching directivo 1. Conciencia emocional: ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6 2. Auto creencias: ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12 3. Responsabilidad: ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18 Variable 02 Clima organizacional 1. Comunicación: ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6 2. Relaciones personales: ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12 3. Autorrealización: ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18
Confiabilidad:	Alfa-Cronbach
Escala:	Likert Ordinal
Niveles o rango:	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, elaborado por Contreras Rosales Martha Margarita en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Coaching directivo

Definición de la variable:

Define en esencia como el acompañamiento o entrenamiento profesional entre el coach y el cliente que busca producir resultados exitosos; el un arte de potenciar las habilidades de una persona a través de ciertas herramientas que ayudan a descubrir y sacar a luz todo el máximo potencial. Rodríguez, (2021).

Dimensión 1: Conciencia emocional

Definición de la dimensión:

La docencia es una actividad emocional, y el trabajo docente contiene una importante carga emocional, en la que tanto se requiere sensibilidad y comprensión sobre cómo gestionar y regular las emociones, para facilitar y optimizar la calidad de las relaciones interpersonales, así como para gestionar los conflictos que se plantean. Valente et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	1. ¿Usted considera que el coaching directivo potencia las capacidades dentro de una comunidad educativa?	4		4		4		
	2. ¿Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto?	4		4		4		
Auto Conocimiento	3. ¿Cree que está cumpliendo con las metas que se ha propuesto de acuerdo con sus capacidades?	4		4		4		
	4. ¿Cree que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia?	4		4		4		
Autoestima	5. ¿Cree usted que las emociones influyen en la autoestima en un docente?	4		4		4		
	6. ¿Cree usted que el coaching directivo fortalece la autoestima?	4		4		4		

Dimensión 2: Auto creencias

Definición de la dimensión:

La auto creencia brinda al sujeto la confianza que necesita para ser autosuficiente. Esto es, los sujetos adquieren poder cuando creen en sí mismos. Villanueva (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad	7. ¿Tiene seguridad de sus acciones cuando se presentan dificultades en el trabajo?	4		4		4		
	8. ¿Posee la capacidad para controlar sus emociones frente a situaciones que suceden en su realidad?	4		4		4		
	9. ¿Considera Ud., que un coaching directivo debe demostrar constantemente integridad, honestidad y franqueza?	4		4		4		
Confianza	10. ¿El coaching directivo brinda apoyo constante y animo a los estudiantes a adoptar comportamientos positivos y a tomar acciones que beneficien el desarrollo de sus aprendizajes?	4		4		4		
	11. ¿Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional?	4		4		4		
Actitud positiva	12. ¿Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva?	4		4		4		

Dimensión 3: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

La responsabilidad colectiva y las expectativas de los docentes a nivel de grupo afectan en gran manera al rendimiento escolar. El apoyo del liderazgo tiene un impacto positivo tanto en la comunidad de aprendizaje profesional como en la responsabilidad colectiva, lo que refleja cómo las expectativas de los grupos de maestros sobre el desempeño de los estudiantes afectan en su rendimiento. Park et al. (2018)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina	13. ¿Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo?	4		4		4		
	14. ¿Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional?	4		4		4		
Toma de decisiones	15. ¿Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada?	4		4		4		
	16. ¿El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional?	4		4		4		
Resolución de conflictos	17. ¿Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados?	4		4		4		
	18. ¿Considera que un docente debe ser coach para resolver un conflicto?	4		4		4		

Dimensión 2: Relaciones personales

Definición de la dimensión:

La autoestima y las relaciones personales se influyen mutuamente. Sin embargo, la evidencia empírica es inconsistente, lo que lleva a una gran incertidumbre sobre si las relaciones realmente contribuyen al desarrollo de la autoestima, o viceversa. Harris et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	7. ¿Considera Ud., que goza de la confianza de sus directivos y compañeros docentes?	4		4		4		
	8. ¿Durante el proceso de acompañamiento pedagógico, la relación docente estudiante está basado en la confianza y respeto?	4		4		4		
	9. ¿Con que frecuencia la Institución educativa busca el bienestar común realizando actividades de integración?	4		4		4		
	10. ¿Cree Ud., que su nivel de compromiso institucional ayudará al desarrollo y crecimiento de la unidad educativa?	4		4		4		
	11. ¿Considera que su resiliencia ante situaciones adversas contribuye a una solución?	4		4		4		
	12. ¿Permite que sus emociones controlen sus acciones en el desarrollo de sus actividades profesionales?	4		4		4		

Dimensión 3: Autorrealización

Definición de la dimensión:

La autorrealización guarda una estrecha relación con el tema de las fortalezas humanas, ya que consiste en concretar la expresión de las propias capacidades en función de aspiraciones y metas, para el provecho no sólo de la persona a nivel individual, sino también en su dimensión social. Arguedas (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Proactividad	13. ¿Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en la institución educativa?	4		4		4		
	14. ¿Aporta ideas innovadoras para la realización de actividades o proyectos académicos que estén a la vanguardia?	4		4		4		
Liderazgo docente	15. ¿Se propone nuevas metas que le permitan mejorar su desempeño y competencias como docente?	4		4		4		
	16. ¿Cree usted que su participación como docente en la institución educativa está al nivel de liderar grupos de trabajo?	4		4		4		
Innovación	17. ¿Utiliza estrategias o recursos didácticos que promuevan la innovación educativa?	4		4		4		
	18. ¿Considera que el directivo incentiva la constante formación académica de los docentes?	4		4		4		

Firma del experto: 

Nombre: Azucena Maricela Pin Quimi

DNI: 0915146161

MSc. Sonia Jaqueline Gómez Montenegro



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: MSc. Sonia Jaqueline Gómez Montenegro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, aula A4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Contreras Rosales Martha Margarita

DNI: 0915273403

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, elaborado por Contreras Rosales Martha Margarita en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Coaching directivo

Definición de la variable:

Define en esencia como el acompañamiento o entrenamiento profesional entre el coach y el cliente que busca producir resultados exitosos; el un arte de potenciar las habilidades de una persona a través de ciertas herramientas que ayudan a descubrir y sacar a luz todo el máximo potencial. Rodríguez, (2021).

Dimensión 1: Conciencia emocional

Definición de la dimensión:

La docencia es una actividad emocional, y el trabajo docente contiene una importante carga emocional, en la que tanto se requiere sensibilidad y comprensión sobre cómo gestionar y regular las emociones, para facilitar y optimizar la calidad de las relaciones interpersonales, así como para gestionar los conflictos que se plantean. Valente et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	1. ¿Usted considera que el coaching directivo potencia las capacidades dentro de una comunidad educativa?	4		4		4		
	2. ¿Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto?	4		4		4		
Auto Conocimiento	3. ¿Cree que está cumpliendo con las metas que se ha propuesto de acuerdo con sus capacidades?	4		4		4		
	4. ¿Cree que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia?	4		4		4		
Autoestima	5. ¿Cree usted que las emociones influyen en la autoestima en un docente?	4		4		4		
	6. ¿Cree usted que el coaching directivo fortalece la autoestima?	4		4		4		

Dimensión 2: Auto creencias

Definición de la dimensión:

La auto creencia brinda al sujeto la confianza que necesita para ser autosuficiente. Esto es, los sujetos adquieren poder cuando creen en sí mismos. Villanueva (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad	7. ¿Tiene seguridad de sus acciones cuando se presentan dificultades en el trabajo?	4		4		4		
	8. ¿Posee la capacidad para controlar sus emociones frente a situaciones que suceden en su realidad?	4		4		4		
	9. ¿Considera Ud., que un coaching directivo debe demostrar constantemente integridad, honestidad y franqueza?	4		4		4		
Confianza	10. ¿El coaching directivo brinda apoyo constante y animo a los estudiantes a adoptar comportamientos positivos y a tomar acciones que beneficien el desarrollo de sus aprendizajes?	4		4		4		
	11. ¿Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional?	4		4		4		
Actitud positiva	12. ¿Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva?	4		4		4		

Dimensión 3: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

La responsabilidad colectiva y las expectativas de los docentes a nivel de grupo afectan en gran manera al rendimiento escolar. El apoyo del liderazgo tiene un impacto positivo tanto en la comunidad de aprendizaje profesional como en la responsabilidad colectiva, lo que refleja cómo las expectativas de los grupos de maestros sobre el desempeño de los estudiantes afectan en su rendimiento. Park et al. (2018)

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina	13. ¿Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo?	4		4		4		
	14. ¿Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional?	4		4		4		
Toma de decisiones	15. ¿Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada?	4		4		4		
	16. ¿El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional?	4		4		4		
Resolución de conflictos	17. ¿Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados?	4		4		4		
	18. ¿Considera que un docente debe ser coach para resolver un conflicto?	4		4		4		

Dimensión 2: Relaciones personales

Definición de la dimensión:

La autoestima y las relaciones personales se influyen mutuamente. Sin embargo, la evidencia empírica es inconsistente, lo que lleva a una gran incertidumbre sobre si las relaciones realmente contribuyen al desarrollo de la autoestima, o viceversa. Harris et al. (2020)


Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	7. ¿Considera Ud., que goza de la confianza de sus directivos y compañeros docentes?	4		4		4		
	8. ¿Durante el proceso de acompañamiento pedagógico, la relación docente estudiante está basado en la confianza y respeto?	4		4		4		
	9. ¿Con que frecuencia la Institución educativa busca el bienestar común realizando actividades de integración?	4		4		4		
	10. ¿Cree Ud., que su nivel de compromiso institucional ayudará al desarrollo y crecimiento de la unidad educativa?	4		4		4		
	11. ¿Considera que su resiliencia ante situaciones adversas contribuye a una solución?	4		4		4		
	12. ¿Permite que sus emociones controlen sus acciones en el desarrollo de sus actividades profesionales?	4		4		4		

Dimensión 3: Autorrealización

Definición de la dimensión:

La autorrealización guarda una estrecha relación con el tema de las fortalezas humanas, ya que consiste en concretar la expresión de las propias capacidades en función de aspiraciones y metas, para el provecho no sólo de la persona a nivel individual, sino también en su dimensión social. Arguedas (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Proactividad	13. ¿Usted tiene la facilidad de proponer soluciones continuamente, ante los problemas que se suscitan en la institución educativa?	4		4		4		
	14. ¿Aporta ideas innovadoras para la realización de actividades o proyectos académicos que estén a la vanguardia?	4		4		4		
Liderazgo docente	15. ¿Se propone nuevas metas que le permitan mejorar su desempeño y competencias como docente?	4		4		4		
	16. ¿Cree usted que su participación como docente en la institución educativa está al nivel de liderar grupos de trabajo?	4		4		4		
Innovación	17. ¿Utiliza estrategias o recursos didácticos que promuevan la innovación educativa?	4		4		4		
	18. ¿Considera que el directivo incentiva la constante formación académica de los docentes?	4		4		4		

Firma del experto: 

Nombre: MSc. Sonia Jaqueline Gómez Montenegro

DNI: 0912895216

Data de los resultados. Variable 1

Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023																		
VARIABLE 1 COACHING DIRECTIVO																		
PERSONAS	CONCIENCIA EMOCIONAL						AUTO CREENCIAS						RESPONSABILIDAD					
	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13	ITEMS 14	ITEMS 15	ITEMS 16	ITEMS 17	ITEMS 18
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
6	4	4	4	4	2	4	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	4
7	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5
8	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
9	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	1	5	4	3
10	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
12	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	1	3	4	3
15	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
18	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5

Data de los resultados. Variable 2

Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023																		
VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE																		
COMUNICACIÓN						RELACIONES PERSONALES						AUTORREALIZACION						
PERSONAS	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13	ITEMS 14	ITEMS 15	ITEMS 16	ITEMS 17	ITEMS 18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
6	5	4	5	3	3	2	4	5	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3
9	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5
10	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
11	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3
12	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
13	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	4	3	5	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
18	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	3	3	4	4	4	4

Confiabilidad Alfa Cronbach, Variable 1

ALFA CRONBACH - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

AB18

ALFA DE CRONBACH																			
Tipo de documento: Cuestionario de Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023																			
VARIABLE 1																			
ENCUESTADOS	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	SUMA
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	85
Sujeto 2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	84
Sujeto 3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	81	
Sujeto 4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84	
Sujeto 5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	83	
Sujeto 6	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	4	72	
Sujeto 7	3	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	2	5	4	73	
Sujeto 8	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	76	
Sujeto 9	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	4	3	77	
Sujeto 10	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	82	
Sujeto 11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	85	
Sujeto 12	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	75	
Sujeto 13	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	82	
Sujeto 14	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	77	
Sujeto 15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	86	
Sujeto 16	5	3	2	5	5	5	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	59	
Sujeto 17	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	80	
Sujeto 18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	86	
Sujeto 19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88	
Sujeto 20	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
Sujeto 21	3	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	66	
Sujeto 22	2	5	2	5	5	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	55	
Sujeto 23	1	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	44	
Sujeto 24	1	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	44	
Sujeto 25	1	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	44	
Sujeto 26	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	58	
Sujeto 27	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	78	
Sujeto 28	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	
Sujeto 29	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
Sujeto 30	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	82	
VARIANZAS	1.729	0.446	1.45	0.246	0.582	1.729	0.517	0.36	1.667	1.839	1.69	1.766	0.373	1.796	2.182	1.796	1.582	0.499	2224

Σ (SIMBOLO SUMATORIA)	
α(Alfa)=	0.92
K (número de ítems)=	18
Σ Vi (sumatoria varianza de cada ítems)=	22.31
Vt (varianza total)=	170.38

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

INTERPRETACIÓN DE CONFIABILIDAD

Tabla: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach	
Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Coaching directivo

N° ítems Resultado Interpretación

Alfa de Cron Bach 18 0,92 Elevada

Confiabilidad Alfa Cronbach, Variable 2

ALFA CRONBACH - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

U17

ALFA DE CRONBACH																			
Tipo de documento: Cuestionario de Coaching directivo y clima organizacional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil 2023																			
VARIABLE 2																			
ENCUESTADOS	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	SUMA
Sujeto 1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	82
Sujeto 2	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	76
Sujeto 3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
Sujeto 4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	83
Sujeto 5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	82
Sujeto 6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	88
Sujeto 7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	88
Sujeto 8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
Sujeto 9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	84
Sujeto 10	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	79
Sujeto 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 12	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	75
Sujeto 13	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	82
Sujeto 14	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
Sujeto 15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	86
Sujeto 16	5	3	2	5	5	5	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	59
Sujeto 17	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	80
Sujeto 18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	86
Sujeto 19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
Sujeto 20	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77
Sujeto 21	3	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	66
Sujeto 22	2	5	2	5	5	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	55
Sujeto 23	1	5	1	5	5	1	5	4	1	2	1	2	4	1	1	1	1	5	46
Sujeto 24	1	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	44
Sujeto 25	1	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	44
Sujeto 26	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	58
Sujeto 27	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	78
Sujeto 28	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
Sujeto 29	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
Sujeto 30	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	82	
VARIANZAS	1.716	0.379	1.44	0.09	0.289	1.729	0.312	0.373	1.529	1.632	1.566	1.533	0.293	1.729	1.733	1.623	1.623	0.379	2252

Σ (SIMBOLO SUMATORIA)

α(Alfa)= 0.94

K (número de ítems)= 18

ΣVi (sumatoria varianza de cada ítems)= 19.97

Vt (varianza total)= 179.93

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

INTERPRETACIÓN DE CONFIABILIDAD

Tabla: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Minimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Clima organizacional docente

Nº ítems Resultado Interpretación

Alfa de Cron Bach 18 0,94 Elevada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "COACHING DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2023", cuyo autor es CONTRERAS ROSALES MARTHA MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 05-08-2023 09:02:31
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 05-08-2023 00:35:21

Código documento Trilce: TRI - 0641364