



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en  
los docentes del nivel Inicial en una IE – Lambayeque

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

**AUTORA:**

Ventura Oviden, Yovani Guadalupe (orcid.org/0000-0002-2652-7420)

**ASESORAS:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Arrunategui Huamán Betsy Pamela (orcid.org/0000-0001-6240-2804)

**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

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mi hijo Maikol Adrián Carrasco Ventura, quien alimenta mi alma y espíritu de seguir adelante, por ser fuente de motivación e inspiración a superarme cada día más.

¡Te amo, amorcito bello!

A mi sobrino Jhosep Jhoan Ventura Cruz, por su compañía espiritual a la distancia y el amor que nos une siempre. A mis padres: Elena Oviden López y Mario Ventura Gastulo, por brindarme su paciencia, amor, cariño que los caracteriza, por darme fuerzas de seguir adelante y a no rendirme.

## AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la doctora Jannet Alicia Sialer Alarcón y la doctora Betsy Pamela Arrunátegui Huamán, por haber compartido sus conocimientos, aportes, orientaciones, metodología didáctica, sugerencias y apoyo en la investigación. También a los expertos que han podido realizar las modificaciones pertinentes para continuar y avanzar con la investigación.

A mi familia, por estar en los momentos que más los he necesitado y saber comprender los momentos de ausencia en el proceso de la investigación. A mis amistades Leydi, Joao y Pedro que, con sus consejos, apoyo, alegrías y los ánimos a seguir adelante, han hecho que el estudio se pueda culminar satisfactoriamente.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Plan de Coaching Organizacional para potenciar el Clima Laboral en los docentes del nivel Inicial en una IE – Lambayeque.", cuyo autor es VENTURA OLIDEN YOVANI GUADALUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA <b>DNI:</b> 16724772 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 05-08- 2023 10:06:54

Código documento Trilce: TRI - 0628452





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VENTURA OLIDEN YOVANI GUADALUPE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Plan de Coaching Organizacional para potenciar el Clima Laboral en los docentes del nivel Inicial en una IE – Lambayeque.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VENTURA OLIDEN YOVANI GUADALUPE <b>DNI:</b> 45483058 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2652-7420	Firmado electrónicamente por: YVENTURAO el 04-08- 2023 23:15:53

Código documento Trilce: INV - 1240387



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestro (criterios de selección) .....	15
3.4. Técnicas de recolección de información .....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Población de docentes del nivel inicial de la IEI. – 2023.....	<b>15</b>
<b>Tabla 2</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión autonomía de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>18</b>
<b>Tabla 3</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión cooperación y apoyo de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>19</b>
<b>Tabla 4</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión reconocimiento de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>19</b>
<b>Tabla 5</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión organización y estructura de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>20</b>
<b>Tabla 6</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión innovación de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>20</b>
<b>Tabla 7</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión transparencia y equidad, de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque .....	<b>21</b>
<b>Tabla 8</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión motivación de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>21</b>
<b>Tabla 9</b>	Nivel del clima laboral en la dimensión de liderazgo de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.....	<b>22</b>
<b>Tabla 10</b>	Nivel del clima laboral en los docentes del nivel inicial de una Institución Educativa – Lambayeque. ....	<b>22</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Flujograma: Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional.....	<b>31</b>
-----------------	--	-----------

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue diseñar un plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes del nivel inicial. Esta investigación, se basó en el enfoque cuantitativo con un diseño no experimental: descriptivo - propositivo. La población de estudio estuvo conformada por 14 docentes, del distrito de Lambayeque, a quienes se les aplicó una encuesta sobre el clima laboral. Los resultados de esta investigación indicaron que hay un clima laboral medio entre los docentes, es decir un 64.3% de 9 docentes. Asimismo, se estableció 8 dimensiones del cual arrojó: Autonomía 57.1% (Nivel medio), Cooperación y apoyo 57.1% (Nivel medio), Reconocimiento 21.4% (Nivel Bajo) y 50% (Nivel medio), Organización y estructura 21.4% (Nivel bajo), 42.9% (Nivel medio), Innovación 64.3% (Nivel medio), Transparencia y equidad 64.3% (Nivel medio), Motivación 71.4% (Nivel medio), y Liderazgo 71.4% (Nivel medio).

El estudio concluyó en el diseño del plan de coaching organizacional basado en teorías, principios y fundamentos para la excelencia, eficacia de la formación personal como profesional, constituido por un conjunto de actividades con estrategias, dinámicas y herramientas de coaching que potencie el clima laboral, obteniendo el logro de sus metas, creando mejor convivencia, rumbo al éxito de la organización.

**Palabras clave:** Coaching, organización, liderazgo, relaciones laborales, comunicación interactiva.



## ABSTRACT

The objective of this research was to design an organizational coaching plan to enhance the work environment in initial level teachers. This research was based on the quantitative approach with a non-experimental design: descriptive - purposeful. The study population consisted of 14 teachers, from the Lambayeque district, to whom a survey on the work environment was applied. The results of this investigation indicated that there is an average work environment among teachers, that is, 64.3% of 9 teachers. Likewise, 8 dimensions were established, which yielded: Autonomy 57.1% (Medium level), Cooperation and support 57.1% (Medium level), Recognition 21.4% (Low Level) and 50% (Medium level), Organization and structure 21.4% (Level low), 42.9% (Medium level), Innovation 64.3% (Medium level), Transparency and equity 64.3% (Medium level), Motivation 71.4% (Medium level), and Leadership 71.4% (Medium level).

The study concluded in the design of the organizational coaching plan based on theories, principles and foundations for excellence, effectiveness of personal and professional training, consisting of a set of activities with strategies, dynamics and coaching tools that enhance the work environment, obtaining the achievement of their goals, creating a better coexistence, towards the success of the organization.

**Keywords:** Coaching, organization, leadership, labor relations, interactive communication

## I. INTRODUCCIÓN

Un buen clima laboral en las instituciones educativas son elemento clave, en el desarrollo del talento humano, siendo preocupante porque atribuye impacto directo con los maestros que laboran dentro de la organización. En Bogotá, Rodríguez y Lechuga (2019) identificaron que el 70% de docentes presentaron como dificultad el clima laboral debido a la falta de comunicación interna, el cual creó inconformidades entre docentes y se explicó por un proceso bajo de retroalimentación, que a su vez necesitaron de motivación y comunicación organizacional a fin de crear un ambiente óptimo. Se realizó un análisis en Venezuela del tercer estudio regional comparativo y explicativo - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO, donde se obtuvo que el 54% de docentes se sintieron insatisfechos donde predominó el mal clima laboral. Señalando que fue una variable que sobresale ante el logro profesional en maestros de Latinoamérica, siendo fundamental el liderazgo (Martínez, 2017).

Negri y Leiva (2019) en un diagnóstico de Málaga, revelaron que el 60% de docentes sintieron la falta de liderazgo, habilidades, competencias que direccionaron al empleo, siendo guía entre el espacio pedagógico y clima adecuado con eficiencia y eficacia, concluyendo en el desarrollo de capacitaciones, donde se promovió la flexibilización curricular y organizativa de las IIEE.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) refirieron que los estímulos y la motivación con un clima favorable, buen liderazgo para todos los docentes, conllevaron a una ideal interacción del desarrollo profesional y aclararon que no depende de un profesor efectivo o contratado; pues sobresalió mucho la igualdad y equidad, identificaron que pertenecen a un todo, creando una organización adecuada optimizando efectos, como también facilitaron a la plana administrativa la estimulación procedente en cuanto al buen desempeño.

Mena (2019) señaló en los resultados de su investigación de Chile, que el 53,28% de maestros fueron aludidos por diversos cambios de actitudes de los miembros de la organización, al no brindar adecuado clima y que al haberlo trajo consecuencias positivas, motivando a que los participantes hayan

interactuado, despertando el interés eficiente, en la labor de sus actividades y aprendizajes para sus estudiantes.

A Nivel Nacional existieron múltiples problemas en el ámbito educativo organizacional, haciendo hincapié en las variables de investigación, como tal es el caso de Torres y Zegarra (2015) donde refirieron que en las IIEE. bolivarianas de UGEL Puno, concurrieron un desagradable clima, sembrando el cambio en relaciones humanas entre la comunidad educativa, conllevando resultados negativos hacia la organización educativa.

Gestión (2019) realizó un estudio sobre las perspectivas de satisfacción del personal en una organización, el cual se refirió que menos del 50% de las instituciones aplicaron acciones, herramientas o estrategias para mejorar el ambiente de trabajo, que fue fundamental la elaboración de un programa que potenció los aspectos favorables que se detectaron; ya que lo importante del estudio fue lo que se elaboró con ese diagnóstico.

La región Lambayeque no fue ajena a esta problemática, ya que toda Institución debe resaltar el buen clima laboral.

Visualizando de manera más detallada en una Institución Educativa, laboran docentes nombrados - contratados, el cual se aprecia a nombrados que están en el turno mañana por elección propia y contratados quedan para el turno tarde. Ello conllevó a una diferencia marcada entre ambos grupos, también se apreció que en las reuniones y actividades programadas ya están decididas por el turno de la mañana, donde hay una incomodidad en la que no se puede tomar decisiones, menos emitir ideas o sugerencias ante las actividades que se proyectan, falta de comunicación, trabajo en equipo, agotamiento, actitudes negativas que conllevan a un mal desempeño, clima laboral, la falta de compromiso con las actividades y liderazgo por parte de Dirección, que incentivó a un inadecuado clima. Asimismo, Ji y Yue (2020) que el agotamiento en los maestros de jardín está influenciado por factores individuales, sociales y organizacionales. Ante esta problemática fue necesario investigar sobre la variable clima laboral y el diseño de un plan que contenga estrategias, herramientas, el cual creó un ambiente acogedor, favoreciendo un clima agradable desarrollando autonomía, liderazgo que ayude en su personalidad como en el ambiente laboral, produciendo con

eficacia una excelente organización de la educación. Por tal motivo, se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué características tiene el plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes del nivel inicial?

El estudio fue justificado en un marco teórico que buscó desarrollar el proceso de coaching organizacional, realizando un plan que conllevó a un buen clima laboral, dejando de lado todo tipo de discriminación laboral y exclusión social. Fue fundamental que las relaciones sociales se establezcan de manera cordial y respetuosa en la comunidad educativa, logrando una convivencia armoniosa que conlleve a la aceptación y participación de todos los docentes sin distinción, la cual parte por la líder de la institución. Tal como señaló Delgado (2022) para las escuelas es de suma importancia el clima, ya que posibilita la integración de las instituciones, con clara dirección y visión de futuro. También, se justificó de manera práctica, porque se buscó darle solución al problema, elaborando un plan con herramientas y estrategias de acuerdo a las fases del Proceso de Coaching con la finalidad de fomentar la autonomía, comunicación asertiva, respeto mutuo, trabajo en equipo, valorar las opiniones que debe prevalecer en todo ámbito laboral, generando en el personal: motivación y participación en las acciones; estas situaciones permitieron que los docentes propongan diversas innovaciones, se apoyen recíprocamente, mejorando la calidad de organización. Asimismo, se justificó de manera metodológica porque se diseñó un plan de coaching organizacional validado por juicio de expertos, determinando su confiabilidad, mediante los métodos pertinentes el cual correspondió a una investigación teórica de tipo básica-cuantitativo. Ante esta problemática se creyó conveniente proponer un objetivo general, Diseñar un plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes del nivel inicial en una Institución educativa y objetivos específicos: Determinar el nivel del clima laboral en los docentes; Fundamentar teórica y técnicamente un plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes y Validar mediante juicio de expertos el plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes del Nivel Inicial en una Institución educativa.

## II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se presentaron antecedentes a nivel local, nacional e internacional, que a continuación se detallan:

En referencia a los trabajos previos en el Contexto Local, se tiene a Benites (2018) que tuvo como objetivo determinar si la aplicación de un programa de coaching organizacional contribuye a mejorar de manera positiva el clima laboral de los docentes. Su metodología fue cuasi – experimental, con una población y muestra de 8 miembros, aplicando un programa de coaching organizacional. Los resultados fueron que antes del programa tenían un clima malo, y después el programa de 10 sesiones con el método activo, elevaron a Bueno con un 62,5%. de los docentes. Se concluyó que el programa como estrategia para potenciar las competencias, capacidades y profesionales; contribuyó a mejorar la organización.

Ruiz (2022) cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los profesores. La metodología que emplearon fue descriptivo correlacional, trabajado con una muestra de 40 educadores, a quienes se les administró como instrumento de campo con escala de Likert para el clima laboral. Los resultados del estudio fueron que en la categoría desfavorable se obtuvo un 32.5% de 13 docentes, categoría medio un 35% de 14 docentes; es decir, se evidenció la existencia de un nivel medio en la variable clima y sus dimensiones de autonomía, compromiso laboral, trabajo en equipo, motivación. Concluyó que, a mayor inteligencia emocional, mayor será las dimensiones del clima laboral.

Ñique (2018) tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción del personal de la IE. ADEU. La metodología que se empleó fue cuantitativa, el diseño de estudio fue no experimental, aplicaron un cuestionario para el clima por Litwin y Stringer (1978). Los resultados de estudio fueron el 12,5% de los trabajadores donde opinaron que el clima laboral es malo y el 37,5% dijeron que es bueno; mientras que el 50,0% de los trabajadores opinó que es regular, el estudio concluyó en buscar estrategias para implementar en el centro educativo actividades que los motiven, llegando a la excelencia, desarrollo personal, profesional, liderazgo, trabajo en equipo y retroalimentación.

En referencia a los trabajos que se revisó en el Contexto Nacional, se tiene a Urtecho (2021), cuyo propósito fue determinar la relación existente entre las herramientas de coaching y clima laboral en docentes. La metodología que empleó fue de tipo básico, diseño no experimental, se demuestra que existió relación entre las herramientas de coaching y clima laboral, donde el 50% de docentes revelaron deficiencia ante las herramientas de coaching y regular en un 35%. También, el 53.3% mostró deficiencia ante el clima laboral y regular el 40%. Concluyó en que, si se aplica herramientas de coaching en los docentes, va a existir un adecuado clima en la institución, atribuyendo a una mejor integración, elevación de autoestima y liderazgo.

Gonzales (2018) tuvo como meta determinar la relación entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas. La metodología empleada fue básica, diseño no experimental, su muestra 167 docentes en IIEE. Utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach donde los resultados del estudio en el cuestionario del clima laboral fue 0.797, se tuvo que el 38,9% de los maestros se encuentran en un nivel "Regular", el 37,7% en un nivel "Inadecuado" y el 23,4% en nivel "Adecuado" La investigación concluyó que a mayor asertividad habrá probabilidades de tener un clima laboral favorable.

La Rosa (2019) su objetivo fue determinar la relación entre Gestión educativa y clima laboral en docentes de la institución educativa. La metodología que se empleó fue deductiva, tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental: transversal, con una muestra de 55 docentes. Los resultados al emplear encuestas, fueron que el clima laboral es malo en un 51%, el 38.2% percibieron como regular y el 10.9% dijo que era bueno. Teniendo como dimensiones: autonomía, motivación, liderazgo, desarrollo, relaciones y estabilidad de cambio. El estudio concluyó que los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que, a buena gestión educativa, mejora el clima aplicando estrategias.

Rojas (2022) se propuso determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el clima laboral de los docentes. La metodología fue básica, con diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo e investigación transversal, con muestra de 28 maestros. Los

resultados fueron que el 79% está en nivel bajo a la variable clima laboral. El estudio concluyó que la variable mantiene vínculo estrecho e interactuante con el liderazgo del directivo de manera proporcional positiva.

En referencia a los trabajos revisados en el Contexto Internacional, se tuvo a Capetillo (2020) donde propuso realizar un diagnóstico del clima laboral de una institución según la perspectiva de los docentes. La metodología fue descriptiva, el método de selección de la muestra fue por muestreo no probabilístico intencional, utilizó el cuestionario de Litwin y Stinger (1998) para medir el clima, con la finalidad de crear una propuesta establecida en la percepción de los trabajadores, ya que se mostró un mal manejo de interacción con los empleados, mala comunicación y un clima poco adecuado. Ello, se apreció en los resultados que el 38.09% de 21 docentes muestra deficiencia en el clima. La investigación concluyó que existe un nivel bajo del clima laboral, según la perspectiva de los docentes, ello se vio enfrentados en el desempeño de su labor.

Freire (2020) propuso determinar la influencia que existe entre las relaciones interpersonales y clima laboral en una IE. con población de 30 docentes para verificar el grado de influencia bajo un programa de relaciones interpersonales mejorando el clima laboral. La metodología fue descriptiva correlacional, aplicando un test. Los resultados del estudio fueron no adecuados y que existen conflictos, no tienen buenas relaciones interpersonales, no poseen de buena comunicación, tampoco presentan un desarrollo afectivo y social adecuado, presentando un ambiente educativo no favorable para el buen clima. Ello concluyó que, a través del programa, el clima laboral aumentará en docentes, y al no presentar relaciones interpersonales en los docentes, el clima disminuye.

Se sustentó en las siguientes teorías: De la Variable Coaching Organizacional, se tuvo la Teoría Humanista, donde alude Koltko (2006) que los principales autores son Maslow y Rogers, que afirman las virtudes de las personas que deben desear, estando convencidos de la bondad del hombre intentando cada día ser él mismo, dando paso motivacional más allá de la autorrealización. En la teoría humanista, la persona se considera plena y completa, responsable de sus propios actos, decisiones ante los problemas

presentados, se tiene la intención de poder ayudar a otras personas motivándolo para que desarrolle todos sus potenciales hasta el mayor límite posible, basándose en las habilidades que posee todo ser humano (Maslow, 1991). Así pues, los principios primordiales de esta corriente: El ser humano es único; humano por naturaleza y tiende a formarse plenamente en todos los niveles de conciencia, con el gozo de realizar todas sus necesidades. Bou (2010) señala que, el proceso de trabajar el coaching en nuestra vida como una estrategia, desde el punto humanista es que la persona sea el eje primordial de este sustento, logrando nuevos cambios, al demostrar sus competencias y actitudes que lleva en su interior. En la Variable Clima Laboral, con la Teoría Relaciones Humanas de Elton Mayo y Kurt Lewin, donde es preocupante conseguir la validez de acuerdo a la preparación en clima laboral entre trabajadores de una organización (Zapana, 2004).

Sandoval (2015) indica que “Se basa en una postura de carácter social, donde explica el desarrollo de los individuos y grupos”. También señala que algunas de las características que usa esta teoría, es el manejo de la organización, basándose en la psicología, autonomía del trabajador, abierto al cambio, obteniendo confianza, compromiso en las relaciones humanas de los trabajadores, realizando dinámicas interpersonal o grupal.

También se tomó definiciones del Marco Conceptual: El coaching es una herramienta basada en una diversidad de técnicas, proponiéndose una meta a seguir, el cual ayuda al comportamiento de la persona, buscando su mejora profesional como persona a través de la eficiencia y eficacia (Rodríguez, 2022). Para Casado (2010) el coaching se basa en establecer metas precisas en un tiempo determinado para conseguir con éxito lo que se propone, potenciando a sus metas. Los autores coinciden en acompañar a la persona para guiarlos y acompañarlos en el marco e incremento del buen desempeño profesional e individual y de esta manera persistir en un buen ambiente laboral. El Coaching organizacional, se dirige a instituciones y organizaciones obteniendo el logro de sus objetivos y metas propuestas (Rodríguez, 2016). Para Martín (2010), se centra en su objetivo y a la vez lograrlo; estimulando a conocer sus propios valores y practicarlos para el beneficio de la organización. Los miembros de una IE. son los favorecidos



porque progresarán como personas, mejores profesionales, obteniendo nuevas actitudes, competencias y habilidades, logrando cumplir metas trazadas de su organización, creando un mejor futuro y convivencia para el bienestar común. Según Pérez (2017) alude que, al realizar actividades con esta modalidad organizacional, primero será de manera individual, dando iniciativa a que pueda reflexionar y luego organizarse en grupos ayudando al líder a diagnosticar el estado que poseen en la actualidad y generar cambios. Por lo que señala Katariina y otros (2022) que los docentes con cambios de rotación tienen mayor alineamiento de la comunidad profesional y a poder desarrollarse integralmente con la comunidad educativa. Por ello se debe generar el juego de roles, para que se sean líderes por semana dando oportunidad a todos los docentes, buscando alternativas de solución y estrategias de coaching, mediante las fases.

En esta investigación, se tomó las fases del proceso de coaching organizacional donde González (2019) señala que genera efectos a largo y corto plazo de acuerdo al propósito que anhela lograr. Al mismo tiempo se refuerzan las ideas con el autor Whitmore (2010) donde alude que el proceso es manifestado a través de sus dimensiones: exploración, enfocar, analizar, planificar, actuar: Exploración: se debe dar una mirada general, para ver cómo se encuentran cada una de las personas en su ámbito personal y laboral. Indica Whitmore (2010) que se debe estar en la mira ante las personas y realizar un diagnóstico del cómo se encuentran en su zona de trabajo. Se propone La rueda de la vida y Quiero/Tengo. Enfocar: Se orienta en un objetivo determinado, para dedicarse a trabajar y cumplir con su meta determinada. Señala también, que el integrante de la organización debe tomar conocimiento para que se proponga un objetivo y cumplir con el mismo. Se propone herramientas como: M.E.T.A y Éxito. Analizar: Es cuando examina la situación, lo que está suscitando dentro de la escuela y todo ello en base a los objetivos que se han planteado. Asimismo, coincide los autores en que se debe evaluar la realidad, ya que es materia prima con los participantes que van a trabajar. Se propone utilizar herramientas como: D.A.F.O y Ventana de Johari. Planificar: Se planifica una serie de pasos a trabajar la actividad, con herramientas, estrategias, materiales que se

consideran. Al planificar se debe buscar alternativas de solución u opciones que logre alcanzar cada objetivo propuesto, elaborando así un plan de acción, ello coadyuvará positivamente, tratando de convertir una discusión en una decisión, donde la persona tome un plan de acción definido y específico, a la mejora de la formación laboral. Se propone la herramienta: Ishikawa y reto por opción. Actuar: Se empieza a proceder para sintetizar esa acción, donde es prescindible formar un tiempo específico. Lo ideal es concretar una fecha y una hora de inicio a fin, en caso de ser una sola acción (Whitmore, 2010). Se propone utilizar la herramienta: Creación de hábitos. En todo proceso hay un seguimiento de alcanzar objetivos que cada persona se traza antes, durante y después de aplicar las herramientas del Coaching Organizacional. Se precisa que al final del proceso, realmente lo que se evalúa es la voluntad de la persona respecto a las metas trazadas.

También el coaching organizacional, presenta herramientas que se manejan para la mejor dirección del clima personal, laboral, llevando a cabo una buena organización. Tal como señala, Fleddermann y otros (2023) que el uso de herramientas es importante para el cambio organizacional y la implementación para mantener enganchados a todos. Centrándose en los procesos y patrones que el coaching promueva en los resultados. La rueda de la vida, ayudará a valorar el grado de satisfacción en las diferentes áreas de nuestra vida. Enfocándonos en una rueda dividida en ocho partes importantes como familia, educación, salud, planificación, organización, etc. Del cual se debe valorar y poder equilibrar a través de objetivos que se proponen, el cual sirve para conocernos mucho más (Amador, 2010). Medible, Específica, Tangible y Alcanzable (M.E.T.A) el éxito está totalmente ligado con esta herramienta para mejorar el desempeño del trabajador, logros y resultados (Yuste, 2015).

El autor Bou (2013) dice que el modelo GROW (meta, realidad. Opciones, voluntad) se fija en una meta, basado en la realidad, resolviendo problemas en cualquier tipo de situaciones. Panchal y Rddell (2020), consideran dos fases de cambio de comportamiento; iniciación (en la que se planifica el cambio) y acción (en la que se ponen en marcha nuevas acciones) y Law (2021), alude que el proceso GROW es recursivo, subiendo en espiral

durante varias sesiones. Debilidades, amenazas fortalezas y oportunidades (D.A.F.O) herramienta que dan un análisis interno y externo, por lo que en lo interno se ven las fortalezas y debilidades, mientras en el externo oportunidades y amenazas. Cada persona se evalúa de acuerdo a lo que ve a su alrededor, proponiendo metas de mejora (Camacho, 2022). El feedback 360°, radica en una estimación de las actuaciones, destrezas y capacidades de un directivo. A su vez, los miembros de la formación educativa son encargados de valorar al profesional. Al final del proceso, se recibe un informe con el feedback facilitado por los distintos evaluadores (Bou, 2013). El Reto por Opción: cada integrante juega un papel activo, “aprende haciendo”, actúa, usa sus habilidades, muestra su mejor yo. Ello contribuye a lograr objetivos, facilitando la investigación y razón de conceptos, interacciones, comunicación, y el interés por trabajar unidos en la integración de equipos. Por ello, Ayoví (2019) dice que el trabajar en equipo, designado como un modelo de gestión, da resultados de forma eficaz y eficiente, conllevando a un positivo liderazgo con resultados a corto plazo.

Estas herramientas, permitirá que los responsables sean innovadores, capaces de crear y generar nuevas ideas, que lleguen a una comunicación horizontal entre docentes, que a través de las estrategias que se plantean busquen generar confianza, empatía, fomentar el sentido de pertinencia en la organización del liderazgo y de esta manera llegar a tener un alto nivel en cuanto al buen clima laboral (Koltko, 2006). Para Fernández (2009) El plan de coaching organizacional, “es un proceso de aprendizaje establecido del marco metodológico de progreso pedagógico, estudiado por alcanzar una optimización del ejercicio del que asesora” Al mismo tiempo Benites (2018) es un conjunto de acciones apropiadamente coordinadas que lleva a cabo durante una diversidad de actividades, que potencien el desarrollo de las acciones propias. Pues es un conjunto de actividades con estrategias y herramientas que se detallan por las fases que tiene el proceso de coaching, el cual conlleva a tener relación horizontal con el personal, cumpliendo metas trazadas que se propone de manera personal y por equipos de trabajo, desarrollando un perfil humanista por cada integrante de la institución. Este plan se fundamentó dentro del marco epistemológico, donde Mesurado

(2020) menciona que sobresalen aspectos emocionales y cognitivos en diversas situaciones que muestren empatía entre personas, determinando beneficios que son fundamentales en su salud mental, generosidad, humanidad, emociones, empatía que son variables vinculadas al razonamiento moral. Este aporte es de gran ayuda porque ve aspectos basados en la persona humana. Dentro del marco filosófico, Yepes (2000) quien alude que la persona es única e inigualable, teniendo conciencia de sí mismo, asumiendo riesgos que implica vivir de manera consciente. Dentro del marco Psicológico, Valderrama (2015), quien afirma que su objetivo es ayudar al cliente a transformar su ser para conseguir sus metas., fomentando la motivación hacia la acción, evaluando resultados y fomentando correcciones necesarias. Solf (2022), alude que se debe cuidar las características de este aspecto psicológico ya que “se espera que el rol de Coaching contribuya con los objetivos más amplios establecidos en coordinación con el líder”. En el marco pedagógico se tuvo a Kant (2003) que la educación hace de la persona, por ello es que cumple un papel esencial, siendo un progreso de manera moral (humanidad), puestas y dirigidas en el uso de la razón. El Plan brindó principios psicopedagógicos, como la Participación, donde se reconoce y aprovecha el potencial intelectual de los integrantes, la inclusión de equipos (De los Ángeles, 2021). Se tuvo en cuenta la Pertinencia, donde Valiente (2020) señala que se debe registrar sus objetivos, con la finalidad de tener en cuenta a su proyecto de sociedad. Tal es el caso que, en cada actividad del plan, debe tener una finalidad para el proyecto de vida de cada docente. La Integralidad, implica trabajar de manera pertinente, interactuando con los docentes donde se labora. Gran parte de los ellos se ven vinculados en la intervención de actividades en distintos ámbitos y servicios, donde se ve reflejado el apoyo mutuo (Cano, 2017). Se consideró la Flexibilidad, porque Menchén (2010) refiere que transforma el proceso del trabajo, para conseguir el procedimiento y a la vez solucionar el problema, ya que nace la capacidad de abordar y dar solución a los problemas desde diferentes puntos, con la finalidad de llegar a buenos acuerdos, llegando a ser flexible en los puntos de vista de cualquier integrante de la institución. Y por último la gradualidad, donde se forman los

procesos formativos indicados para los diversos ritmos y situaciones personales desde lo específico a lo general, para dar respuesta desde un enfoque inclusivo y competencial (Porlán (2018). Se definió el Clima Laboral, donde Martin (2000) añade que es el “ambiente desarrollado a las instituciones educativas a partir de las experiencias vividas en los miembros que la conforman. Además, López y Castiblanco (2021) definen al clima como referencia a la manera en el que los colaboradores describen el ambiente de trabajo a partir de agentes relacionados con el individuo, grupo y organización. Bordas (2016) dice que el clima es el contexto que se realiza en el trabajo, vinculado por aspectos visibles e invisibles, que están perennes dentro de la organización, comportamientos en integrantes de lo que respecta al desempeño. Por lo tanto, está formado por integrantes que laboran dentro de la IE. Un adecuado clima laboral hace posible cumplir metas que se propone la organización; un inadecuado clima arruina diversas situaciones laborales, creando conflicto, falta de comunicación, desmotivación laboral en sus actividades diarias. Por ello es pertinente mantener una comunicación eficaz, haciendo uso de los elementos y canales de comunicación con todos los integrantes que laboran en una Institución. También motivar, incluir, promover la creatividad, el dinamismo entre todos para una mejor organización, de esta manera se generará cambios positivos en la creación de planes de mejora en la identificación profesional, cultura y compromiso en la realización de las mejoras. Refiere Govea y otros (2012) que la importancia es estar presente en todas las instituciones, para que de esta manera se pueda convivir en armonía, teniendo un liderazgo flexible, relaciones sanas, autonomía, igualdad, socialización entre todos los colaboradores, buscando el bien común. Asimismo, Bordas (2016) presenta dimensiones como: Autonomía: nivel donde las personas intuyen a tomar acuerdos, solucionando conflictos, motivándose a ser autosuficiente, tomando sus propias iniciativas. También Palacios (1999) refiere que es esencial en el desarrollo de toda persona, hacia las metas trazadas, tomando decisiones por iniciativa, hacia el triunfo institucional. Haapaniemi (2021) menciona que se utiliza de manera beneficiosa en la enseñanza integradora y trabajo colaborativo, selección de actividades y materiales, planificación de

instrucción y secuenciación. Otra dimensión es Cooperación y apoyo: nivel en el cual los colaboradores perciben que en el desarrollo profesional concurre clima agradable entre colegas, amistad y soporte socioemocional para el beneficio de la organización. Refiere Sebastián (2007) que debe haber interacción en los objetivos que se han planteado, estableciendo las prioridades y cómo instituyen para un buen desarrollo educativo. Asimismo, enfatiza la preparación y alineación de recursos humanos, fundamentos, aplicación de conocimientos y procesos basados en la tecnología. Reconocimiento: categoría donde los integrantes descubren que pueden ser reconocidos ante un trabajo organizado contribuyendo a la formación. Además, Mezzadri (2021) indica que percibe un clima apropiado, al tomar un espacio donde cada personal es capaz de desenvolverse según sus necesidades e intereses, reconociendo su trayectoria enfocada en competencias y habilidades con respecto a la gestión de calidad. Organización y estructura: categoría donde se distinguen métodos de trabajo precisos, constituidos, clasificados, ordenados y coherente. Innovación: nivel cuando los trabajadores descubren la tendencia de participar, generar ideas, creaciones, novedades, que conllevan la creatividad y marketing para la organización. Transparencia y equidad: valor integro que brinda cada persona en la formación de manera clara y equitativa, siendo un soporte en la dirección. Motivación: cuando los miembros de la organización se sienten alentados por la organización, realizando con empeño sus labores para un adecuado trabajo, además un personal motivado logra el éxito personal y profesional (Dolan, 2004). Asimismo, Eyal y Roth (2011) refieren que la motivación intrínseca, se desarrolla la autonomía porque la persona voluntariamente realiza su actividad por interés. La motivación extrínseca implica realizar una actividad porque conduce a alguna consecuencia. Liderazgo: cuando cada persona distingue a su líder de manera eficaz, que permite el involucramiento de todos Lussier y Achua (2016). Por otra parte, Hunt (2007) refiere que un líder tiene que dar feedback, capacitar al personal existente importar habilidades de coaching mediante el uso de consultores externos.

### III. METODOLOGÍA

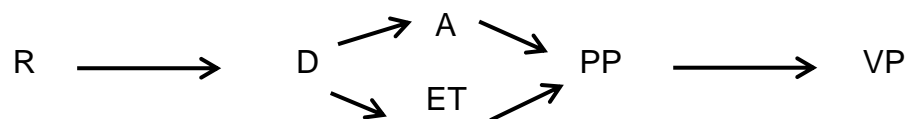
#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básico, fundamentada en el marco teórico, cuya necesidad es que aumenten los conocimientos científicos de acuerdo a las variables de estudio (Relat, 2010).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), refiere que la investigación es no experimental, porque se ha observado una realidad que parte de un diagnóstico, para analizar y sustentar con un marco teórico científico y posterior a ello concebir una propuesta: Plan y fue validada por expertos.



Dónde:

R = Realidad IEI.

D = Diagnóstico 14 docentes.

A = Análisis teórico del clima laboral y coaching organizacional.

ET = Explicación en base a las teorías de las Relaciones Humanas.

PP = Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral.

VP = Validación de la Propuesta por juicio de expertos.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Definición conceptual:

Variable Independiente: Plan Coaching Organizacional: Peñalver (2009), reveló que es el conjunto de procedimientos que contiene conceptos, técnicas y estrategias para los organizadores en el ámbito empresarial y educativo, desarrollando comportamientos explícitos eficientes en su labor creciendo de manera personal y profesional en el desarrollo de la organización.

Variable Dependiente: Clima Laboral: Para Chiavenato (2011), manifiesta el espacio donde trabajan los integrantes dentro de una organización, relacionándose interiormente con el grado de motivación en el

ámbito organizacional. Así, el clima es propicio cuando compensa las necesidades de cada persona, elevando la autoestima.

### 3.2.2. Definición operacional

Variable Independiente: Plan Coaching Organizacional, acompañamiento de un docente con la finalidad de alcanzar sus objetivos de acuerdo al conjunto de herramientas y estrategias que se reflejará a través de estas dimensiones: exploración, enfocar, analizar, planificar, actuar y seguimiento (González, 2019).

Variable Dependiente: Clima Laboral, forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de dimensiones: motivación, liderazgo, autonomía, organización, reconocimiento, cooperación y apoyo e innovación, relacionadas con el individuo, grupo y la propia organización Bordas (2016).

### 3.3. Población, muestra y muestro (criterios de selección)

En la población, fueron 14 docentes y auxiliares. Refiere Hernández et al, (2014) que la población de estudio corresponde a las mismas personas comprometidas en el mismo contexto.

**Tabla 1**

*Población de docentes del nivel inicial de la IEI. – 2023.*

<b>Docentes</b>	<b>Cantidad de Docentes</b>	<b>Total</b>
Mañana	7 nombradas	7
Tarde	7 contratadas	7
<b>Total</b>		<b>14</b>

*Nota.* Docentes de diferentes turnos, nombradas y contratadas.

La muestra: fue no probabilística, donde se tomó la naturaleza de la población y siendo un menor número, se tomó la misma cantidad de docentes. Mencionó Hernández et al, (2014), que todos los elementos de la población poseen igual oportunidad de acuerdo a la elección para la muestra y se alcanzan concretando las particularidades de población y tamaño de muestra. También se tuvo Muestreo por conveniencia, dice Hernández-Sampieri et al, (2017) que las muestras de la población se escogen encontrándose favorablemente para el investigador.



### **3.4. Técnicas de recolección de información**

Se consideró la técnica: encuesta, donde Carrasco (2008) alude que la información es obtenida mediante las interrogantes formuladas a los representantes que acceden la muestra. Cabe resaltar que la técnica de investigación fue para obtener la investigación de individuos de acuerdo a diferentes temas, siendo la oportunidad el Clima Laboral.

Instrumento: Hernández y Mendoza (2018), planteó que el instrumento más requerido y manejado para obtener datos, es el cuestionario. Refiere que “es un conjunto de interrogantes de acuerdo a varias áreas a medir”. Se utilizó el cuestionario como instrumento a 14 docentes, con 44 ítems según las dimensiones e indicadores que midió el nivel del Clima Laboral; con escala Likert: Nunca, Casi nunca, Regular, Casi siempre y Siempre. Se pudo recolectar información con preguntas validada por juicio de expertos.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento fue presentar una carta a la Institución educativa inicial, solicitando permiso de consentimiento, recolección de información y autorización de realizar la investigación, cómo aplicar un instrumento a su personal docente, respondiendo la directora a través de una solicitud. Luego, fue la elaboración del instrumento aplicado a los docentes, vaciando los datos a Excel, analizando por un procedimiento que ordenó la información recolectada, reportando la confidencialidad y eficacia del instrumento. Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach donde resultó 0.9. Después se elaboró y validó el plan de coaching, flujograma con herramientas, basado en teorías.

### **3.6. Métodos de análisis**

Se utilizó el programa Excel, realizando el análisis estadístico, arrojando los datos de las variables; mostrando tablas, cuadros y porcentajes de acuerdo a la información. Se utilizó lo estadístico de manera descriptiva ubicando datos en la escala de medición. Procesando información del instrumento. Se empleó los siguientes métodos: Histórico: Porra (2014) señala que, debe examinar fundamentos filosóficos y metodológicos de la investigación, el cual se consideró para el estudio. Se debe presentar un

marco de investigación que guían la investigación histórica. Ello permitió concebir el estudio del progreso histórico desde la definición coaching, clima laboral mediante el tiempo y espacio. Análisis: permitió examinar el estudio que es materia de investigación, analizar el proceso que se ha desarrollado al aplicar el instrumento, para luego emitir las propias conclusiones del responsable (Ramírez, 2014). Modelación: consiste en la presentación del modelo didáctico basado en un plan que potencia el clima laboral”.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se fundamentó en la teoría humanista y de relaciones humanas. Se tuvo en cuenta el código de ética de la UCV, así como los criterios para citar utilizando el estilo APA 7. Se tuvo un bajo porcentaje de similitud en el estudio según el sistema Turnitin. Donde Cassidy y otros (2010) citando a Batani señalan que es “un software basado en la web que se utiliza para detectar plagio con el fin de promover la originalidad en los trabajos de los investigadores”. Por otro lado, se sustenta en los principios éticos como: La Beneficencia donde se cuidó a los docentes manteniendo al margen su confidencialidad absoluta, cuidando su imagen. Pandit (2022) refiere que “reconoce a la beneficencia como virtud esencial de una buena persona que actúa benéficamente hacia los demás por su naturaleza benévola natural”. Asimismo, alude Beauchamp (2008) que se incluye todas las normas, disposiciones y acciones con el fin de beneficiar o promover el bien de otras personas, de actuar en beneficio de los demás. La no maleficencia: se aplicó los valores de la institución sin dañar la imagen del docente. Hasbi y otros (2018) señalan que “las partes no sólo obedecen al contenido del acuerdo de la investigación, sino también a los valores y normas que viven en la sociedad”. La autonomía: se dio en esta investigación la libertad y cuidado para buscar aportes que ayuden al estudio que se realizó, teniendo los valores y derechos de autor ante un plagio. La Justicia, se tuvo equidad para todos. Halvorsen (2009), “es la atención prestada a las personas significativas que estuvo influenciada por los valores, actitudes e intereses profesionales y personales de los integrantes de la organización”

#### IV. RESULTADOS

En este apartado de la investigación se presentó el análisis de resultados de acuerdo a la aplicación del instrumento del Clima Laboral de escala valorativa tipo Likert, a los docentes de una IEI – Lambayeque quiénes conforman la muestra de estudio; dando respuesta a los objetivos específicos.

Los datos recogidos del trabajo de campo, fueron sistematizados en tablas y analizados e interpretados haciendo uso de la estadística descriptiva, para lo cual se tuvo que hacer uso de la hoja de cálculo Excel.

**Tabla 2**

*Nivel del clima laboral en la dimensión autonomía de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Autonomía</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	8	57.1
Alto	6	42.9
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un nivel medio en la dimensión Autonomía.

En la tabla 2, se puede apreciar que, de 14 docentes que corresponde al 100%, 6 de ellos se encuentran en un nivel alto en cuanto a la dimensión autonomía que corresponde a un 42.9%, mientras que 8 de los docentes se encuentran en un nivel medio, siendo un 57.1%. Cabe señalar que no existe un nivel bajo por parte de los docentes.

**Tabla 3**

*Nivel del clima laboral en la dimensión cooperación y apoyo de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Cooperación y apoyo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	8	57.1
Alto	6	42.9
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un nivel medio en la dimensión Cooperación y apoyo.

En la tabla 3, se observa que más de la mitad de docentes, es decir el 57.1% (8), se encuentran en un nivel medio en cuanto a la dimensión cooperación y apoyo, a diferencia de 6 docentes que están en un nivel alto, que corresponde a un 42.9%. Cabe indicar que no hay un nivel bajo por parte de los docentes.

**Tabla 4**

*Nivel del clima laboral en la dimensión reconocimiento de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Reconocimiento</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	3	21.4
Medio	7	50
Alto	4	28.6
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un nivel medio en la dimensión reconocimiento.

En la tabla 4, se aprecia que, de 14 docentes (100%), 4 de ellas se encuentran en un nivel alto dentro de la dimensión reconocimiento siendo un 28.6%, también se tiene a 7 docentes que corresponde el 50% que están en un nivel medio. Sin embargo, existen 3 docentes que equivale a un 21.4% encontrándose en un nivel bajo.

**Tabla 5**

*Nivel del clima laboral en la dimensión organización y estructura de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Organización y estructura</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	3	21.4
Medio	6	42.9
Alto	5	35.7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un nivel medio en la dimensión organización y estructura.

En la tabla 5, se puede visualizar que la dimensión organización y estructura, se tiene a 5 docentes en un 35.7% que se encuentran en un alto nivel, mientras tanto 6 de ellas se encuentran en un nivel medio que corresponde a un 42.9% y sólo 3 docentes presentan un nivel bajo siendo el 21.4%.

**Tabla 6**

*Nivel del clima laboral en la dimensión innovación de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Innovación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	9	64.3
Alto	5	35.7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un gran porcentaje en el nivel medio de la dimensión innovación.

En la tabla 6, se muestra que, del total de 14 docentes (100%), la gran mayoría que corresponde a un 64.3% que son 9, se encuentran en un nivel medio en cuanto a la dimensión innovación y 5 docentes alcanzan un nivel alto que se verifica en la tabla en un 35.7%. Cabe manifestar que no existe un nivel bajo por parte de los docentes.

**Tabla 7**

*Nivel del clima laboral en la dimensión transparencia y equidad, de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Transparencia y equidad</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	9	64.3
Alto	5	35.7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un nivel medio en la dimensión transparencia y equidad.

En la tabla 7, la dimensión transparencia y equidad refleja que la mayoría de los docentes siendo 9 de ellas, es decir el 64.3% obtuvieron un nivel medio y solamente 5 docentes se encuentran en un nivel alto que corresponde al 35.7%. Cabe señalar que ningún docente se encontró en un nivel bajo.

**Tabla 8**

*Nivel del clima laboral en la dimensión motivación de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Motivación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	10	71.4
Alto	4	28.6
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un gran porcentaje en el nivel medio de la dimensión motivación.

En la tabla 8, se puede apreciar que sólo 4 docentes siendo el 28.6% se encuentran en un nivel alto en cuanto a la dimensión motivación, por lo que la gran mayoría que son 10 docentes en un 71.4% se encuentran en un nivel medio de acuerdo a la dimensión del clima laboral. Cabe indicar que no existe ningún docente en nivel bajo.

**Tabla 9**

*Nivel del clima laboral en la dimensión de liderazgo de los docentes del nivel inicial en una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Liderazgo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	10	71.4
Alto	4	28.6
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que existe un gran porcentaje en cuando al nivel medio de la dimensión liderazgo.

En la tabla 9, se visualiza en la dimensión liderazgo, que, del total de 14 docentes, sólo 4 se encuentran en un nivel alto que equivale a un 28.6%, mientras tanto la gran mayoría que son 10 docentes obtuvieron un nivel medio que corresponde a un 71.4%. Cabe señalar que no hay docentes que se encuentren en un nivel bajo.

**Tabla 10**

*Nivel del clima laboral en los docentes del nivel inicial de una Institución Educativa – Lambayeque.*

<b>Clima Laboral</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	9	64.3
Alto	5	35.7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Se observa que el clima laboral en los docentes, está en un nivel medio.

En la tabla 10, se aprecia que de 14 docentes siendo el 100%; sólo 5 de ellas (35.7%) se encuentran en un alto nivel del clima laboral, mientras que más de la mitad de docentes, que son 9 en un 64.3% se encuentran en un nivel medio. Cabe indicar que no existe ningún docente que se encuentre en nivel bajo.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación se logró diseñar un plan de coaching organizacional, el cual va a potenciar el clima laboral en los docentes, proponiendo 10 actividades relacionadas de acuerdo a las dimensiones que tiene el proceso de Coaching como exploración, enfocar, analizar, planificar y actuar, con diferentes estrategias de juego de roles, trabajo en equipo, dinámicas y herramientas como la rueda de la vida, M.E.T.A, DAFO, ventana de Johari, Ishikawa, reto por opción, que son puestas en acción para el logro de sus metas a mediano y largo plazo en lo personal como también en lo profesional hacia el éxito de su Institución en el que labora. Asimismo, se conoció la realidad problemática que hubo en la institución educativa, donde se hizo el análisis y estudio de la investigación, realizando coordinaciones con la directora para tener su consentimiento, autorización con respecto a la aplicación del instrumento para las 14 maestras y a través de los resultados seleccionar estrategias, herramientas para las actividades del Plan. Con algunas características comunes se encontró en el antecedente de Benites (2018) que al inicio halló una problemática en la institución educativa de Olmos, con el 50% de docentes en un nivel malo de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, por falta de eficiencia para trabajar en equipo, conflictos y obstáculos para lograr sus objetivos, falta de información y políticas de incentivos y reconocimiento por parte de quién lo dirige, con una población menor de 8 maestros, proponiendo y aplicando un programa de coaching organizacional con 10 sesiones de inicio, desarrollo y cierre, constituido por actividades, empleando estrategias y dinámicas con el método activo. Sin embargo, utilizó otras dimensiones para su programa como: planificación que se habla de una estructura, teórica que está fundamentado en el modelo de Passmore y operativa que es la pertinencia de las actividades, mencionando que ese programa es una herramienta didáctica a los docentes que potencia actitudes, habilidades y capacidades personales como profesionales para un buen clima. Cabe referir que, en la investigación, no se tomó estas dimensiones porque es parte de la estructura del programa, sin embargo, se han tomado las dimensiones propias del Coaching, que



refleja en ello la capacidad de generar efectos a largo y corto plazo de acuerdo al propósito que desea lograr (González, 2019). También contribuye con Whitmore (2010) donde señaló el proceso a través de las dimensiones del coaching organizacional, teniendo la exploración que es una mirada general, realizando un diagnóstico, enfocado a un objetivo determinado para cumplirlo; elaborar un análisis de lo que se está suscitando en la organización de la escuela, para planificar actividades a través de estrategias o herramientas que ayuden a la formación laboral y el actuar donde se sintetiza la acción y verificación de metas trazadas. Dimensiones que se caracterizan para cada actividad del plan, se elaboró el plan de coaching organizacional, porque a través de las herramientas y estrategias que se han propuesto ayuda no sólo al profesional, sino que determinará el éxito de la organización en la institución educativa. También es dirigido a todos los docentes desde el nivel inicial que son pieza fundamental de su buen desempeño y clima laboral, para el desarrollo de competencias, capacidades y actitudes que se ven reflejadas en el trabajo diario que ejecutan con los estudiantes. El acompañamiento garantizado, enfocado en la creatividad y desempeño desde la primera actividad a desarrollar. Ello sirvió de aporte y orientación a las personas que se interesen por el bienestar de la formación educativa, organizacional y a su vez aplicarlo con total confiabilidad que lo caracteriza.

En la investigación se logró determinar el nivel del clima laboral en los docentes teniendo en cuenta 8 dimensiones: autonomía, cooperación y apoyo, reconocimientos, organización y estructura, innovación, transparencia y equidad, Motivación, Liderazgo; midiéndose a través de un cuestionario con sus respectivos indicadores, el cual arrojó que la mayoría de docentes se encuentran en un nivel medio con 64.3%, que se halla en la Tabla 10. El estudio se comparó con el antecedente de Ruiz (2022), ya que tomó 6 dimensiones semejantes a las que se ha puesto en la investigación, dejando de lado la dimensión del reconocimiento e innovación, siendo fundamental para que reconozcan sus logros que van destacando e innovando al crear, generar nuevas ideas que será de aporte en la organización. Así mismo, se evidenció en un nivel medio 37.5% y en desfavorable un 12.5% del clima laboral que hubo en docentes.

De acuerdo al nivel del clima laboral, se tuvo a Robbins (2004) que menciona que un nivel medio es cuando se participa en ciertas veces dentro de la organización, experimentando el ambiente que se vive dentro de la institución; también la falta de iniciativa para el desarrollo de sus actividades laborales en un entorno adecuado (Bagner, 2009). Pocas veces la integración en el ámbito psicosocial donde desarrollan actividades con los colaboradores de una organización (Marchant, 2005). En el trabajo previo de Ruiz (2022) y de la Rosa (2019), la dimensión Autonomía sobresalió un nivel favorable con un 62.5%, quiere decir que los docentes, realizan y desarrollan su propio potencial en diversas actividades, muy por el contrario sucede en la tabla 2 donde se encontró un 57.1% que corresponde a un nivel medio, ante esta situación los docentes están en la capacidad de realizar diferentes tareas con apoyo, pero a veces se quedan en silencio para evitar conflictos, toma de acuerdos, falta de iniciativa propia respecto a las posibilidades y oportunidades. Klemme (2018) añade que es donde realizan sus actividades, apoyándose y brindando la confianza a los agentes, cumpliendo con el trabajo en equipo. En la dimensión Cooperación y apoyo se alcanzó un 35% en un nivel medio donde muchos de los colaboradores no se comprometen con sus actividades laborales, alterando su tiempo y la energía suficiente para cooperar en las tareas a realizar. Se observó en la tabla 3 que estuvo en un nivel medio del 57.1%. ello se expresa por la falta de compromiso para el desarrollo personal – profesional, pocas veces se plantea metas, coopera y apoya dentro de la organización, brinda soporte socioemocional sólo a la persona con quién más es de su agrado. Pocas veces se identifica con los valores de la institución (Palma, 2004). Con respecto a la dimensión Reconocimiento, el autor Ruiz no lo tomó, muy por el contrario, se consideró la dimensión y se observó en la tabla 4 los resultados, que el 50% está en un nivel medio, lo cual Mezzadri (2021) revela que todo reconocimiento es cuando uno es capaz de desenvolverse según sus necesidades e intereses, reconociendo su trayectoria enfocada en competencias y habilidades con respecto a la gestión de calidad. Por ello es indispensable tener en cuenta esta dimensión, permitiendo ser reconocido no sólo por la que dirige la institución educativa sino el que cumpla la función,

conociendo sus logros, resaltando ante los demás integrantes y valorando el trabajo en equipo. En la dimensión Organización y estructura se tuvo en un nivel favorable del 42.5% donde cumplen con la distribución de tareas por parte de los involucrados, se organizan en su tiempo de trabajo. Lo cual en la tabla 5 existió un 21.4% en nivel bajo y un 42.9% nivel medio. Donde el autor indica que al estar en ese nivel es porque muestran trabajos organizados con deficiencia, implicando metas individuales para el logro y alineación de los objetivos que plantea la Institución, falta de integración para coordinar, interactuar y colaborar, para llegar a buenos acuerdos Benites (2018). En relación a la dimensión Innovación, no lo consideró, sin embargo, en la investigación se tomó en cuenta verificando en la tabla 6 donde el 64.3% de docentes se encuentran en un nivel medio, donde muchos docentes deben ser cruciales para el cambio, buscar innovación exitosa en la escuela, para el desarrollo a largo plazo de su profesionalismo y el avance de los procesos socioculturales en la organización. (Kimonen, 2013)

De acuerdo a la dimensión Transparencia y equidad se tuvo que el 45% de docentes se encuentran en un nivel favorable cuando forman equipos, existiendo transparencia en las dinámicas y fluidas para transmitir e intercambiar ideas e información en función a los propósitos organizacionales, teniendo un trato equitativo para todos, muy por el contrario, se observa en este estudio, según la tabla 7 donde tuvo 64.3% en un nivel medio y ello se evidencia cuando valoran su desempeño laboral, existiendo compañerismo con algunos integrantes, un trato y orientación dentro de la actividad laboral igualitario y no equitativo, busca estrategias que pueden ayudarse entre algunos integrantes para la mejora de la organización (Palma, 2004). Asimismo, en la dimensión Motivación se tuvo el 55% de docentes en el nivel favorable el cual permite que tengan un espíritu entusiasta que centre la atención pensando en los objetivos, por encima de los obstáculos, lo cual requiere de ciertos niveles de optimismo para actuar de manera positiva frente a diferentes acontecimientos. Pero en este estudio se notó en la tabla 8 el 71.4% de docentes que estuvieron en nivel medio, lo cual requieren atención para sentirse alentado por parte de la organización, estimulando a los colaboradores intrínsecamente,

extrínsecamente y transformacional, generando poca autonomía en la toma de decisiones, responsabilidad e integración entre amistades. Benites (2018). La última dimensión Liderazgo se obtuvo el 55% de docentes en el nivel medio donde el líder debe ayudar, reorientar el trabajo, estar atento a sus acciones, capacidades, habilidades de tal manera que estimule el empeño y dedicación al desarrollo de su trabajo. Tal es así que se observó en la tabla 9 donde los docentes estuvieron en un nivel medio 71.4%, por la razón que pocas veces se involucran con los demás, para las actividades, transmitiendo poca seguridad, confianza, orientando adecuadamente en la elaboración de tareas asignadas. Falta de empatía con los colaboradores, manteniendo un trato equitativo sólo para algunos Pineda (2004). Para ello refiere Lauri y Jannie (2023) que no solo se espera que los líderes impulsen los resultados finales, sino proceso, que también deben liderar el bienestar mental y físico de sus empleados. Ante esta situación las 8 dimensiones son esencial una de otra ya que cada una, cumple la función hacia la buena organización de un buen clima laboral, cumpliendo objetivos que se propone la organización, conviviendo en armonía, socialización entre todos, llegando a buenos acuerdos, comunicación, ánimos, con la finalidad de buscar el bien común, proponiendo metas, llevando un seguimiento en cada uno de ellos, tal como lo indica el Coaching organizacional. Finalmente, se determinó el nivel del clima laboral y se elaboró el plan para potenciar el clima laboral en los docentes, para después ser aplicado y los resultados asciendan a un nivel Bueno, para la excelencia de la organización.

Se fundamentó teórica y técnicamente un plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes, con una base científica en la búsqueda de información a través de la base de datos de la biblioteca UCV y la plataforma My LOFT. Se fundamentó en la teoría Humanista de Maslow y teoría de relaciones humanas de Elton Mayo, siendo el eje principal la persona. Para ello, se tuvo en cuenta la referencia de Ruiz (2022) y Gonzales (2018) quienes consideraron las teorías que tiene que ver con la persona, teniendo en cuenta la convivencia, armonía escolar en una adecuada formación, con buenas actitudes, llegando al buen clima laboral. Ante el sustento de estas teorías, se brindó el soporte de la investigación y

al respecto a la teoría Humanista de Maslow, según Kolko (2006) alude que se enfocan a las virtudes, bondad de la persona, logrando alcanzar la autorrealización, asimismo Maslow (1991) considera primordial a la persona, responsable de sus actos, decisiones motivándolo a desarrollar sus potencialidades basado en sus aportes y habilidades que posee. Se consideró esta teoría porque enfoca a la persona. Se tomó los fundamentos epistemológicos, filosóficos, psicológicos, pedagógicos, también los principios: participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad. Tenemos a Benites (2018), que propuso su programa de herramientas de coaching con justificación, metodología, actividades y el proceso de las sesiones. Más no muestra un sustento científico, ya que debe tener ciertas características que muestren confiabilidad y pertinencia de lo que se propone. En la propuesta se consideró teorías que fundamenten y sustenten científicamente, siendo indispensable para la gestión educativa.

Se validó mediante juicio de expertos el plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en docentes del Nivel Inicial en una IE., donde cada experto realizó un trabajo personalizado, capaz de sugerir alcances de mejora, aportes al perfeccionamiento del progreso de la propuesta. Se tuvo a Benites (2018), La Rosa (2019), que fueron referencias que pasaron por validación, para ver la consistencia en la estructura, si responde a la intencionalidad de la propuesta, la pertinencia con las teorías que se fundamentan, asimismo llevar la concordancia desde el marco conceptual, oportuno en sus actividades que propone y darle la viabilidad para su aprobación, para que después sea aplicado, siendo una mejora para el sector pedagógico y beneficio a la organización educativa. Lo importante de la validación del Plan de coaching organizacional es que se tuvo el énfasis y aporte con rigor científico a la sociedad, porque es viable, confiable y hubo la validez de los instrumentos que derivaron a conclusiones coherentes en el estudio de investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se logró el diseño del plan “Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional” basado en principios y fundamentos para la excelencia, eficacia de la formación personal como profesional, obteniendo el logro de sus metas a corto y largo plazo, creando una mejor convivencia. Constituido por un conjunto de actividades, estrategias, dinámicas y herramientas que potencie el clima laboral en docentes del nivel inicial, llevando el éxito a la organización.
2. Se determinó el nivel del clima laboral en los docentes, a través de un cuestionario que se validó por juicios de expertos, arrojando que la mayoría se encuentran en un nivel medio que corresponde al 64.3% de 9 docentes. Asimismo, se estableció 8 dimensiones: Autonomía 57.1% (Nivel medio), Cooperación y apoyo 57.1% (Nivel medio), Reconocimiento 21.4% (Nivel Bajo) y 50% (Nivel medio), Organización y estructura 21.4% (Nivel bajo), 42.9% (Nivel medio), Innovación 64.3% (Nivel medio), Transparencia y equidad 64.3% (Nivel medio), Motivación 71.4% (Nivel medio), y Liderazgo 57.1% (Nivel medio), 71.4% (Nivel medio). Teniendo la validez promedio 1 en V Aiken de acuerdo a la claridad, coherencia, relevancia de cada ítems y confiabilidad del 0.9 Alfa de Cronbach.
3. Se fundamentó teórica y técnicamente el plan de coaching organizacional a través de las teorías de Elton Mayo (Teoría de Relaciones Humanas) y Maslow (Teoría Humanista), quienes toman como pilar base a la persona y el carácter social, demostrando actitudes, capacidades, habilidades, competencias que busquen la autorrealización y excelencia al adecuado manejo de la organización; también se sustenta en principios psicopedagógicos, fundamentos epistemológico, filosófico, psicológico y pedagógico, potenciando el clima laboral en docentes.
4. Se llegó a validar la propuesta del plan de coaching organizacional a través del juicio de expertos, teniendo la validez de promedio 1 en V Aiken según los criterios de pertinencia en la investigación y aplicación en su determinado momento.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al personal directivo tener en cuenta los fundamentos teóricos y científicos del Coaching organizacional, los procesos para llevar un acompañamiento pertinente en el personal docente, que se sientan parte de la institución educativa, que cumplan los objetivos trazados, que se sientan libres de poder expresar sus ideas teniendo en cuenta los valores institucionales, brindado confianza para que brinden armonía en la convivencia educativa, bienestar común entre todos los docentes, relación horizontal, motivando siempre a su personal y mantener un liderazgo transformacional, potenciando el clima laboral en la organización educativa.
2. Se recomienda al personal docente socializar y aplicar las herramientas, estrategias que se han propuesto en el plan “Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional”, ya que influye mucho en el proceso de entrenamiento, acompañamiento y aprendizaje del líder que oriente en el logro de metas a corto y largo plazo siendo beneficioso para el éxito personal y organizacional en donde laboran.
3. Se recomienda al personal administrativos, auxiliares de educación, para que puedan hacer efecto multiplicador y ser orientadores a los padres de familia, estudiantes que beneficien el logro de sus objetivos con el aprendizaje, con las enseñanzas, actividades diarias, reuniones y que se logre a beneficio de la organización de dirección, las aulas y el hogar.

VIII. PROPUESTA

Figura 1





## **1. TÍTULO PROPUESTA**

“Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional”

## **2. PRESENTACIÓN**

El interés que se tuvo al proponer un plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral, surgió de una realidad institucional que depende de muchos principios y fundamentos para la excelencia, eficacia de la formación personal como también profesional. El plan es dirigido a docentes y consiste en un conjunto de actividades teniendo en cuenta herramientas, estrategias en los agentes que forma la Institución Educativa Inicial con la finalidad de orientar y potenciar el buen clima laboral, desarrollando actividades que generen autonomía, cooperación, compromiso, promoviendo innovación - creatividad, transparencia, motivación, liderazgo, para el éxito de la organización y como dice Shim y Lim (2019) desarrollar la autoeficacia de los maestros influyendo en las interacciones con los niños(as). El plan se desarrolló en base a los datos que arrojó del clima laboral, determinando que el 57.14% se encuentra en un nivel medio, por ello se propondrán acciones.

## **3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer el clima laboral en docentes de la IEI. de Lambayeque, a través de la propuesta: Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional

### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Sensibilizar a los docentes del nivel inicial y al director sobre el plan de coaching organizacional.

Elaborar actividades a través de herramientas, estrategias que desarrollen el coaching organizacional en los docentes de inicial.

Estimular las fases de exploración, enfoque, análisis, planificación, actuar y seguimiento en los docentes.

Socializar el plan de coaching organizacional, para generar un buen clima laboral, beneficiando a los docentes del nivel inicial.

## REFERENCIAS

- Amador, P. (2010). *Autocoaching para despertar*. LID Editorial.
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76.* <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Beauchamp, T. (2008). *The principle of beneficence in applied ethics*.
- Benites, C. (2018). *Aplicación de un programa coaching para mejorar el clima laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED – Cerro de Arena Olmos - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31818>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Uned.
- Bou, J. (2010). *Coaching para docentes, el desarrollo de habilidades en el aula* (3.<sup>a</sup> ed.) Editorial Club Universitario.
- Camacho, P. (2022). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje de las habilidades en el baloncesto. Un análisis DAFO. Retos (Madrid), 46(46), 442–451.* <https://doi.org/10.47197/retos.v46.90687>
- Cano Menoni, A. (2017). *Integralidad: tensiones y perspectivas. +E: Revista De Extensión Universitaria, 6(6), 455.* <https://doi.org/10.14409/extension.v1i6.6378>
- Casado, B. (2014). *Manual coaching*. España: Editorial CEP. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecacentralupchsp/home.action?ebraryDocId=null>
- Cassidy, D. J., King, E. K., Wang, Y. C., Lower, J. K., & Kintner-Duffy, V. L. (2017). *Teacher work environments are toddler learning environments: teacher professional well-being, classroom emotional support, and toddlers' emotional expressions and behaviours*. *Early Child Development and Care, 187(11), 1666–1678.* <https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1180516>
- Capetillo F. (2020). *Estudio diagnóstico de clima laboral en institución educativa*. [Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico de Matamoros, División de Estudios de Postgrado e Investigación]. México.

- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- De los Ángeles, M., Petit, E., & Oberto, A. (2021). *Derechos de participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en la sociedad del conocimiento: una revisión a la política pública venezolana*. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2/2), 317-336.
- Delgado, N. (2022). *El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana*. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493-501.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Dolan, S. y otros (2004). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Editorial Gestión 2000.
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). *Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis*. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275. <https://doi.org/10.1108/09578231111129055>
- Fernández, J. (2009). *People excellence*. Editorial FT Prentice Hall.
- Fleddermann K., Jacobson N., Horst J., Madden L.M., Haram E., Molfenter T. (2023) *Opening the “black box” of organizational coaching for implementation*. *BMC Health Services Research*, 23 (1), art. no. 106  
<https://doi.org/10.1186/s12913-022-08948-6>
- Freire, M. (2020). *Programa de relaciones interpersonales, para mejorar el clima laboral de los docentes en una Institución Educativa De Guayaquil, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Myloft UCV  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/175ppoi/alma991002877499807001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002877499807001)
- Gestión. (2019, 03 de octubre). *Encuestas de clima laboral: Menos de 50% de empresas aplica acciones para mejorar*. *Management & Empleo*  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>
- González, Á. (2019). *Coaching empresarial*. ICB, SL (Interconsulting Bureau SL).

- Gonzales, F. (2018). *Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo Lima]. Myloft UCV  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/175ppoi/alma991002880337707001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002880337707001)
- Govea, M, Domínguez, M. & San Agustín, Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. *Contribuciones a la Economía*, 11.
- Haapaniemi, J., Venäläinen, S., Malin, A., & Palojoki, P. (2021). *Teacher autonomy and collaboration as part of integrative teaching - Reflections on the curriculum approach in Finland*. *Journal of Curriculum Studies*, 53(4), 546–562. <https://doi.org/10.1080/00220272.2020.1759145>
- Halvorsen, K., Førde, R., & Nortvedt, P. (2009). *The principle of justice in patient priorities in the intensive care unit: the role of significant others*. *Journal of Medical Ethics*, 35(8), 483. <https://doi.org/10.1136/jme.2008.028183>
- Hasbi, M., Yuliandri, Y., Azheri, B., & Warman, K. (2018). *THE PRINCIPLE OF NON MALEFICENCE IN RELATION WITH CONSTRUCTION CONTRACT IN INDONESIA*. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 21(SI).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2017). *Selección de la muestra*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Parte 1. Las rutas de la investigación*. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hunt, J. M., & Weintraub, J. R. (2007). *The Coaching Organization: A Strategy for Developing Leaders*. In *The Coaching Organization: A Strategy for Developing Leaders*. SAGE Publications, Incorporated.  
<https://doi.org/10.4135/9781483329062>
- Ji, D., & Yue, Y. (2020). *Relationship Between Kindergarten Organizational Climate and Teacher Burnout: Work–Family Conflict as a Mediator*. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 408–408. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00408>

- Kant, I. (2003). *Pedagogía* (Vol. 85). Ediciones Akal.
- Koltko, M. E. (2006). *Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. Review of general psychology.* 10(4), 302-317.
- Katariina R, Pietarinen J, Väisänen P, Pyhältö K & Soini T. (2022) *Experienced burnout and teacher–working environment fit: a comparison of teacher cohorts with or without persistent turnover intentions, Research Papers in Education*, DOI: 10.1080/02671522.2022.2125054
- Kimonen, E., & Nevalainen, R. (2013). *Transforming teachers' work globally: in search of a better way for schools and their communities* (1st ed. 2013.). Sense Publishers. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-470-3>
- Klemme, H. (2018). *How Is Moral Obligation Possible? Kant's "Principle of Autonomy" in Context.* *Fu dan xue bao. She hui ke xue ban*, 3, 18–27.
- La Rosa Gamarra, E. (2019). *Gestión educativa y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Myloft UCV [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/175ppoi/alma991002879069207001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002879069207001)
- Laurie A. & Shapiro J. (2023) *Coach for positive (Coach4+): using the intersection of positive psychology, positive organisational psychology and executive leadership coaching to facilitate positive leadership outcomes, Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice,* DOI: 10.1080/17521882.2023.2216776
- Law, H. (2021). *Narrative coaching – Part 4: Redesigning the GROW model as the 4th generation coaching for people and the planet.* *Coaching Psychologist*, 17(1), 59.
- López, N. & Castiblanco, K. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS.* *Revista chilena de economía y sociedad*, 15(1).
- Lussier, R. y Achua, C. (2016) *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6a ed.). Cengage Learning Editores.
- Martín, J. (2010). *Coaching Organizacional.* *Capital Humano*, 23(240), 82–90.

- Martínez, C. (2017). *La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*. (Spanish). *Education Policy Analysis Archives*, 25(80/81), 1–22. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Editorial Díaz de Santos.
- Mena, I., & Valdés, A. (2019). *Clima social escolar*. Pontificia Universidad Católica de Chile. *Motivación y personalidad*.
- Menchén, F. (2009). *La creatividad y las nuevas tecnologías en las organizaciones modernas* (1a ed.). Díaz De Santos.
- Mesurado, B. (2020). *Diez fundamentos psicológicos de la conducta de ayuda*. EUNSA Ediciones Universidad de Navarra.
- Mezzadri, J. (2021). *La importancia del reconocimiento en las organizaciones*. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1398693>
- Negri, M. & Leiva, J. (2019). *Liderazgo de los docentes de formación profesional básica para la mediación escuela-empleo del alumnado con diversidad funcional intelectual*. *Contextos Educativos*, 24, 95–111. <https://doi.org/10.18172/con.3902>
- Ñique, R. (2018). *Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la Institución Educativa ADEU Deportivo SAC. Chiclayo, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4920>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015, 1 de julio). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. *Revista PRELAC*
- Palacios, S. (1999). *Autonomía del centro educativo, impulsor de la calidad institucional*. *Acción pedagógica*, 8(2), 30-45.
- Panchal, S., & Riddell, P. (2020). *The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change*. *Coaching Psychologist*, 16(2), 12–24. <https://doi.org/10.53841/bpstcp.2020.16.2.12>
- Pandit, P. (2022). *The Moral Quest for a More Credible Principle of Beneficence*. Ethics International Press Limited.

- Peñalver, A. (2009). *Coaching empresarial. ¿Una herramienta de desarrollo para los tiempos actuales?* Recuperado el 08 de Septiembre de 2012, de <http://ccaacc.upla.edu.pe/jacef2011/Coaching/Coaching1.pdf>
- Pérez, M. (2017). *Coaching* (1ª. ed.). Editorial ICB.  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/p5e2np/cdi\\_proquest\\_ebookcentral\\_EBC5809664](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_proquest_ebookcentral_EBC5809664)
- Porlán, R. (2018). *Enseñanza universitaria: cómo mejorarla*. Ediciones Morata.
- Porra, J., Hirschheim, R., & Parks, M. (2014). *The Historical Research Method and Information Systems Research*. *Journal of the Association for Information Systems*, 15(9), 536–576. <https://doi.org/10.17705/1jais.00373>
- Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. *Centro de investigación biométrica*. 221, 227.
- Rodríguez, Á. (2022). *Coaching empresarial*. Ediciones de la U.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez, M. (2016). *Coaching*. Editorial ICB.  
<https://www.digitaliapublishing.com/a/109501>
- Rojas, J. (2022). *Liderazgo directivo y clima laboral en docentes de una institución educativa primaria del distrito de San Sebastián, Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Myloft UCV  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/175ppoi/alma991002923765007001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002923765007001)
- Ruiz, S. (2022). *Inteligencia Emocional y el clima laboral en los docentes de una IEI*. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7992/MAESTRIA%20%20RUIZ%20GARCIA%20SHIRLEY%20YESENIA%20%20EPG.pdf?sequence=1>
- Sandoval, J. (2015). *La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?*  
<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/8025>

- Sebastián, J. (2007). *Conocimiento, cooperación y desarrollo*. Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad, 3(8), 195-208.  
<http://ref.scielo.org/sh6fz2>
- Shim, S. Y., & Lim, S. A. (2019). The influence of Korean preschool teachers' work environments and self-efficacy on children's peer play interactions: the mediating effect of teacher-child interactions. *Early Child Development and Care*, 189(11), 1749–1762. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1411349>
- Solf, A. . (2022). *El coaching como un rol en la actividad profesional del psicólogo*. *Avances En Psicología*, 30(1), e2515.  
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2515>
- Urtecho P. (2021). *La aplicación de las herramientas del coaching en el clima organizacional de los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres de Trujillo-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Myloft UCV  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87024>
- Valderrama B. (2015). *Fundamentos psicológicos del coaching un modelo para ser más* (1.ª ed). Editorial Eos.
- Valiente, P. (2020). *Referentes orientadores para favorecer la pertinencia social de la formación especializada del director escolar*. Mendive. *Revista de Educación*, 18(3), 573-587.
- Whitmore, J. (2010). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Editorial Paidós.
- Yepes (2000). *Fundamentos de Antropología: Un ideal de la Excelencia Humana*. Eunsa.
- Yuste, F. (2015). *Herramientas de coaching ejecutivo*. Nube Digital De Bibliotecas SI.



**ANEXOS**  
**Anexo1**

Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable Independiente:</b>  Plan de Coaching	Peñalver (2009) Es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos y herramientas de trabajo para que los profesionales, a nivel individual o educativo, puedan desarrollar comportamientos determinados para que sean más eficientes en su desempeño y a su vez, puedan crecer en el marco de la organización.	El plan de coaching se basó en el acompañamiento de un docente con la finalidad de que este, alcance sus objetivos de acuerdo a las fases en el marco organizacional de la Institución Educativa y que se refleja a través de estas dimensiones de exploración, enfocar, analizar, planificar, actuar y seguimiento, que nos brinda el autor González, Á. (2019).	Exploración	Con amor valoramos y mejoramos las áreas de nuestra vida. Valoro lo que tengo.	
			Enfocar	Elaboramos objetivos para lograr alcanzar la META. Rumbo al éxito cumpliendo objetivos.	
			Analizar	Participamos elaborando nuestro DAFO. Cómo nos evaluamos para llegar a mi objetivo.	
			Planificar	En equipo establecemos acciones rumbo al éxito. Juntos logramos el reto institucional.	
			Actuar	Nos motivamos creando hábitos hacia el éxito transformacional	
<b>Variable Dependiente:</b>	Chiavenato, I. (2011) Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente	Se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones:	Autonomía	Toma de decisiones Solucionar problemas Autosuficiente	Ordinal
			Cooperación y apoyo	Ambiente de compañerismo Cordialidad Desarrollo en la organización	

Clima laboral	<p>con el grado de motivación de sus integrantes. También se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral.</p>	<p>motivación, liderazgo, autonomía, organización, reconocimiento, cooperación y apoyo e innovación, relacionadas con el individuo, grupo y la propia organización Bordas (2016).</p>	Reconocimiento	<p>Demuestra percepción de reconocimiento</p> <hr/> <p>Contribuye a la organización</p>
			Organización y estructura:	<p>Realiza trabajos organizados y coordinados.</p> <hr/> <p>Demuestra eficiencia y eficacia.</p> <hr/> <p>Realiza procesos de trabajo bien organizados.</p>
			Innovación	<p>Participa con nuevas ideas.</p> <hr/> <p>Demuestra su creatividad para realizar cambios en las actividades.</p>
			Transparencia y equidad:	<p>Valora su desempeño</p> <hr/> <p>Brinda oportunidades para trabajo en equipo.</p>
			Motivación	<p>Demuestra un buen desempeño.</p> <hr/> <p>Genera confianza entre docentes y en sí mismo para trabajar en equipo.</p> <hr/> <p>Compromiso con las actividades en la IEI.</p>
			Liderazgo	<p>Transmite seguridad ante una situación de incertidumbre.</p> <hr/> <p>Es empático</p> <hr/> <p>Fomentan el sentido de pertinencia en la IEI.</p> <hr/> <p>Transmite valores desde el sentido humano de las personas.</p>

### Anexo1B.

Tabla de Matriz de Consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/TIPO / DISEÑO	TÉCNICAS/ INSTRUMENTO
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué características tiene el plan de Coaching para potenciar el clima laboral en docentes del nivel inicial?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Diseñar un Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el nivel del clima laboral en los docentes.</p> <p>Fundamentar teórica y técnicamente un plan de Coaching para potenciar el clima laboral en los docentes.</p> <p>Validar mediante juicio de expertos el plan de coaching para mejorar el clima laboral en los docentes del Nivel Inicial.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Plan de Coaching Organizacional</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Clima laboral</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Docentes del Nivel Inicial</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>14 docentes del Nivel Inicial</p> <p>MUESTRA</p> <p>14 docentes del Nivel Inicial</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Básico</p> <p>DISEÑO Descriptivo propositivo No experimental</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>



**Anexo 2.**

Instrumento de recolección de datos.

**CUESTIONARIO CLIMA LABORAL**

---

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – ESCUELA DE POST GRADO**  
**INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, la presente es un cuestionario, cuya finalidad es diagnosticar la influencia del clima laboral.

Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de las veces en su trabajo. No hay respuestas correctas o incorrectas. Tan solo reflejan su opinión personal, que nos servirá de mucho.

Para ello lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto, el mismo que está estructurado en 5 opciones:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre

**CONFIDENCIALIDAD:**

Se pide completa sinceridad al responder las preguntas, las cuales serán anónimas y absolutamente confidenciales. De antemano: ¡Muchas gracias por su colaboración!



Dimensión	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
Autonomía	Toma de decisiones	1. ¿Ante un conflicto que se suscita en una reunión de docentes, tienes la oportunidad de tomar una decisión?					
		2. ¿Sientes que es mejor quedarte en silencio, mientras los demás toman decisiones?					
	Solucionar problemas	3. ¿Se emplean estrategias para evitar conflictos en las reuniones de trabajo?					
		4. ¿Te planteas un objetivo para solucionar el problema en tu Institución?					
	Autosuficiente	5. ¿Me siento orgulloso de mi desempeño?					
		6. Estoy comprometido en alcanzar mis objetivos laborales.					
Cooperación y apoyo	Ambiente de compañerismo	7. ¿Sientes que hay compañerismo entre las maestras contratadas y nombradas?					
		8. ¿Comparten ideas para la programación de actividades?					
	Cordialidad	9. ¿En la IEI consideran las opiniones y referencias de los maestros?					
		10. ¿Percibo que la comunicación entre los integrantes de la IEI, es negativa entre docentes nombrados y contratados?					
	Desarrollo en la organización	11. ¿Cumple usted con las responsabilidades designadas por el director en el tiempo indicado?					
		12. ¿Te propones una meta personal para el desarrollo de las actividades de la Institución Educativa?					
Reconocimiento	Demuestra percepción de reconocimiento.	13. ¿El equipo docente reconoce mis logros en la IEI?					
		14. ¿La dirección conoce mis logros y los resalta?					
	Contribuye a la organización	15. ¿Planteo una meta personal para contribuir en las actividades?					
		16. ¿Entre docentes nos apoyamos para tener un buen clima laboral?					
Organización y estructura	Realiza trabajos organizados y coordinados.	17. ¿La dirección se interesa por la mejora de cada uno de los docentes?					
		18. ¿Nuestra directora organiza y coordina con todos los docentes para llegar a un acuerdo?					
	Demuestra eficiencia y eficacia.	19. ¿En el trabajo solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo de manera eficaz?					
		20. ¿Logra eficacia en los resultados de las actividades de la IEI?					
	Realiza procesos de	21. ¿Los resultados de la organización, son motivo de orgullo del personal?					



	<b>trabajos bien organizados.</b>	22. Brindo mis opiniones en la planificación de las actividades conjuntas con mis colegas de los turnos mañana y tarde.					
<b>Innovación</b>	<b>Participa con nuevas ideas.</b>	23. ¿Considera usted que tiene la iniciativa para proponer ideas creativas que favorecen al grupo?					
		24. ¿Se propone nuevas metas que le permita mejorar en su desempeño y sus competencias como docente?					
	<b>Demuestra su creatividad para realizar cambios en las actividades.</b>	25. ¿Participo brindando actividades innovadoras en beneficio de la IEI?					
		26. ¿Propongo estrategias o dinámicas innovadoras para seguir en una buena organización?					
<b>Transparencia y equidad</b>	<b>Valora su desempeño</b>	27. ¿Confías en el buen desempeño que realizas para la Institución?					
		28. ¿Existe competitividad entre los docentes por el desempeño que desarrollan para la IE?					
	<b>Brinda oportunidades para trabajo en equipo.</b>	29. ¿Valoro las opiniones de los demás colegas ante una actividad?					
		30. ¿Existe un trato equitativo para todos los docentes?					
<b>Motivación</b>	<b>Demuestra un buen desempeño.</b>	31. ¿La organización reconoce y valora el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño?					
		32. ¿En la organización, hay un ambiente de trabajo agradable?					
	<b>Genera confianza entre docentes y en sí mismo para trabajar en equipo.</b>	33. ¿Fomenta el trabajo en equipo entre todas, para llevar una relación horizontal?					
		34. ¿Genero confianza en otra docente cuando percibo que no se encuentra bien?					
	<b>Compromiso con las actividades en la IEI.</b>	35. ¿Te sientes comprometido con la organización?					
		36. ¿Considero que mis colegas tienen identidad con la institución educativa?					
<b>Liderazgo</b>	<b>Transmite seguridad ante una situación de incertidumbre.</b>	37. ¿Frente a un incidente que le ocurre a una compañera, el líder brinda soporte socioemocional?					
		38. ¿La líder de la IEI. transmite seguridad y brinda apoyo ante algún incidente?					
	<b>Es empático</b>	39. ¿El líder muestra empatía ante mis demás colegas?					
		40. ¿El líder comprende las emociones y sentimientos de algún colega?					
	<b>Fomentan el sentido de</b>	41. ¿Te identificas con la IEI. para lograr las metas que se propone, por el bien de la organización?					



	<b>pertinencia en la IEI.</b>	42. ¿El líder motiva a los docentes en las actividades de la IEI. que se proponen cada mes?					
	<b>Transmite valores desde el sentido humano de las personas.</b>	43. ¿Se practica la cordialidad entre docentes nombradas y contratadas dentro de la IEI?					
		44. ¿El liderazgo que prevalece va acorde a los valores institucionales de la organización?					



**Anexo 3:**

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Título de la investigación: -----

Investigadora: -----

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada -----  
----- cuyo objetivo es -----

----- Esta investigación es desarrollada por una estudiante de postgrado del programa de Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus de Chiclayo, aprobada por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

-----  
-----  
-----

**Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: -----  
-----
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera personal. 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 la Investigadora: -----  
-----, Email: -----  
----- y Docente asesor: -----  
-----

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*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.*

## Anexo 4:

Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**  
Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel Inicial en una IE – Lambayeque.
  
2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Clima Laboral
  
3. **TESISTA:**  
Br. : Yovani Guadalupe Ventura Olliden.
  
4. **DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, ..... de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 16402887 EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p> 
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FIGUEROA CHAMBERGO
Nombres	MARITZA CRISTINA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16442887

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	11/09/18
Resolución/Acta	0298-2018-UCV
Diploma	052-041936
Fecha Matrícula	11/07/2015
Fecha Egreso	31/07/2017

Fecha de emisión de la constancia:  
08 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000978421

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 08/11/2022 09:46:29-0500

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

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

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



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**  
Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel Inicial en una IE – Lambayeque.
  
2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Clima Laboral
  
3. **TESISTA:**  
Br. : Yovani Guadalupe Ventura Oliden.
  
4. **DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 26 de mayo de 2023

<p>LEA N° 202 "PASITOS DE JESÚS" UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Lambayeque Rocio Muro Calfuenda DIRECTORA</p> <hr/> <p>Firma/DNI <u>17610675</u> EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p> 
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MURO CALDERON**  
Nombres **AMALIA ROCIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **17610675**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rectora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**  
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**  
Directora **TOMASA VALLEJOS SOSA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA**  
Fecha de Expedición **09/04/21**  
Resolución/Acta **155-2021-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0195**  
Fecha Matriculación **23/02/2015**  
Fecha Egreso **13/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
01 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001311829

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 01/06/2023 12:57:01-0500

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

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

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**  
Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel Inicial en una IE – Lambayeque.
- 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Clima Laboral
- 3. TESISISTA:**  
Br. : Yovani Guadalupe Ventura Oliden.
- 4. DECISIÓN:**



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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2023

 M.D.A. Daniel C. Ordóñez Rodríguez C.O. - 22625 Firma/DNI 4629819 EXPERTO	HUELLA 
---	---

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>ORDINOLA RODRIGUEZ</b>
Nombres	<b>DANIEL ENRIQUE</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>46298119</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b>
Fecha de Expedición	<b>12/11/18</b>
Resolución/Acta	<b>0378-2018-UCV</b>
Diploma	<b>052-046522</b>
Fecha Matricula	<b>28/02/2017</b>
Fecha Egreso	<b>12/08/2018</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
30 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001308861

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 30/05/2023 17:13:41-0500

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

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

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



Anexo 5

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	2	3.33	1.15	0.778	VALIDO
	Coherencia	4	4	2	3.33	1.15	0.778	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	2	3.33	1.15	0.778	VALIDO
	Coherencia	4	4	2	3.33	1.15	0.778	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO





	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	Claridad	4	4	2	3.33	1.15	0.778	VALIDO
	Coherencia	4	4	2	3.33	1.15	0.778	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO



item25	Claridad	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item26	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item29	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item31	Claridad	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item32	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item33	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item34	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item35	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item36	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item37	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO



	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item38	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item39	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item40	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item41	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item42	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item43	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item44	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO



Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

ANALISIS DE CONFIABILIDAD  
METODO DE CONSISTENCIA INTERNA - ALFA DE CRONBACH

N° Ítems 30

SUJETO	ITEMS																												Suma de ítems																				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28		I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44				
S1	3	5	3	3	5	5	1	1	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	143				
S2	2	3	2	3	5	5	3	1	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	4	5	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	133				
S3	3	2	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	170				
S4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	206				
S5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	192			
S6	5	2	3	4	5	5	4	2	4	3	4	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	165				
S7	4	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	158			
S8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141			
S9	1	5	1	3	3	3	1	1	1	5	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	5	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	96			
S10	3	3	1	3	3	3	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	113				
S11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130			
S12	3	3	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	112				
S13	3	3	1	3	3	3	3	1	3	5	4	4	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	116			
Varianza	1.101	1.4	2	0.6	0.92	0.8	1.7	2.71	1.8	0.8	0.6	0.6	1.7	1.4	1.02	1.9	1.8	2	1.5	1.25	0.6	1.7	0.5	0.8	0.7	0.7	0.7	1.2	0.7																				
St^2	35.37																																																
St^2	989.25																																																
Alfa: α	0.997																																																

K: Número de ítems

St^2: Suma de varianza de los ítems

St^2: Varianza de la suma de los ítems

α: Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

## **Anexo 6:**

### **Propuesta**

#### **1) TÍTULO PROPUESTA**

“Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional”

#### **2) PRESENTACIÓN**

El interés que se tuvo al proponer un plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial; surgió de una realidad institucional que depende de muchos principios y fundamentos para la excelencia, eficacia de la formación personal como también profesional, obteniendo el logro de sus metas a corto y largo plazo creando una mejor convivencia para el bienestar común de la sociedad.

En nuestra realidad nacional, regional, local; es novedad abarcar el tema del Coaching organizacional en instituciones, siendo una gran fortaleza que debemos conocer y desarrollar, al guiar, formar, orientar personas que puedan reflexionar, comprometerse, organizándose en equipo, potenciando sus objetivos para el desarrollo de un buen clima laboral.

Tal como indica Martín (2010), que se centra en lo que desea la persona, en este caso su objetivo y a la vez lograrlo; estimulando a conocer sus propios valores y practicarlos para el beneficio de la organización.

Ello va a reforzar mediante las actividades que se realizarán en este plan donde a la vez se proporciona el feedback.

En tal sentido, este plan va dirigido a los docentes del nivel inicial – Lambayeque, que consiste en un conjunto de actividades teniendo en cuenta herramientas, estrategias en los agentes que forma la Institución Educativa Inicial con la finalidad de orientar y potenciar el buen clima laboral, desarrollando actividades que generen autonomía, cooperación, compromiso, promoviendo innovación - creatividad, transparencia, motivación, liderazgo; de tal manera que uno pueda vivir su propio proceso transformacional para poder aplicarlo y así ir ayudando a otros, trabajando en unión, para el éxito de la organización.

Se desarrolla este plan en base a los datos que arrojó al aplicar el instrumento del Clima laboral, donde el 57.14% en un nivel medio están en la dimensión: autonomía, cooperación – apoyo; tenemos el 21.43% en nivel bajo de reconocimiento, organización - estructura, también el 64.9% en un nivel medio para la dimensión de innovación, transparencia - equidad, y para estas dimensiones motivación y liderazgo arroja que se encontraron en un nivel medio en 71%, siendo importante subir el nivel a través de las diferentes acciones que se propondrán, para cada docente que labora en la institución educativa, constituyendo una base fundamental en el contexto organizacional.

Además de ello, es natural que todo plan se evalúe de forma permanente donde exista un control y seguimiento en cada trabajador, sobre todo en las actividades a desarrollar, siendo un proceso continuo.

### **3) CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA**

El Plan de coaching organizacional se define de manera conceptual según los siguientes autores:

Fernández (2009) el plan de coaching organizacional, “es un proceso de aprendizaje establecido del marco metodológico de progreso pedagógico, estudiado por alcanzar una optimización del ejercicio del que lo guía”

Benites (2018) define que es un conjunto de acciones apropiadamente coordinadas que lleva a cabo durante una diversidad de actividades, que son dirigidas a docentes que potencien el desarrollo de las acciones propias, basadas en competencias, capacidades y actitudes de manera personal y profesional.

Peñalver (2009) es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos y herramientas de trabajo para que los profesionales, a nivel individual o educativo, puedan desarrollar comportamientos determinados para que sean más eficientes en su desempeño y a su vez, puedan crecer en el marco de la organización.

#### **4) OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

##### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer el clima laboral en docentes de la IEI. de Lambayeque, a través de la propuesta: Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional

##### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Sensibilizar a los docentes del nivel inicial y al director sobre el plan de coaching organizacional.

Elaborar actividades a través de herramientas, estrategias que desarrollen el coaching organizacional en los docentes de inicial.

Estimular las fases de exploración, enfoque, análisis, planificación, actuar y seguimiento en los docentes.

Socializar el plan de coaching organizacional, para generar un buen clima laboral, beneficiando a los docentes del nivel inicial.

#### **5) JUSTIFICACIÓN**

El plan de Coaching organizacional se realiza porque es necesario que los docentes se propongan y logren sus propios objetivos de tal manera que los puedan cumplir dentro del plazo establecido, reflexionando para el buen desempeño dentro de la Institución educativa, en la cual sea capaz de planificar sus responsabilidades dentro de la organización, buscando efectividad organizacional y bienestar, para que los docentes con el plan que se va a desarrollar se sientan motivados, reconozcan sus fortalezas, oportunidades y de esta manera buscar alternativas de solución que favorezca al desempeño laboral. A su vez sean innovadores, capaces de crear y generar nuevas ideas, que lleguen a una comunicación horizontal entre docentes, que a través de las estrategias que se plantean busquen generar confianza, empatía, fomentar el sentido de pertinencia en la organización del liderazgo y de esta manera llegar a tener un alto nivel en cuanto al buen clima laboral (Koltko, 2006).

El plan contribuye en la persona humana, comunidad científica, a la

sociedad, está basado en la teoría científica Humanista de Maslow y Rogers, donde considera a la persona plena y completa, responsable de sus propios actos y decisiones ante diferentes situaciones, teniendo la intención de ayudar a los demás, motivándose para desarrollar sus potencialidades de manera gradual.

Asimismo, se basa en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, donde refiere Sandoval (2015) que se fundamenta en una postura de carácter social, donde manifiesta el progreso de las personas de manera personal como también la integración de los equipos de trabajo.

Es plan es conveniente porque ayudará a mejorar el clima laboral entre los docentes que trabajan en la institución educativa.

Posee una relevancia social, porque ello contribuirá no solo a los docentes sino también a todas las personas de la sociedad quienes son los beneficiados al lograr nuevos cambios, desarrollando competencias, habilidad y capacidades del potencial humano que cada uno irá fortaleciendo, a través de las actividades que se desarrollarán con las estrategias y herramientas que se plantearán.

A su vez tendrá implicancias prácticas, ya que ayudará a resolver situaciones problemáticas que existen en la organización, creando motivación, reconocimiento, cooperación e integración entre todos los integrantes, descubriendo la tendencia de participar y llegar a buenos acuerdos.

El plan posee un valor teórico, ya que es pertinente saber las teorías científicas y conceptuales que dan sustento para generalizar los resultados positivos en la mejora de la organización y los resultados que se cumplirán en un determinado plazo.

En cuanto a la utilidad metodológica, el plan de coaching organizacional, aporta con herramientas para potenciar el clima laboral, con la finalidad de explorar, enfocar, analizar, planificar, actuar, conllevando a un seguimiento e integración entre todos los docentes, manteniendo una evaluación continua y permanente.



## 6) FUNDAMENTOS

La presente propuesta del Plan de coaching organizacional, se sustenta desde un punto de vista epistemológico, filosófico, psicológico y pedagógico.

Dentro del marco epistemológico Mesurado (2020) menciona que sobresalen aspectos emocionales y cognitivos en diversas situaciones que muestren empatía entre las personas, determinando los beneficios que son fundamentales en su salud mental, generosidad, humanidad, emociones, empatía que son variables vinculadas al razonamiento moral. Este aporte es de gran ayuda porque ve aspectos basados en la persona humana y ello se necesita en este plan que conllevará a un buen clima laboral.

Dentro del marco filosófico, tenemos a Yepes (2000) quien alude que la persona es única e inigualable, teniendo conciencia de sí mismo, asumiendo riesgos que implica vivir de manera consciente.

Se tiene en cuenta lo que menciona el autor, ya que como persona debe asumir su rol como docente que implica ser responsable de sus propios actos y decisiones ante conflictos que se presentan en la organización. Logrando nuevos cambios, al demostrar sus habilidades, actitudes que lleva en su interior (Bou, 2010).

Cabe mencionar que ambos autores reflejan a la persona humana como el eje principal capaz de ser autónoma, innovador y sentirse motivado para asumir responsabilidades ante diversas situaciones que se da en la organización de trabajo y de ello se trata este plan que ayudará de mucho a la persona siendo capaz de autorrealizarse.

Dentro del marco Psicológico, se tiene a Valderrama (2015) quien afirma que se debe ayudar a la persona a lograr y fijar sus metas de manera eficaz y eficiente, identificando sus fortalezas, debilidades, limitaciones y oportunidades que debe analizar cada cierto tiempo, fomentando la motivación hacia la acción, evaluando resultados y fomentando correcciones necesarias.

Este plan se sustenta en este marco, ya que cada persona necesita de ayuda para poder complementarse ante las diferentes actividades que se realiza en las instituciones, proponiéndose una meta, y ello es parte de la

integración hacia la organización donde trabaja; optimizando las relaciones humanas de calidad total.

Solf (2022) alude que se debe cuidar las características de este aspecto psicológico ya que se espera que “el rol de Coaching contribuya con los objetivos más amplios establecidos en coordinación con el líder”.

Asimismo, tenemos el marco pedagógico, donde menciona Kant (2003) que la educación hace de la persona, por ello es que la educación cumple un papel esencial, siendo un progreso de manera moral (humanidad), puestas y dirigidas en el uso de la razón.

El plan de coaching se sustenta en este marco, ya que el eje principal es el docente, quién es el que lidera un grupo de estudiantes, quién es el ejemplo a seguir con sus actitudes, virtudes, habilidades y competencias que lo lleva en su ser y en el uso de su razón, haciendo las cosas bien para el logro de sus competencias, como el logro de manera grupal en la organización en el que desempeña.

## **7) PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS**

En los principios psicopedagógicos tenemos a la participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad; que ayudará a contribuir el desarrollo de actitudes, valores, mostrando disciplina en las personas que son la muestra participativa en el desarrollo de la propuesta.

- ✓ Participación, donde se reconoce y aprovecha el potencial intelectual de los integrantes, papel importante dentro de la sociedad (De los Ángeles y otros, 2021). Se busca que el personal interactúe, participen, motivándolos a tomar decisiones sobre sus objetivos, fomentando la inclusión y el trabajo en equipo, creando compromisos para alcanzar retos de la organización.
- ✓ Pertinencia, menciona Valiente (2020) que en este punto se debe registrar sus objetivos, con la finalidad de tener un registro a su proyecto de sociedad. Tal es el caso que en cada actividad que se proponga en el plan, se debe tener una finalidad para el proyecto de vida de cada docente.

Además de ello, el plan con las actividades a desarrollar se va a validar

dando pertinencia y confiabilidad, implementando con estrategias, herramientas, recursos y tareas necesarias, aplicando competencias para coadyuvar en una adecuada organización con ética y perseverancia.

- ✓ Integralidad, implica trabajar de manera pertinente, interactuando con los integrantes donde se labora. Gran parte de los docentes se ven vinculados en la intervención de actividades en distintos ámbitos y servicios, donde se ve reflejado el apoyo mutuo (Cano, 2017). Por ello, que en este plan es importante este principio, siendo un desafío de la vivencia social, interactuando e integrándose todos los involucrados en esta propuesta, fomentando de manera positiva el buen clima de la organización.
- ✓ Flexibilidad, de acuerdo al autor Menchén (2010) refiere que transforma el proceso del trabajo para conseguir el procedimiento y a la vez solucionar el problema, ya que nace la capacidad de abordar y dar solución a los problemas desde diferentes puntos, con la finalidad de llegar a buenos acuerdos, llegando a ser flexible en los puntos de vista de cualquier integrante de la institución.
- ✓ Gradualidad, este principio es donde se forman los procesos formativos indicados para los diversos ritmos y situaciones personales desde lo específico a lo general, para dar respuesta desde un enfoque inclusivo y competencial. Porlán (2018). Siendo importante para el plan ya que se tendrá en cuenta un enfoque el cual desarrolle, competencias, habilidades y capacidades en el personal de la organización educativa de manera progresiva.

## **8) CARACTERÍSTICAS**

- ✓ Dirigido a docentes del nivel inicial que son pieza fundamental de su buen desempeño y clima laboral, para el desarrollo de sus competencias, capacidades y actitudes que se ven reflejadas en el trabajo diario que ejecuta con los pequeños y pequeñas.
- ✓ Acompañamiento garantizado, enfocado en la creatividad y desempeño desde la primera actividad a desarrollar.

- ✓ Potenciar las habilidades de cada uno de los participantes en beneficio de la organización.
- ✓ Actividades personalizadas y en equipo para el logro de sus objetivos planteados.
- ✓ Motivación al equipo docente para mantener y potenciar su desempeño laboral.
- ✓ Basado en la teoría humanista (Maslow) y teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo y Kurt Lewin)
- ✓ Comunicación horizontal con todos los integrantes de la organización de la IEI.
- ✓ Herramientas y estrategias que conlleven al buen trabajo en equipo de confianza y clima laboral.
- ✓ Actividades basadas en estrategias, herramientas de coaching organizacional retadoras e innovadoras que ayuden auto realizarse y auto superarse, generado satisfacción laboral.

## **9) ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA**

La propuesta Plan Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional, será aplicada a 14 docentes con 10 actividades y será dividida en las siguientes dimensiones:

En esta dimensión de la exploración se han utilizado las estrategias de la “Rueda de la vida y el Quiero/Tengo”, para conocer las diversas áreas que necesitan atención para mejorar su nivel de satisfacción y realizar una retroalimentación a futuro y lograr la autosuperación.

En la dimensión enfocar se creyó conveniente utilizar la estrategia “META y Éxito”, la cual nos permitirá conocer las cualidades que deben poseer los objetivos para poder establecer como alcanzarlos con la finalidad de mejorar la comunicación asertiva y el buen trato entre los colaboradores.

En la dimensión analizar se aplicará la estrategia “DAFO y Ventana de Johari” con la cual podremos analizar y recoger información necesaria para el logro de los objetivos.

En la dimensión planificar se ha creído conveniente utilizar la herramienta “el esquema de Ishikawa y Reto por opción” que nos permitirá marcar la ruta para el desarrollo y logro de los objetivos, el tiempo de cada paso y los recursos que se necesitan para realizarlos.

En la dimensión actuar se ha creído conveniente utilizar la herramienta Creación de hábitos, aplicando la técnica del juego de roles, dinámicas de grupo y ejercicios de simulación con la finalidad de mejorar el clima laboral.

El seguimiento y la evaluación debe ser transversal, durante todo el proceso, permanente, eficiente y eficaz.

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>ESTRATEGIA A DESARROLLAR</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>RECURSOS Y MATERIALES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>
Conocemos el Plan Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional	Incorporar el Plan "Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional" al Proyecto Educativo Institucional	Socialización	--	Auditorio Proyector PPT Material impreso Papelotes Plumones Videos	Director Docentes Tesisistas	Fichas de observación
Con amor valoramos y mejoramos las áreas de nuestra vida.	Valorar el grado de satisfacción de las áreas, para ver qué tan equilibrada está la vida.	Rueda de la vida	Exploración			
Valoro lo que tengo.	Reflexionar y explorar de cómo nos encontramos para ayudar a enfocarnos.	Quiero y Tengo				
Elaboramos objetivos para lograr alcanzar la META.	Elaborar objetivos personales y profesionales que ayuden a cumplir su meta trazada.	M.E.T.A	Enfocar			
Rumbo al éxito cumpliendo objetivos.	Visualizar los objetivos para mejorar la autoconfianza.	Modelo GROW				
Participamos elaborando nuestro DAFO.	Identificar como nos encontramos, que recursos tenemos para lograr nuestros objetivos.	DAFO	Analizar			
Cómo nos evaluamos para llegar a mi objetivo.	Sensibilizar a todos los docentes para interactuar y analizar los objetivos.	Ventana de Johari.				
En equipo establecemos acciones rumbo al éxito.	Analizar y determinar acciones a ejecutar, para una buena organización.	Feedback 360°	Planificar			
Juntos logramos el reto institucional.	Proponer retos en equipos.	Reto por opción				
Nos motivamos creando hábitos hacia el éxito transformacional	Promover mejores actitudes de los colaboradores para el éxito organizacional.	Creación de hábitos	Actuar			

**Actividad 01: Conocemos el Plan Coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional.**

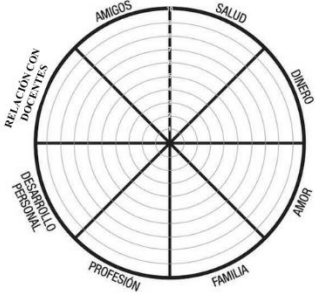
<b>Objetivo:</b> Incorporar el plan coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional al PEI.		
<b>Estrategia:</b> Socialización del plan al personal docente y directivo.		
<b>Responsable:</b> Directivo, tesista y docentes		
<b>Actividad</b>	<b>Recursos</b>	<b>Duración</b>
<p><b>Inicio:</b></p> <p>El capacitador inicia saludando y presentándose a la plana docente, director. Brinda las palabras de bienvenida.</p> <p>Los invita a formar un círculo y les menciona que se realizará una dinámica denominada: “La pelota saltarina” el cual consiste en que cada uno se debe presentar y decir que es lo que le gusta, que le disgusta y como se ve a futuro. Terminado el participante de hablar, lanzará la pelota a otro compañero para que pueda responder y así continuamente.</p> <p>Después de haber interactuado, se les da a conocer el nombre de la actividad y posterior a ello el propósito: Socializar el plan de coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional al PEI.</p>	<p>Computadora Proyector</p>	<p>10 minutos</p>
<p><b>Desarrollo:</b></p> <p>El capacitador proyecta el plan que se irá trabajando con ellos y cómo está sustentado, cual es la finalidad y en base a qué se les está realizando este plan.</p> <p>Indica los objetivos del plan.</p> <p>Los fundamentos teóricos para el desarrollo del plan.</p>	<p>Computadora Proyector Papel bond</p>	<p>1 hora 45 minutos</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los principios que sustenta el plan.</li> <li>- La estructura del plan.</li> <li>- La descripción de los contenidos y su cronograma.</li> <li>- Finalmente, cómo será su evaluación.</li> </ul> <p>El capacitador, realiza el feedback y solicita a los presentes de manera ordenada que realicen las preguntas respectivas.</p>		
<p><b>Cierre:</b></p> <p>El capacitador propone la inclusión del plan para colocarlo dentro del PEI, por abordar una problemática que ayude al beneficio de la organización y al buen clima laboral.</p> <p>Luego, como producto se les pide a los docentes que en un sobre coloquen su apreciación del Plan, que desean saber y en que pueden aportar.</p>	<p>Sobre Caja mágica Lapiceros</p>	<p>20 minutos</p>
<p><b>Evaluación:</b> La evaluación es permanente, continua y ellos mismos se podrán autoevaluarse.</p>		



**Actividad 02: Con amor valoramos y mejoramos las áreas de nuestra vida.**

<b>Objetivo:</b> Valorar el grado de satisfacción de las áreas, para ver qué tan equilibrada están en su vida.		
<b>Estrategia:</b> Rueda de la vida		
<b>Dimensión:</b> Exploración		
<b>Responsable:</b> Directivo, tesista y docentes		
<b>Actividad</b>	<b>Recursos</b>	<b>Duración</b>
<p>El capacitador les da la bienvenida y les presenta una dinámica el cual consiste en formar 3 equipos de 5 integrantes, donde cada equipo tendrá un vaso con agua y al otro extremo un vaso vacío, también un elástico, 5 cuerdas.</p> <p>Se les explica que deberá transportar el vaso a través de las cuerdas y llevarlo al vaso vacío para poder vaciar el agua.</p> <p>Acabada la dinámica, se les pregunta a los equipos: ¿Qué les pareció esta dinámica?          ¿Qué dialogaron para cumplir con el reto?          ¿Todos colaboraron para poder vaciar el agua en el vaso?          ¿Qué pasaría si no hubieran participado todos para cumplir la meta? ¿Debieron estar las cuerdas equilibradas para poder vaciar el vaso con agua?</p> <p>El capacitador les pregunta de manera personal:          ¿Ustedes creen que nosotros debemos mantener un equilibrio en nuestras vidas?</p> <p>Después de la pregunta, se les da a conocer el nombre y el propósito de la actividad.</p>	<p>Proyector          Vasos,          elástico,          cuerdas y          agua.</p>	<p>10 minutos</p>
<p>El capacitador les explica acerca de la rueda de la vida, cómo estamos, cómo nos</p>	<p>Fichas de la rueda</p>	<p>1 hora 45 minutos</p>

<p>encontramos y ver una visión de manera gráfica de los aspectos que componen en nuestra vida y que tanto le damos prioridad o no a cada una de ellas.</p> <p>Luego de explicarles se les presenta un círculo que está partido como un pastel que se divide en 8 partes y en toda la rueda hay círculos y una enumeración del 1 al 10 para ver cuánto de valor le damos a cada área.</p> <p>Se les presenta un video de cómo llenar la rueda de la vida:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=qVmVB76aoyo">https://www.youtube.com/watch?v=qVmVB76aoyo</a></p>  <p>Luego, los docentes tienen la oportunidad de llenar la rueda de la vida que se les reparte en una hoja.</p> <p>Los docentes tienen que presentar su producto que identificar cuánto le da a cada área para ver qué tan equilibrada está su vida y a partir de ello, tomar decisiones, mejorar su nivel de satisfacción y realizar una retroalimentación a futuro y lograr la autosuperación.</p>	<p>de la vida.</p> <p>Proyector</p> <p>Videos</p> <p>Usb</p> <p>Laptop</p>	
<p><b>Cierre:</b></p> <p>El capacitador les pregunta: ¿Qué les pareció esta estrategia? ¿En qué nos puede ayudar? ¿Será importante equilibrar las áreas de nuestra vida? ¿Qué podría pasar</p>	<p>Hojas</p> <p>bond</p> <p>Carteles</p>	<p>20 minutos</p>

<p>si no tratamos de equilibrar las áreas?</p> <p>Presentan su producto y a la vez se puede realizar otra actividad con una rueda de la vida, netamente profesional.</p> <p>Luego, el capacitador los invita a la reflexión y a realizar un compromiso, proponerse objetivos para el logro de su rueda de la vida, con las siguientes interrogantes, de acuerdo a cada punto:</p> <p>Área:</p> <p>Mi foco de atención es: _____</p> <p>Los puntos que debo mejorar son: ____</p>		
<p><b>Evaluación:</b> La evaluación es permanente, continua y ellos mismos se podrán autoevaluarse.</p>		

**Actividad 04: Elaboramos objetivos para lograr alcanzar la META.**

<b>Objetivo:</b> Elaborar objetivos personales y profesionales que ayuden a cumplir su meta trazada.		
<b>Estrategia:</b> M.E.T.A		
<b>Dimensión:</b> Enfocar		
<b>Responsable:</b> Directivo, tesista y docentes		
<b>Actividad</b>	<b>Recursos</b>	<b>Duración</b>
<p><b>Inicio:</b></p> <p>El capacitador inicia la actividad con una dinámica denominada “Mi puente favorito” el cual consiste en construir un puente; cuyos materiales serán papel periódico, cinta de embalaje, tina. Para ello se solicita 3 equipos de 5 integrantes, pero que no sean los mismos de la actividad anterior.</p> <p>La idea es que construyan un puente hasta la distancia que está la tina y cuando esté listo, la pelota de papel tendrá que pasar por ahí, de tal manera que llegue a su lugar de destino, sin evitar caerse, caso contrario, empezaría de nuevo. Finalmente, se les pregunta a los participantes:</p> <p>¿Qué hicieron antes de realizar el puente? ¿fue fácil realizar el puente? ¿Qué sienten que les faltó en el equipo? ¿Por qué será mejor trabajar en equipo?</p> <p>El capacitador les pregunta:</p> <p>¿Será importante que para cada actividad nos enfoquemos en plantearnos objetivos y cumplirlos?</p> <p>El capacitador les menciona la actividad de hoy y el propósito a lograr.</p>	<p>Papel periódico Cinta de embalaje Tina Pelota de papel</p>	<p>10 minutos</p>
<b>Desarrollo:</b>	Laptop	1 hora 45

<p>El capacitador les explica cuán importante es plantear metas para cada actividad que nos proponemos, no solo de manera personal, sino también profesionalmente, para llegar a cumplir y ser un éxito en cada meta planteada.</p> <p>Para ello les explica sobre la dimensión enfocar y la estrategia que se debe realizar. Luego, se les hace una dinámica de moverse con el cuerpo, señas o gestos de cómo uno va detrás de su meta para conseguirlo, de acuerdo al siguiente video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=JKkkP2Wf81U">https://www.youtube.com/watch?v=JKkkP2Wf81U</a></p> <p>Les presenta un video de M.E.T.A.</p> <p>Finalmente, como producto elaborarán su Meta personal y una meta profesional en cuanto al liderazgo de la organización.</p> <p>Salen a explicar sus productos y sensibilizarse de que personalmente y profesionalmente debemos tener metas a corto y largo plazo siendo un equilibrio para nuestra vida y a la vez complementar a la rueda de la vida que se trabajó anteriormente.</p>	<p>Video YouTube USB Papel Plumones Lapiceros Cartelitos</p>	<p>minutos</p>
<p><b>Cierre:</b></p> <p>Se les brinda una retroalimentación sobre la estrategia planteada, y preguntas de ¿Cómo se han sentido? ¿Qué han aprendido? ¿Será importante tener en cuenta la estrategia “Meta” el cual permite enfocarnos en nuestras vidas?</p>	<p>Papel bond. Música de fondo</p>	<p>20 minutos</p>
<p><b>Evaluación:</b> La evaluación es permanente, continua y ellos mismos se podrán autoevaluarse.</p>		



## Anexo 7

### Validación de Juicio de Expertos de la Propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA  
(JUICIO DE EXPERTOS)

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE COACHING ORGANIZACIONAL RUMBO A LA META DEL CAMBIO TRANSFORMACIONAL

Yo, Daniel Ordínola Rodríguez, identificado con DNI N° 46298119 con Grado Académico de Magister, en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 052-046522.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Plan de coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional** correspondiente a la Tesis **Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE – Lambayeque**, de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Introducción, Objetivo, Normatividad, Campo, Estructura y Plan de acción y corresponde a la tesis: **"Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE – Lambayeque"**

##### a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	x		

##### b. Pertinencia con la aplicación



N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en su aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

Se valida el instrumento para su aplicación.

**OBSERVACIONES:**

Sólo especifica en la herramienta de la Rueda de la vida, siempre preguntarse al final de la actividad: ¿Cuál es mi mayor foco de atención? ¿Cuáles serán los puntos que debo equilibrar y/o mejorar?

Chiclayo, 14 de julio de 2023.

Mg. Daniel Ordinola Rodríguez, Código de registro de SUNEDU N° N° 052-046522, con Centro de labores en Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, N° de celular: 953133855.

  
Mg. Daniel E. Ordinola Rodríguez  
C.R. 22675

**FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO**





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ORDINOLA RODRIGUEZ**  
Nombres **DANIEL ENRIQUE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **46298119**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**  
Fecha de Expedición **12/11/18**  
Resolución/Acta **0378-2018-UCV**  
Diploma **052-046522**  
Fecha Matrícula **28/02/2017**  
Fecha Egreso **12/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
**30 de Mayo de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001308841

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
libriero: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 26/05/2023 17:10:41-0500

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

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

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

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE COACHING ORGANIZACIONAL  
RUMBO A LA META DEL CAMBIO TRANSFORMACIONAL

Yo, Diana del Rocío Vizcarra Berge, identificado con DNI N° 32917235,  
con Grado Académico de Magíster en la Universidad  
César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N°  
032 - 149462.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Plan de coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional** correspondiente a la Tesis **Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE – Lambayeque**, de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Introducción, Objetivo, Normatividad, Campo, Estructura y Plan de acción y corresponde a la tesis: "Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE – Lambayeque"

## a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		



## b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:


## DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

*Valido el presente instrumento.*

## OBSERVACIONES:

Chiclayo, 10 de julio de 2023.

Mg. *Diana del Rocío Vizconde Burga*..... Código de registro de SUNEDU  
N° *052-149462*..... con Centro de labores en  
*Universidad Privada de Chiclayo* N° de celular: *981797558*

  
**Diana del Rocío Vizconde Burga**  
ABOGADA  
ICAL 8905  
CONCLADORA EXTRAJUDICIAL N° RES 4007

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VIZCONDE BURGA
Nombres	DIANA DEL ROCIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	72917235

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	21/02/22
Resolución/Acta	0967-2022-UCV
Diploma	052-149462
Fecha Matrícula	31/08/2020
Fecha Egreso	01/02/2022

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001345183

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 27/06/2023 11:13:37-0500

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2006-PCM.

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

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE COACHING ORGANIZACIONAL  
RUMBO A LA META DEL CAMBIO TRANSFORMACIONAL

Yo, Ingrid Melany Alvaro Barco, identificado con DNI N° 4433319, con Grado Académico de Maestría en Psicología Educativa en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 452-156617

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Plan de coaching organizacional rumbo a la meta del cambio transformacional** correspondiente a la Tesis **Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE – Lambayeque**, de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Introducción, Objetivo, Normatividad, Campo, Estructura y Plan de acción y corresponde a la tesis: **‘Plan de coaching organizacional para potenciar el clima laboral en los docentes del nivel inicial en una IE – Lambayeque’**

## a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		



## b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

## DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento es aplicable, una propuesta interesante para el fin que se quiere lograr

## OBSERVACIONES:

Chiclayo, 10 de julio de 2023.

Mg. Ingrid Melany Alfaro Barreto Código de registro de SUNEDU  
N° 052-156617 con Centro de labores en  
IEI N° 203° Pasiba, N° de celular: 915128314

  
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALFARO BARRERO**  
Nombres **INGRID MELANY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **44333718**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **11/04/22**  
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**  
Diploma **052-156017**  
Fecha Matricula **31/08/2020**  
Fecha Egreso **31/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Julio de 2023

**CÓDIGO VIRTUAL 8901384007**

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Activo: Servidor de  
Agente automatizado  
Fecha: 12/07/2023 08:28:40-0900

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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



Anexo 8

Validez de la Propuesta

## Coeficiente V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

*S*: La sumatoria de  $s_i$

$s_i$ : valor asignado por el experto o juez  $i$

$n$ : Numero de expertos o jueces.

$c$ : Número de valores de la escala de valoraciones

N° Expertos	3
N° escalas [Sí, No]	2

Escala de valoración	
Sí	No
1	0

N°	CRITERIO	EXPERTOS			Suma (Si)	V de Aiken	Condición
		Experto 1	Experto 2	Experto 3			
<b>Pertinencia con la investigación</b>							
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	1	1	1	3	1.00	Válido
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	1	1	1	3	1.00	Válido
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	1	1	1	3	1.00	Válido
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	1	1	1	3	1.00	Válido
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	1	1	1	3	1.00	Válido
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	1	1	1	3	1.00	Válido
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	1	1	1	3	1.00	Válido
<b>Pertinencia con la aplicación</b>							
8	Es aplicable al contexto de la investigación	1	1	1	3	1.00	Válido
9	Soluciona el problema de la investigación	1	1	1	3	1.00	Válido
10	Su aplicación es sostenible en el tiempo	1	1	1	3	1.00	Válido
11	Es viable en su aplicación	1	1	1	3	1.00	Válido
12	Es aplicable a otras instituciones con características similares	1	1	1	3	1.00	Válido
<b>V de Aiken de la propuesta</b>						<b>1.00</b>	<b>Válido</b>