



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La aplicación de las herramientas del coaching en el clima  
organizacional de los docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres  
de Trujillo - 2021.**

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

**AUTORA:**

Urtecho Armas, Patricia Lizbeth (ORCID: 0000-0003-3158-0741)

**ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Este proyecto lo dedico a Dios por ser mi guía constante y haberme guiado en el proceso de este arduo proyecto.

A mis padres Alcides y Yolanda con todo mi cariño y amor, por su apoyo incondicional y por haberme formado como una persona con valores, también a mi hermana Antuanee por su comprensión, cariño y paciencia en días de tensión.

Finalmente, se lo dedico a mi asesor Henry Villacorta por sus palabras de aliento y sus correcciones que me ayudaron a mejorar durante este proceso.

## **Agradecimiento**

A Dios por haber sido mi guía y haberme mostrado el camino a seguir a lo largo de mi maestría, por ser mi fortaleza, por brindarme una vida llena de aprendizajes y por haberme bendecido con personas tan especiales como lo son mi familia.

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños y mis logros, por haberme brindado el apoyo moral necesario y la mejor educación en valores, por enseñarme que todo sacrificio merece la pena cuando vemos nuestros objetivos logrados y por ser mi ejemplo a seguir.

A mi hermana por ser mi compañera de vida, quien ha estado a mi lado en mis momentos buenos y malos incondicionalmente y por haberme motivado contantemente a no rendirme.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	iv
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos .....	13
3.7. Aspectos éticos .....	13
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	14
Tabla 2 Muestra.....	14
Tabla 3 Validación de expertos.....	15
Tabla 4 Confiabilidad de herramientas de coaching.....	15
Tabla 5 Confiabilidad del clima organizacional.....	16
Tabla 6 Herramientas de coaching en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	18
Tabla 7 Dimensión conciencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	19
Tabla 8 Dimensión autocreencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	20
Tabla 9 Dimensión liderazgo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	21
Tabla 10 Dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	22
Tabla 11 Dimensión autorrealización en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	23
Tabla 12 Dimensión Compromiso laboral en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	24
Tabla 13 Dimensión Supervisión en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	25
Tabla 14 Dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	26
Tabla 15 Dimensión condiciones laborales en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	27
Tabla 16 Clima Organizacional en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	28
Tabla 17 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.....	29
Tabla 18 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y clima organizacional ...	30
Tabla 19 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y autorrealización.....	31
Tabla 20 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y compromiso laboral.....	32
Tabla 21 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y supervisión.....	33
Tabla 22 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y comunicación.....	34
Tabla 23 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y condiciones laborales ..	35

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de Herramientas de Coaching en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	18
Figura 2 Nivel de dimensión conciencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021. ....	19
Figura 3 Nivel de la dimensión autocreencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021. ....	20
Figura 4 Nivel de dimensión liderazgo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021 .....	21
Figura 5 Nivel de dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	22
Figura 6 Nivel de dimensión autorrealización en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	23
Figura 7 Nivel de dimensión compromiso laboral en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021. ....	24
Figura 8 Nivel de dimensión supervisión en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021 .....	25
Figura 9 Nivel de dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.....	26
Figura 10 Nivel de dimensión condiciones laborales en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021	27
Figura 11 Nivel de clima organizacional en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021 .....	28

## Resumen

Esta tesis titulada “La aplicación de las herramientas del coaching en el clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de Trujillo - 2021” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las herramientas de coaching y clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021. El trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño correlacional. La muestra se conformó por 30 docentes de la institución, entre primaria y secundaria. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Para determinar la validez de los instrumentos se utilizó juicio de expertos y la confiabilidad se calculó usando el Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.881 en el cuestionario de herramientas de coaching y 0.892 en el cuestionario de clima organizacional. Los resultados muestran una existente relación fuerte y directa ( $\rho=0,771$ ); así también significativa ( $p=0,000<0,05$ ), entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021. Se concluye que, al aplicar herramientas de coaching en los docentes, existirá un mejor clima organizacional en la institución.

Palabras clave: Herramientas de coaching, clima organizacional, institución educativa.

## **Abstract**

This thesis entitled “The application of coaching tools in the organizational climate in teachers of the I.E.P. Andres Avelino Caceres of Trujillo - 2021” aimed to determine the relationship between coaching tools and organizational climate in I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, year 2021. The research work was of a quantitative approach, basic type and correlational design. The sample was made up of 18 teachers from the institution, between primary and secondary schools. The survey technique was used and the questionnaire was the instrument for data collection. Expert judgment was used to determine the validity of the instruments and the reliability was calculated using Cronbach's Alpha Coefficient, obtaining as a result 0.881 in the coaching tools questionnaire and 0.892 in the organizational climate questionnaire. The results show an existing strong and direct relationship ( $\rho = 0.771$ ); thus also significant ( $p = 0.000 < 0.05$ ), between the coaching tools and organizational climate in teachers of the I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, year 2021. It is concluded that by applying coaching tools to teachers, there will be a better organizational climate in the institution.

Keywords: Coaching tools, organizational climate, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el clima organizacional es un punto clave para mejorar la eficiencia de las distintas instituciones educativas, debido a que esto promueve mayor interacción entre los actores, es decir entre los docentes y los estudiantes, vinculando la calidad de enseñanza, la repercusión significativa del aprendizaje y el promover un mejor funcionamiento en el equipo de profesores (Márquez, 2020).

Hoy en día existente múltiples investigaciones a nivel internacional en las cuales se menciona al clima organizacional como modo práctico en las escuelas, tomando en cuenta que por factores distintos en donde se relaciona al liderazgo como punto clave (Castro 2016). Todo ello se debe al cambiante mundo en el que se está viviendo, con mayor influencia y con cambios dinámicos tanto tecnológicos como características propias de los docentes (Sosa, 2016). El rendimiento laboral de los docentes es afectado principalmente por estos puntos, por una falta de condiciones entre ellas la falencia se mantener un hábito no acondicionado a las nuevas competencias educativas y herramientas que generen un mejor clima organizacional.

En Perú, el clima organizacional es vinculado directamente con el liderazgo, de una manera democrática (Chávez, 2019), mostrando el desempeño del docente para lograr una enseñanza de calidad en sus alumnos (Román, 2020). Es importante mencionar que las evidencias educativas son de importancia para tomar un antes y un después de mejorar el clima organizacional, buscando favorecer al aprendizaje y contribuyendo a fortalecer las competencias educativas.

En Trujillo, tomando a la Institución educativa particular Andrés Avelino Cáceres, en la cual se ha encontrado diferentes conflictos en la plana docente tomando en cuenta a los docentes como principales actores, continuando por los directivos, los padres de familia y el alumnado. Estos problemas han venido causando preocupación, debido a que se ha venido desgastando los ánimos y las condiciones propias para trabajar, afectando directamente al clima laboral, atribuyéndose una falta de herramientas que permitan generar nuevamente empatía, de asertividad y liderazgo. Cabe mencionar que estos problemas han ido

afectando a la institución hasta tal punto de comenzar a perder alumnado, disminuyendo las competencias educativas y la calidad de enseñanza.

Continuando con esta idea antes expuesta, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y el clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021? Tomando en cuenta que hay distintas dimensiones del clima organizacional, como la autorrealización, compromiso laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para estas dimensiones se formularían las siguientes preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y la autorrealización de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021? ¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021? ¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021? ¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y la comunicación de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021? ¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y las condiciones laborales de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021?

Esta investigación se justifica de manera teórica porque busca ampliar el conocimiento de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. Buscando observar y mostrar en términos de mejora pedagógica el uso de las herramientas de coaching, mejorando el compromiso laboral, la comunicación, y las condiciones necesarias para que el clima laboral

Así mismo como justificación práctica esta tesis busca solucionar un problema concreto, el cual se viene produciendo en la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo, y por medio de las evidencias y los resultados obtenidos es posible tomar acción y mejorar la situación en la que se encuentra la institución.

Este trabajo también muestra como justificación metodológica el hecho de elaborar instrumentos los cuales permitan mejorar las herramientas de coaching y el clima organizacional; los cuales serán validados por juicio de experto y

determinados su confiabilidad mediante los métodos pertinentes.

Por último, como objetivo general de esta investigación se formula la siguiente premisa: Determinar la relación que existe las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021. Es de mencionar también los objetivos específicos, los cuales son: Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y comunicación en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

Para el cumplimiento de los objetivos tanto general como específico es importante formular una hipótesis de trabajo, siendo para esta investigación la siguiente hipótesis general: Existe relación entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021. Asimismo, se plantea las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Existe relación entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Existe relación entre las herramientas de coaching y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Existe relación entre las herramientas de coaching y comunicación en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021; Existe relación entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los últimos años habido cambios grande en el sector educación, es por esto que se han tenido que llevar a cabo en el camino distintas tácticas que lograran la habitar a los docentes en las distintas capacidades por competencias, siendo el coaching la más exitosa y con más auge en las escuelas gracias a su tan positiva aplicación y buenos resultados, a lo que algunos autores mencionan al ser humano como el futuro y el cambio a lo cual se rige su comportamiento, por ello se deben romper antiguos patrones de comportamiento, inventan e innovan, asumen nuevos peligros, improvisan y participan en nuevos escenarios.

Jiménez (2017), el autor realizó una investigación con el objetivo de determinar si el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los docentes de educación básica. El estudio fue cuantitativo de nivel explicativo tomándose como muestra a 87 docentes de educación básica a quienes se les aplicaron encuestas. Los resultados mostraron que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, se determinó que el factor que más incidencia tiene sobre el clima organizacional es el control, pues cuanto más presión, plazos y autoritarismo hay en la escuela, los docentes se sienten más incómodos dentro de sus lugares de trabajo afectando su desempeño en las aulas.

Por otro lado, las variables Autoestima positiva y clima organizacional en entornos educativos han sido investigadas tanto en el ámbito internacional como nacional. En el ámbito internacional se tiene a Castellano (2019), quien realizo su investigación en Chile con la finalidad de determinar la relación entre la Autorrealización, la motivación y el compromiso de docentes. La tesis fue cuantitativa, la cual es no experimental. La muestra fue la misma que la población por ser pequeña, siendo 40 docentes de la Región del Biobío Chile los cuales se les aplicó una serie de cuestionarios en escala Likert. Los resultados hicieron concluir que la autoestima positiva se relaciona con la motivación y el compromiso docente.

Baraja (2020), el autor realizó una investigación en Colombia con el fin de realizar un análisis con respecto a la toma de decisiones relacionadas al clima

organizacional desde el liderazgo. El estudio fue cuantitativo, con diseño no experimental y nivel descriptivo. La muestra se constituyó 4 directivos y 69 docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados mostraron que el proceso de toma de decisiones puede afectar el clima organizacional si se realiza sin considerar las opiniones, planteamientos e ideas de los docentes, pues generan tensiones y comportamientos hostiles.

Salas (2018), por otro lado, el autor hace mención en su investigación el cual tiene como objetivo realizar un análisis sobre la inteligencia emocional y sus características del mismo. También en su investigación menciona que el clima organizacional en escuelas de educación básica. La investigación fue de nivel descriptivo, considerando una muestra de 15 directivos y 58 docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados llevaron a la conclusión de que los directivos tienen inteligencia emocional deficiente y que su liderazgo está enfocado a la gestión administrativa y sin mostrar proactividad en su gestión lo que incide finalmente para aumentar el nivel de insatisfacción de los docentes debido a factores motivacionales, gestión de incentivos.

Chávez (2018) el autor realiza una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la influencia del coaching en el clima organizacional en una institución de educación. La investigación fue de nivel correlacional, y se llevó a cabo con una muestra de 62 participantes a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados concluyen que solo la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales está relacionada al clima laboral y es lo que favorece el desempeño institucional.

Castañeda (2018) realizó una investigación con el objetivo de establecer que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del docente. La investigación fue cuantitativa de nivel correlacional, asumiendo una muestra de 38 profesores, siendo los instrumentos encuestas con escala Likert. Los resultados mostraron que el clima organizacional tiene influencia sobre la satisfacción laboral, siendo los factores más incidentes la falta de una política de reconocimiento, la falta de compañerismo y líder sin autoridad.

En el ámbito nacional se tiene a Bastidas (2018) quien realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional. Un estudio cuantitativo de diseño correlacional, en el cual se toman en cuenta una población y muestra de 40 profesores pertenecientes al colegio Señora de Jesús de Bagua, donde para ello se aplicó como instrumento para recolectar datos a la encuesta. Esta investigación muestra en los resultados una existencia favorable entre liderazgo y el clima organizacional.

Campos (2018), realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional. La investigación fue de tipo básica siendo la muestra conformada por directivos, docentes y personal administrativo de la IE N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04-Comas, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados mostraron que existe correlación entre liderazgo y clima organizacional ( $Rho=0.464$ ;  $p <.000$ ), considerándose que la gestión administrativa del director es un factor que impacta fundamentalmente en el ambiente organizativo de la institución educativa.

Fernández (2018), realizó una investigación con el objetivo de determinar si la gestión educativa de la plana docente se relaciona con el clima organizacional. El estudio fue de tipo básico con diseño no experimental y correlacional. La muestra se conformó con 51 docentes de la IE N° 40103 Libertadores de América, Arequipa a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados evidenciaron que existe correlación entre gestión educativa de la plana y clima organizacional ( $Rho=0,247$ ;  $p\leq,05$ ).

Tinco (2016) según el autor en su investigación con el objetivo de conocer si la gestión educativa se relaciona con el clima organizacional. La investigación fue básica de nivel correlacional, tomándose como muestra a 100 docentes del nivel Primaria de la provincia de Islay a quienes se les aplicó cuestionarios elaborados para dicho fin. Los resultados mostraron que existe correlación entre gestión educativa y el clima organizacional ( $rho=874$ ), siendo la relación directa y significativa con nivel regular en cada una de las variables estudiadas.

Torres (2018) realizó su investigación para determinar si la gestión educativa se relaciona con el clima organizacional en instituciones públicas de educación. La investigación fue cuantitativa de nivel correlacional y se realizó considerando una muestra de 121 docentes de primaria que laboran en Huaral. Los instrumentos fueron encuestas con respuestas tipo Likert validados para fines del estudio. Los resultados evidenciaron que las variables gestión educativa y clima organizacional se hallan correlacionadas ( $\rho=0,650$ ), siendo la correlación positiva y significativa.

Definiendo las herramientas de coaching, es necesario antes aclarar el concepto de gestión; el cual está muy ligado a otro término denominado administración. En principio hay que señalar que administración es un proceso más de la gestión, pues mediante esta última se busca lograr objetivos institucionales tomando los recursos disponibles, ya sean nivel de capital humano o logístico (Botero, 2009; Ibrahim & Mazin, 2017). Las herramientas de coaching pueden incluso considerarse una lógica en sí misma cuando se trata de la gestión de organizaciones educativas (Bush, 2003). En esencia, tiene que ver con la aplicación fáctica de los principios de gestión de herramientas de coaching en los campos de la educación, pues es hacer que los actores educativos cooperen para alcanzar los objetivos institucionales (Kimani, 2011).

Asimismo, es importante indicar que la gestión implica la presencia de cierto nivel de liderazgo y un grupo de personas comprometidas a desarrollar actividades que aporten al logro de los objetivos institucionales (Sapre, 2002; Bush & Glover, 2003). Para Bush y Glover (2003) el liderazgo implica procesos de influencia orientados a lograr de los propósitos deseados. Implica inspirar y apoyar otros hacia el logro de una visión para la escuela que se basa en claros valores personales y profesionales. La gestión, en tanto, es la implementación de políticas escolares y la eficiencia y eficacia mantenimiento de las actividades actuales de la escuela. Esto en el contexto educativo lo conforman el directivo y los docentes principalmente, aunque en los últimos años se han añadido como actores al resto del personal y a la comunidad misma (Canton, 1997); siendo el fin fundamental una calidad educativa sustentada en el aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2011).

Las herramientas de coaching se centran en el desarrollo de liderazgo y comunicación asertiva de las personas, permitiendo que desarrolle sus capacidades y habilidades en el entorno que se encuentran, poniendo en práctica las actividades relacionadas a la educación y actividades que permitan tener un entorno laboral adecuado (Terrones, 2009). Estos procesos se ejecutan de manera integrada, pues su desarrollo implica el reconocimiento de línea jerárquica y a la vez de canales de comunicación horizontales que viabilizan el cumplimiento de las metas (Jiménez, 2008). También es de implicancia mencionar que la tendencia que muestra este trabajo va sobre la interacción de los padres de familia y organizaciones de base siempre en busca del bien común y el apoyo sumado al objetivo de crecer en conjunto. Principalmente, la gestión educativa se ocupa de tres importantes funciones, están planificando, implementando y controlando. Entonces, necesita una colaboración armoniosa entre las funciones de gestión educativa y su área de estudio de campo.

UNESCO (2018), define al coaching como el saber y el actuar orientado hacia la eficacia institucional siguiendo una línea de mejora continua y la innovación. Desde esta perspectiva, Pérez (2010) menciona características de las herramientas de coaching es el trabajo en equipo, las responsabilidades compartidas en un marco de visión de futuro común que conlleve al involucramiento de los actores educativos para romper inercias que obstaculizan las principales tareas educativas, lo que implica acción conjunta en los procesos para planificar, ejecutar y evaluar los aprendizajes. También se debe mencionar que entre las características sujetas esta la conformación de comunidades de aprendizaje, las cuales tienen la posibilidad de generar espacios de aprendizaje a partir de procesos de reflexión de su propia práctica, lo cual se instala como una cultura institucional que empuja hacia la participación responsable y el comprometida en la implementación de intervenciones que de por si deben ser gestionadas sistémica y estratégicamente.

Tomando en cuenta al Ministerio de Educación, las dimensiones de herramientas de coaching son:

Dimensión Conciencia. Se refiere a tomar conciencia como persona y en el

desarrollo de la misma en su institución laboral. Las acciones que involucran esto son auto ciencia, el entorno, ambiente laboral y el cumplimiento de logros. No obstante, también existen otros aspectos informales como son las relaciones interpersonales y la cultura institucional que logra identificar a la institución, y en donde la forma de vincularse, las prácticas y las costumbres son características principales para tomarse en cuenta (Minedu, 2011). Para ello, los directivos buscan consolidar la autonomía de los docentes desde la base de la competencia flexible que permita una adaptación rápida a las transformaciones que se suscitan en el escenario social.

Dimensión Auto creencia. Tiene que ver más con el tema de creer y confiar en uno mismo, basado en las capacidades del docente, su actitud, el rendimiento y desempeño laboral, así como la auto creencia de logros y superación. Supone el desarrollo de la creencia del docente va acorde a su autoestima, su autosuficiencia y los recursos que según a su estilo de enseñanza y su nivel de relación con sus estudiantes; también todo el proceso que tienen que ver con su formación y profesionalización (Minedu, 2011).

Dimensión Liderazgo. Implica todos los aspectos sobre liderar, basado en la responsabilidad del docente, el orden y organización del mismo, así como también el compromiso que pone en el desarrollo de sus actividades. También se considera la capacidad y habilidad de gestionar equipos y utilizar recursos que predispongan un mejor clima laboral, así como un mejor desempeño (Minedu, 2011). Estas metas tienen que ver con el control del docente para mejora de sus habilidades y su desarrollo en cuanto a la enseñanza y el buen trato con sus compañeros.

Dimensión Trabajo en equipo. Tiene que ver con la forma en que las instituciones se relacionan con la comunidad que los alberga. Ello significa que el directivo debe estar al tanto de la realidad social de su comunidad en términos de necesidades y demandas, integrándose pertinentemente a su cultura para aprender y enseñar desde y sobre ella (Minedu, 2011). Esto se logra participando activamente en las diferentes organizaciones que sobre este ámbito se constituyen y que aglomeran padres de familia, autoridades comunales y civiles, iglesia e iniciativas civiles

específicas; con el propósito de involucrarlos en los procesos para mejorar de la calidad educacional.

Por otro lado, el clima organizacional nos es más que un resultado de todas las condiciones y relaciones que se encuentren dentro de una persona y su entorno del mismo, llevando al aumento o disminución de la productividad (Chávez, 2016). En el ámbito educativo, el clima organizacional es el resultado de las relaciones que se presentan entre el entorno humano y físico. En el ámbito educativo, esta se presenta a través de la relación que surgen entre los actores educativos, el contexto y los procesos, sobre todo si se percibe apoyo organizacional y compromiso de cada actor (Köse, 2016).

Para definir concretamente al clima organizacional habría que observarla desde la perspectiva de las percepciones y los rasgos. Desde las percepciones, el clima organizacional vendría a ser las interpretaciones que los sujetos asignan a su entorno laboral considerando su experiencia de vida y las actitudes asociadas a ella (Chaparro, 2006). En ese sentido, el clima organizacional es una percepción del entorno que influye en la conducta de las personas; es decir, el entorno incide en la persona y la persona en el clima, pero todo surge desde las percepciones del individuo (Orbegoso, 2010). Es debido a la percepción propuesta que las opiniones de otras personas son en autonomía de la vivencia propia vista en el trabajo, es decir desde el ambiente laboral se puede dar una opinión de la estructura y comportamiento que se vive dentro del organismo (Airola, et al., 2009).

Desde la perspectiva del rasgo se aduce que el clima organizacional es producto del ambiente en forma global y que afecta el comportamiento de los individuos según atributos que la caracterizan (Chiang, Martín y Núñez, 2010). Dicho de otro modo, el clima organizacional no se configura desde las percepciones de los sujetos sino desde las características concretas del contexto y que las personas se ven influidas por ella. Por su parte, Caligiore y Díaz (2003), señalan que el clima organizacional es el resultado de la forma como se organiza la institución, las maneras en que se establecen los canales de comunicación y los estilos de liderazgo (Fernández, 2017). Además, Villanueva (2013) el autor comenta

que el clima organizacional debe considerarse como un aspecto de cultura y un espíritu de equipo para el cual se debe una organización, siempre llevando al empleado allegar a su meta laboral.

Es de igual forma que la organización debe configurar sus características desde su ambiente, su principio y sus valores los cuales van acorde a las percepciones del individuo, lo que describe su naturaleza cambiante (Vásquez., 2018). En ese sentido, un buen clima organizacional demanda cuidados de las estructuras y los procesos organizacionales; así como de las capacidades adaptativas de las personas (Chávez, 2016), los organismos en el tiempo de influir en las personas con la búsqueda positiva de las capacidades y habilidades entre ellos mismos así como la comunicación asertiva, esto es específico entre sus actitudes con respecto a su sentido de pertenencia, las relaciones personales y el desempeño laboral, sumando a ello el favorecer el compromiso organizacional (Sánchez, 2018).

Roncal (2010), el autor menciona cuales son las dimensiones de clima organizacional:

**Autorrealización.** Según lo estudiado por el autor, el empleado debe tener un desarrollo profesional y técnico acorde a las tareas y actividades que realiza para que en base a ello funcione lo que debe mostrar en su trabajo. (Palma 2010). Estas percepciones se basan en los niveles de satisfacción del individuo cuando se desempeña y que supone descubrimiento de talentos que lo lleven a trascender (Elizalde, Martí y Martínez, 2006). Es importante el sentir autorrealizarse en un trabajo donde se desempeña, cumpliendo con las tareas, mostrando la iniciativa y propio asignado para que sobre esas acciones se logre el desempeño esperado en la institución (Torres, 2011).

**Compromiso laboral.** Se presenta cuando las personas se identifican con los valores y principios que caracterizan a la organización, lo que genera compromiso para con los objetivos institucionales (Torres, 2010). Estas percepciones facilitan el afronte de los procesos de adaptación que son comunes en toda institución y que consolidan cierta cultura de organización. Precisamente esta identificación es lo que hace que el individuo sienta que tiene oportunidades de desarrollo en su trabajo y le hacen decidir por permanecer en ella (Zepeda, 2010).

Supervisión. Son los significados que la persona atribuye a los procesos de supervisión hacia su trabajo; lo cual puede estar configurado como contribución a su desarrollo profesional (Castillo, 2010). No se desea que la percepción sea de arbitrariedad o abuso de poder sino como una oportunidad para mejorar, siendo para ello importante el puesto y característica del liderazgo asumido (Fernández, 2009).

Comunicación. Se desarrollan en la institución, la cual debe ser necesariamente fluida, rápida, clara, coherente y precisa, pues eso permite un mejor desarrollo de los procesos y una mejor atención a los usuarios internos y externos (Palma 2010). Esto brinda equilibrio y coherencia al desempeño de la institución (Zúñiga, 2010), siendo el liderazgo, el trabajo en equipo y las capacidades para resolver conflictos, las competencias más relevantes para conseguirla.

Condiciones laborales. Hace referencia a la convicción de que la institución cumple con suministrar los materiales y recursos necesarios para cumplir a cabalidad las funciones asignadas (Torres, 2010). Supone sentir satisfacción con las condiciones de naturaleza física que brinda la institución para alcanzar los objetivos planteados, lo cual ofrece suficientes niveles de motivación que fortalecen la voluntad de las personas pues consideran que tienen calidad, siendo ello lo que estructura una buena percepción del clima organizacional.

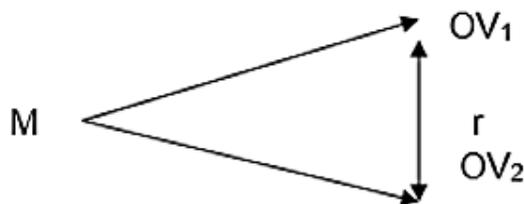
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Esta investigación es de tipo básica por concordar con lo que propone Carrasco (2009) el autor comenta que se caracteriza por no tener un propósito de aplicación directo, porque solo busca ampliar y profundizar la riqueza del conocimiento científico existente sobre la realidad.

Diseño: El diseño de esta tesis es no experimental debido a que las variables han sido evaluadas en su condición natural y no han sufrido una manipulación; asimismo, el diseño es transversal debido a los datos recogidos en un solo momento, con nivel correlacional porque se establece una relación entre las dos variables de estudio.

El esquema del diseño es el siguiente:



En donde:

M: Muestra de Estudio

OV1: Herramientas de coaching

OV2: Clima organizacional

r: Correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio son las siguientes:

**Variable Independiente:** Herramientas de Coaching

**Variable Dependiente:** Clima Organizacional

Se elaboró la Operacionalización de la variable (Anexo 02).

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Hernández, Fernández y Baptista (2014) ellos consideran que la población de estudio es todas las personas involucradas que comparten una misma situación específica.

**Tabla 1** *Población*

<b>N</b>	<b>Docentes según nivel</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1</b>	Primaria	12
<b>2</b>	Secundaria	18
		30

Fuente: Elaboración Propia

Tomando esto en cuenta, la población de estudios sería todos los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres, la cual está conformada por 30 docentes, entre primaria y secundaria.

Muestra: Por ser un número pequeño, se tomó el mismo número de la población como muestra.

**Tabla 2** *Muestra*

<b>N</b>	<b>Docentes según nivel</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1</b>	Primaria	12
<b>2</b>	Secundaria	18
		30

Fuente: Elaboración Propia

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: La encuesta, para esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta, según Carrasco (2012) manifiesta que esta técnica de recolección de datos es por su utilidad y sencillez la más acertada. En este caso la encuesta fue la técnica que se empleó para recolectar información entre los docentes quienes son el objeto de estudio.

Instrumento: El cuestionario, tomando en cuenta a Carrasco (2012) manifestó que el cuestionario es el instrumento con mayor uso y el cual permite analizar a un gran número de personas, y mejor detallado.

Validez: Según Hernández (2014), el autor menciona que los instrumentos deben tener comprobada la suficiencia y aplicabilidad para la medición de las variables de estudio. Para ello este trabajo se validó a trabe de juicio de expertos.

**Tabla 3**

*Validación de expertos*

N°	Experto	situación
Experto	Dra. Ledesma Cuadros Mildred	Aplicable
Experto	Dra. Edith Gisela Rivera Arellano	Aplicable
Experto	Dra. Maritza Rosales Sánchez	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

Confiabilidad: La confiabilidad de los instrumentos fueron determinaron por medio de la valoración de la consistencia interna del instrumento, es por ello que fue necesario aplicar los instrumentos a una prueba piloto de 15 docentes. Tomando los datos obtenidos, se procedió al cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados en la tabla siguiente:

**Tabla 4**

*Confiabilidad de Herramientas de Coaching*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	15

*Fuente: Elaboración propia*

Tomando en cuenta la escala de Vellis:

< 0.60 es inaceptable
0.60 a 0.65 es indeseable.
0.65 a 0.70 es mínimamente aceptable
0.70 a 0.80 es respetable.
0.80 a 0.90 es buena
0.90 a 1.00 Muy buena

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación: De acuerdo al resultado mostrado, el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.80 el cual indica que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

**Tabla 5**

*Confiabilidad del clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	15

*Fuente: Elaboración propia*

Tomando en cuenta la escala de Vellis:

< 0.60 es inaceptable
0.60 a 0.65 es indeseable.
0.65 a 0.70 es mínimamente aceptable
0.70 a 0.80 es respetable.
0.80 a 0.90 es buena
0.90 a 1.00 Muy buena

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación: De acuerdo al resultado mostrado, el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.80 el cual indica que el grado de confiabilidad del

instrumento es buena.

### **3.5. Procedimientos**

En esta investigación se aplicaron dos cuestionarios, ambos en escala de Likert validados por juicio de expertos. Vale considerar que las encuestas realizadas fueron autorizadas tanto por el director de la institución, así como los docentes. Este cuestionario se realizó vía internet, por medio de Google Forms, plataforma virtual que permite aplicar encuestas, debido a la coyuntura de la pandemia de la COVID 19.

Luego se hizo la tabulación de toda la información recolectada utilizando una hoja de cálculo Excel y en apoyo al programa estadístico SPSS V. 25, el cual permitió obtener los niveles y rangos establecidos para validar la hipótesis , tomando un grado de significancia estadística del 5 % de error.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis estadístico de los datos de las variables se utilizó el programa SPSS V. 25, con porcentajes en tablas y figuras para representar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición. Posteriormente para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, a través de una prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y para hallar la correlación entre las variables y sus dimensiones, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró conservar el secreto de confidencialidad con respecto a información brindada por los docentes de la I.E.P Andrés Avelino Cáceres, que respondieron a los cuestionarios, con la finalidad de no causar ningún inconveniente. Cabe manifestar que el trabajo de carácter original y auténtico.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

**Tabla 6**

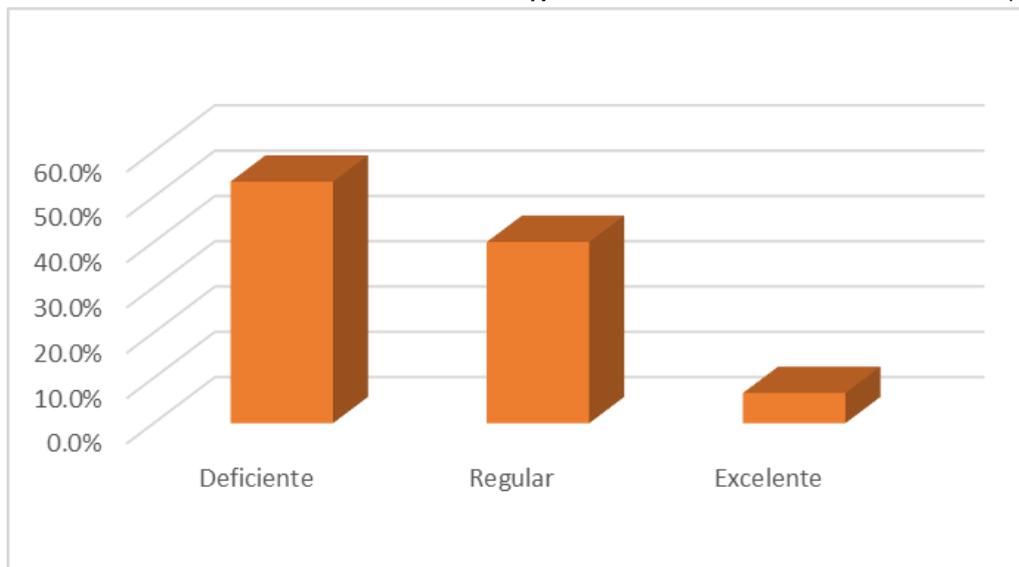
*Herramientas de coaching en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	53.3%
Regular	12	40.0%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 1**

*Nivel de Herramientas de Coaching en IEP Andrés Avelino Cáceres,*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (53.3%). Por otro lado, el 40% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 7**

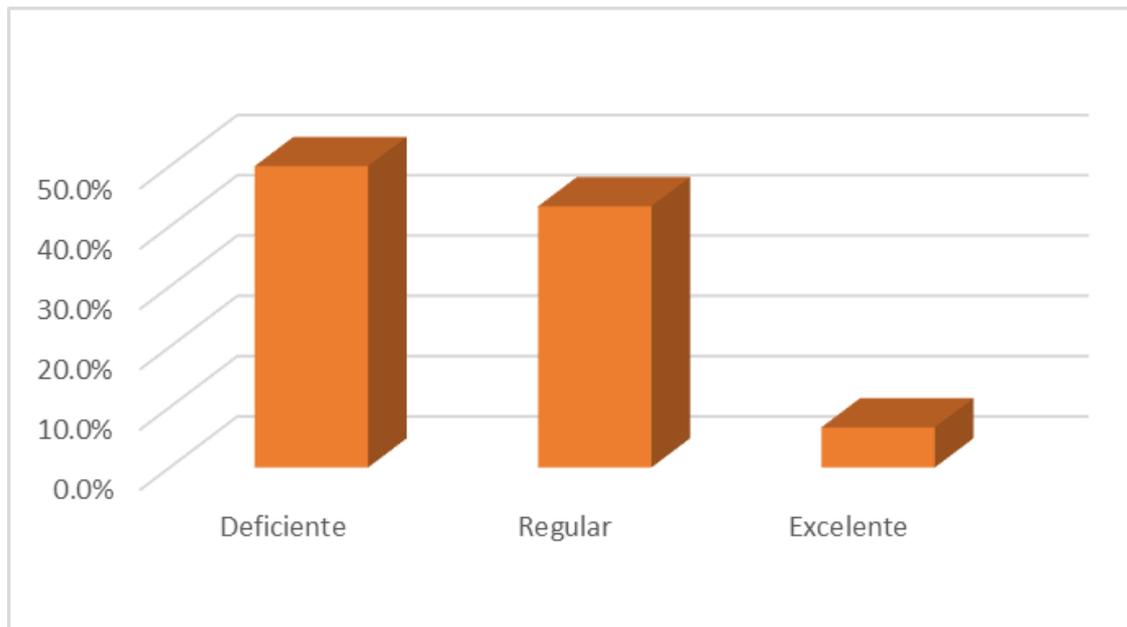
*Dimensión conciencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	50.0%
Regular	13	43.3%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 2**

*Nivel de dimensión conciencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a la dimensión conciencia. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (50%). Por otro lado, el 43.3% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 8**

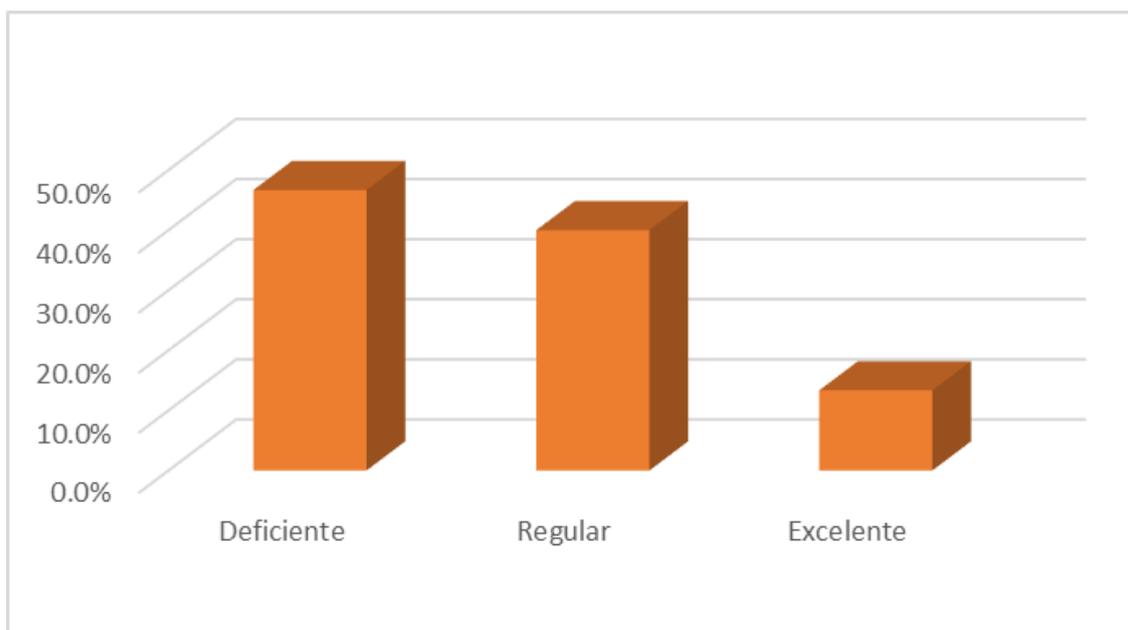
*Dimensión auto creencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	46.7%
Regular	12	40.0%
Excelente	4	13.3%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 3**

*Nivel de la dimensión autocreencia en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a la dimensión conciencia. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (46.7%). Por otro lado, el 40% lo percibe como regular y por último un 13.3% se refiere como excelente.

**Tabla 9**

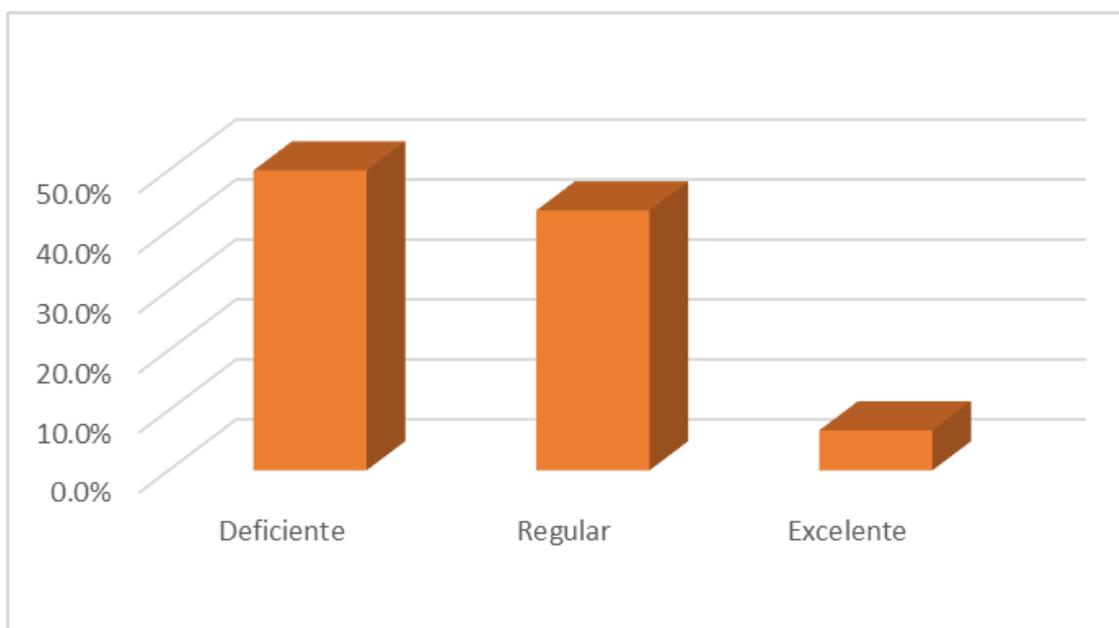
*Dimensión liderazgo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	50.0%
Regular	13	43.3%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 4**

*Nivel de dimensión liderazgo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a la dimensión conciencia. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (50%). Por otro lado, el 43.3% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 10**

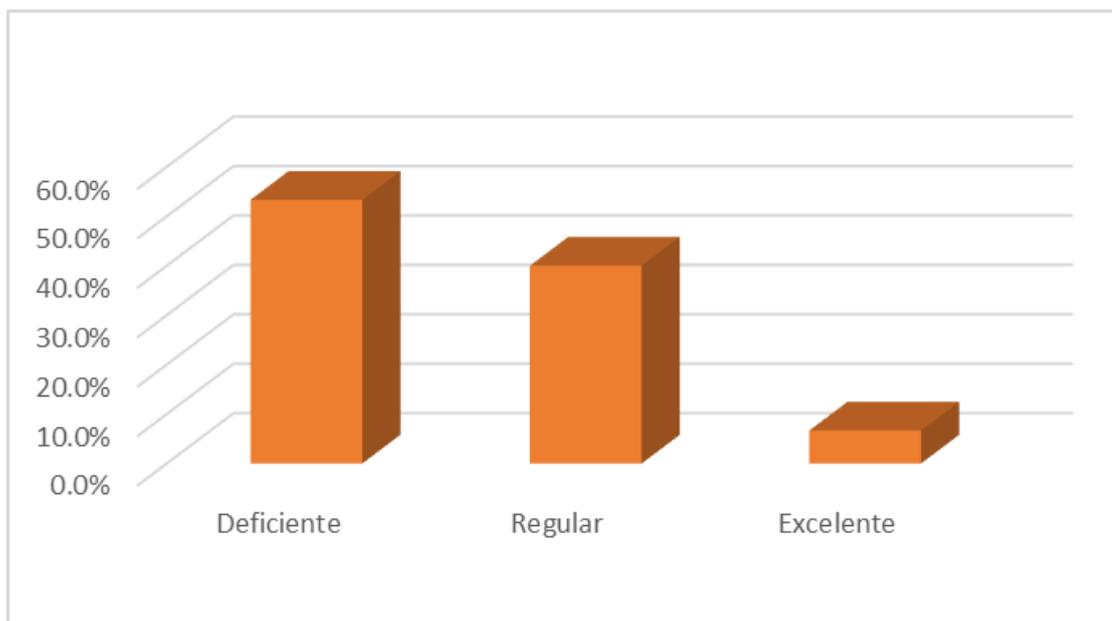
*Dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	53.3%
Regular	12	40.0%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 5**

*Nivel de dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a la dimensión conciencia. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (53.3%). Por otro lado, el 40% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 11**

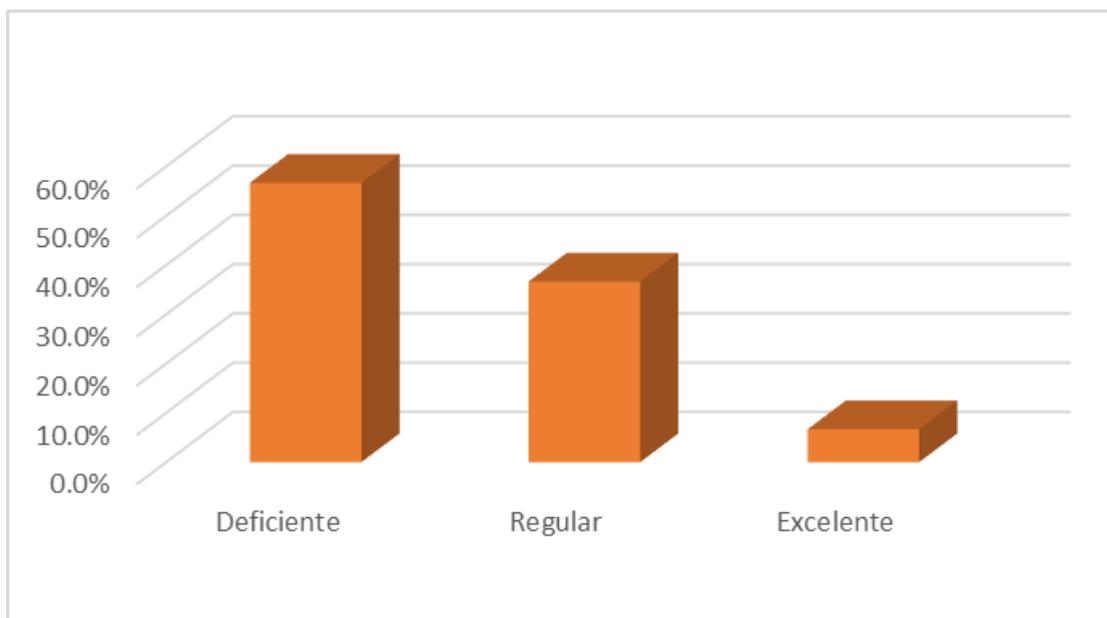
*Dimensión autorrealización en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	56.7%
Regular	11	36.7%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 8**

*Nivel de dimensión autorrealización en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (56.7%). Por otro lado, el 36.7% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 12**

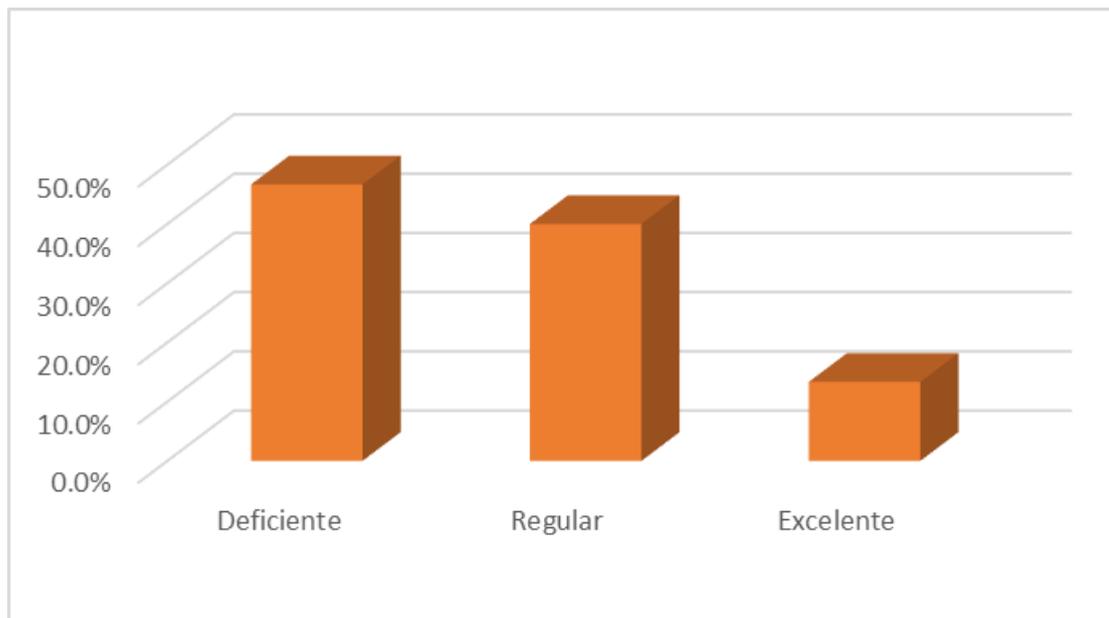
*Dimensión Compromiso laboral en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	46.7%
Regular	12	40.0%
Excelente	4	13.3%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 11**

*Nivel de dimensión compromiso laboral en IEP Andrés Avelino Cáceres,*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (46.7%). Por otro lado, el 40% lo percibe como regular y por último un 13.3% se refiere como excelente.

**Tabla 13**

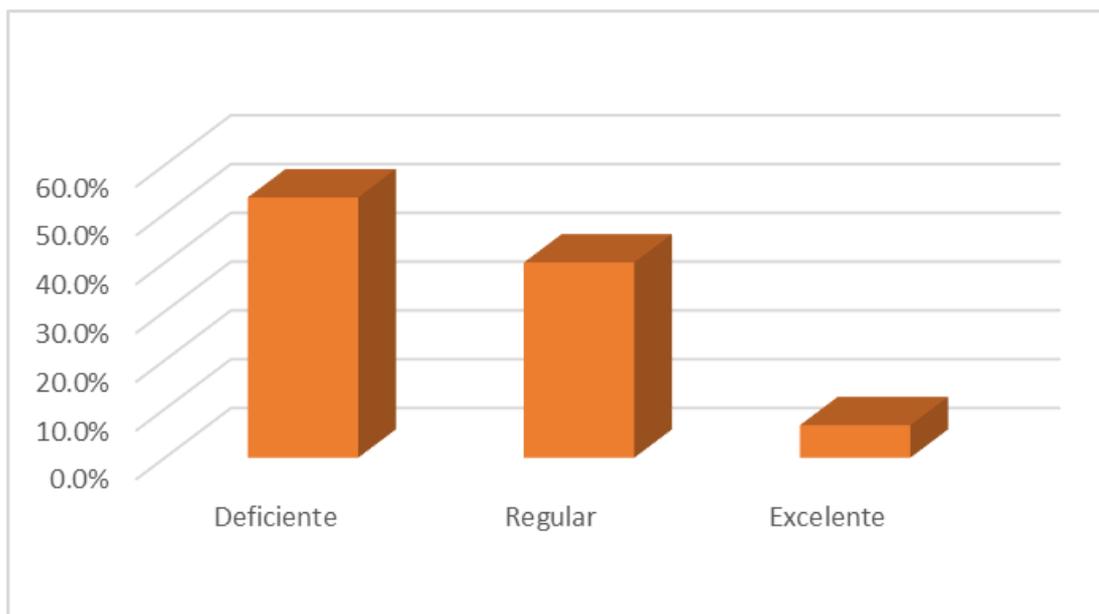
*Dimensión Supervisión en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	53.3%
Regular	12	40.0%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 14**

*Nivel de dimensión supervisión en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (53.3%). Por otro lado, el 40% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 14**

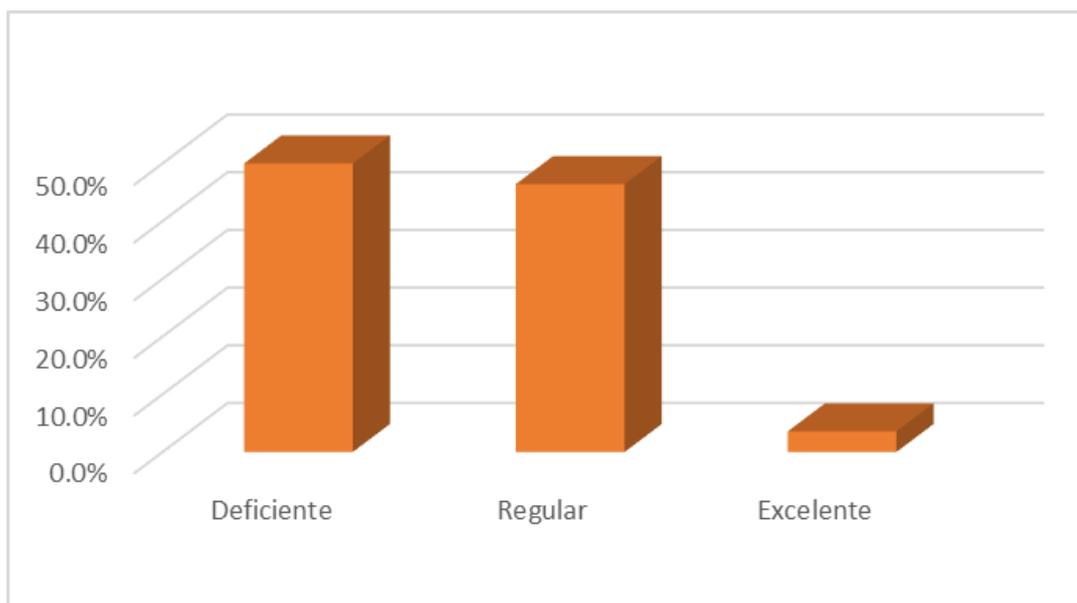
*Dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	50.0%
Regular	13	46.4%
Excelente	1	3.6%
Total	28	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 17**

Nivel de dimensión trabajo en equipo en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (50%). Por otro lado, el 46.4% lo percibe como regular y por último un 3.6% se refiere como excelente.

**Tabla 15**

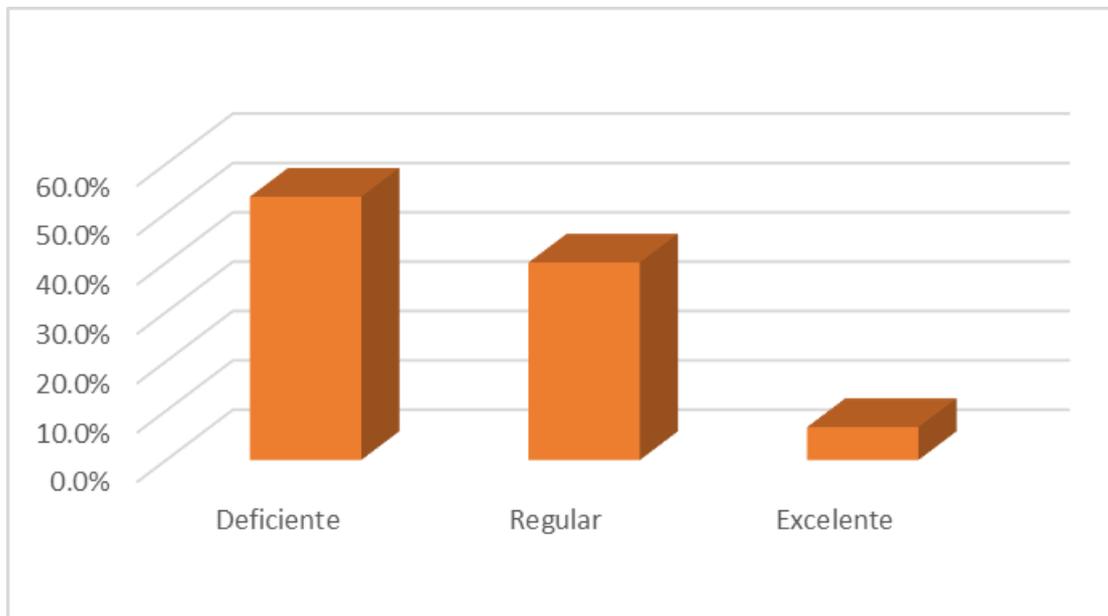
*Dimensión condiciones laborales en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	53.3%
Regular	12	40.0%
Excelente	2	6.7%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 20**

*Nivel de dimensión condiciones laborales en IEP Andrés Avelino Cáceres,*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (53.3%). Por otro lado, el 40% lo percibe como regular y por último un 6.7% se refiere como excelente.

**Tabla 16**

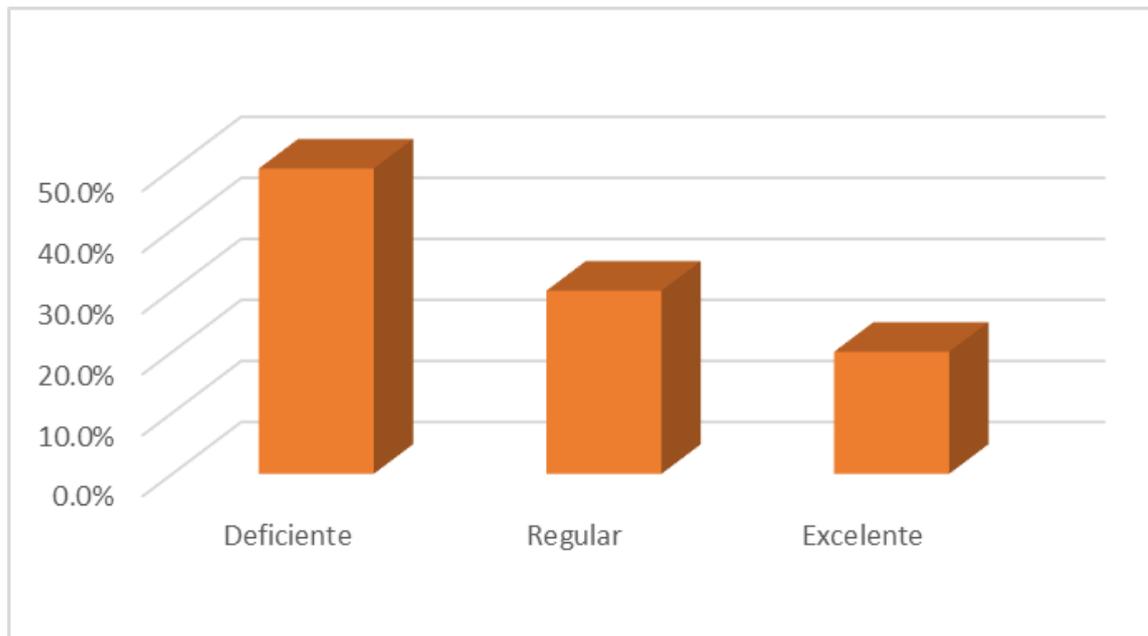
*Clima Organizacional en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	50.0%
Regular	9	30.0%
Excelente	6	20.0%
Total	30	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 23**

*Nivel de clima organizacional en IEP Andrés Avelino Cáceres, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Se logra observar el nivel de conciencia que tienen los docentes con respecto a las herramientas de coaching. Según lo considerado la mayoría de docentes lo ve como deficiente (50%). Por otro lado, el 33% lo percibe como regular y por último un 20% se refiere como excelente.

## Análisis inferencial

Para seleccionar una prueba estadística adecuada para la comprobación de las hipótesis, se evalúa la distribución de los datos sometidos a contraste. Esto se realiza con la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Herramientas de coaching	,217	30	,000	,884	30	,000
Dimensión Autorrealización	,151	30	,000	,818	30	,000
Dimension Compromiso						
Laboral	,126	30	,000	,887	30	,000
Dimension Supervisión	,168	30	,000	,871	30	,000
Dimensión Trabajo en						
Equipo	,184	30	,000	,893	30	,000
Dimensión Condiciones						
laborales	,210	30	,000	,841	30	,000
Clima Organizacional	,172	30	,000	,887	30	,000

*Fuente: Elaboración propia*

Nota: En la Tabla 15 se tiene que la distribución de los datos de las variables Herramientas de coaching y clima organizacional, también se considera que las dimensiones de esta última variable al no tener una distribución normal ( $p > 0,05$ ), se decidió aplicar una estadística no paramétrica. Para este estudio hay un diseño correlacional, optándose tomar el coeficiente de correlación de Spearman.

## Comprobación de la hipótesis general

H1: Existe relación entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

H0: No Existe relación entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021

**Tabla 18**

*Correlación entre la variable Herramientas de coaching y clima organizacional*

		Herramientas de Coaching	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Herramientas de Coaching	1,000	,771
			,000
		30	30
	Clima Organizacional	,771	1,000
		,000	
		30	30

*Fuente: Elaboración propia*

Nota: En la Tabla 16 se muestran los resultados respecto a la correlación de Spearman, de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. El resultado muestra que hay una correlación fuerte y directa ( $\rho=0,771$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ), las variables puestas a contraste. Por motivo que se rechazó hipótesis nula, se demuestra que existe relación entre las herramientas de coaching y clima organizacional en los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres, año 2021.

## Comprobación de la hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

H0: No existe relación entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

Tabla 19 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y autorrealización

		Herramientas de Coaching	Autorrealización
Rho de Spearman	Herramientas de Coaching	1,000	,750
			,000
		30	30
Clima Organizacional	Herramientas de Coaching	,750	1,000
		,000	
		30	30

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la Tabla 17 se muestran los resultados respecto a la correlación de Spearman, de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. El resultado muestra que hay una correlación fuerte y directa ( $\rho=0,750$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ), las variables puestas a contraste. Por motivo que se rechazó hipótesis nula, se demuestra que existe relación entre las herramientas de coaching y autorrealización en los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres, año 2021.

### Comprobación de la hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

H0: No existe relación entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

Tabla 20 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y compromiso laboral

			Herramientas de Coaching	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Herramientas de Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,760
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,760	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la Tabla 18 se muestran los resultados respecto a la correlación de Spearman, de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. El resultado muestra que hay una correlación fuerte y directa ( $\rho=0,760$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ), las variables puestas a contraste. Por motivo que se rechazó hipótesis nula, se demuestra que existe relación entre las herramientas de coaching y compromiso laboral en los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres, año 2021.

### Comprobación de la hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre las herramientas de coaching y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

H0: No existe relación entre las herramientas de coaching y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

Tabla 21 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y supervisión

			Herramientas de Coaching	Supervisión
Rho de Spearman	Herramientas de Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,781
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,781	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la Tabla 19 se muestran los resultados respecto a la correlación de Spearman, de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. El resultado muestra que hay una correlación fuerte y directa ( $\rho=0,781$ ; así como significativa ( $p=0,000$ ), las variables puestas a contraste. Por motivo que se rechazó hipótesis nula, se demuestra que existe relación entre las herramientas de coaching y supervisión en los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres, año 2021.

#### Comprobación de la hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre las herramientas de coaching y comunicación en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

H0: No existe relación entre las herramientas de coaching y comunicación en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

Tabla 22 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y comunicación

		Herramientas de Coaching	Comunicación
Rho de Spearman	Herramientas de Coaching	1,000	,810
			,000
		30	30
	Clima Organizacional	,810	1,000
		,000	
		30	30

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la Tabla 20 se muestran los resultados respecto a la correlación de Spearman, de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. El resultado muestra que hay una correlación fuerte y directa ( $\rho=0,810$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ), las variables puestas a contraste. Por motivo que se rechazó hipótesis nula, se demuestra que existe relación entre las herramientas de coaching y comunicación en los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres, año 2021.

### Comprobación de la hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

H0: No existe relación entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.

Tabla 23 Correlación entre la variable Herramientas de coaching y condiciones laborales

			Herramientas de Coaching	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Herramientas de Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,770
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,770	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la Tabla 21 se muestran los resultados respecto a la correlación de Spearman, de las variables herramientas de coaching y clima organizacional. El resultado muestra que hay una correlación fuerte y directa ( $\rho=0,770$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ), las variables puestas a contraste. Por motivo que se rechazó hipótesis nula, se demuestra que existe relación entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres, año 2021.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo una limitación marcada, siendo la primera la dificultad para encuestar a los docentes, debido a la Covid19 no se podía hacer una encuesta presencial, por tal motivo que se realizó una encuesta online en apoyo de la plataforma Google Forms, lo cual suscito inconveniente debido a la crisis sanitaria que se está viviendo y complica la comunicación y fluidez.

Este trabajo de investigación determinó la relación existente entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, por medio de la encuesta en donde los resultados se muestran en el capítulo anterior que eran los docentes consideran eficiente las herramientas de coaching basándose en las dimensiones: conciencia, auto creencia, liderazgo y trabajo en equipo. Así también se le considera una mejora en el clima laboral, asumiendo las dimensiones de autorrealización, compromiso laboral, supervisión, trabajo en equipo y condiciones laborales.

Por otro lado, Jiménez en su tesis plasma la importancia de relacionar el coaching organizacional con el ambiente laboral, de acuerdo a sus resultados haciendo la crítica comparativa con los hallazgos tomando en cuenta que en nuestra investigación la relación encontrada es fuerte y positiva permitiendo mejorar la conexión y el ambiente laboral de los colaboradores.

En ese sentido, Salas en su tesis indica que, según su encuesta realizada, la relación entre ambas variables es favorable para implementar la mejora en la empresa, así como para seguir rompiendo paradigmas y fortaleciendo la implementación de herramientas que permitan mantener mejoras.

Finalmente, Chávez indica que las herramientas de coaching son aceptadas por los docentes para la mejora de s desempeño laboral, permitiendo mejoras en el trabajo y dentro de su campo de dimensiones se le atribuye a una mejor socialización como un incremento en la autoestima y liderazgo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Respondiendo al objetivo principal, se concluye que existe una relación directa y fuerte ( $\rho=0,763$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ), entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo. Esto significa que, a mejores herramientas de coaching, mejor clima organizacional de los docentes en la institución educativa.
2. Se concluye que existe una relación directa y fuerte ( $\rho=0,750$ ); pero significativa ( $p=0,000$ ) entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo. Es decir, a mejores herramientas de coaching, mejor autorrealización por parte de los docentes.
3. Se concluye que existe una relación directa y fuerte ( $\rho=0,760$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ) entre las herramientas de coaching y compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo. Es decir, a mejores herramientas de coaching, mejor compromiso laboral por parte de los docentes.
4. Se concluye que existe una relación directa y fuerte ( $\rho=0,781$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ) entre las herramientas de coaching y supervisión en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo. Es decir, a mejores herramientas de coaching, mejores resultados en la supervisión a los docentes.
5. Se concluye que existe una relación directa y fuerte ( $\rho=0,810$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ) entre gestión directiva y comunicación en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo. Es decir, a mejores herramientas de coaching, mejor comunicación entre los docentes.
6. Se concluye que existe una relación directa y fuerte ( $\rho=0,770$ ); así como significativa ( $p=0,000$ ) entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Trujillo. Es decir, a mejores herramientas de coaching, mejores condiciones laborales para el docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la institución mantener a sus docentes en constantes capacitaciones para mejorar sus habilidades y capacidades de liderazgo.

Se recomienda a la institución educativa tomar en cuenta la realización de actividades grupales y reuniones de aprendizaje para desarrollar de manera adecuada las capacidades y habilidades de cada docente.

Se recomienda también a la institución supervisar a los docentes con respecto a su mejora en el trabajo en equipo, así como el logro de sus enseñanzas competitivas después de desarrollar las herramientas de coaching.

Se recomienda hacer un seguimiento al compromiso laboral por parte de cada docente, así como la supervisión constante con respecto del cumplimiento de lineamientos que la institución proponga.

Se recomienda a los docentes mantener una relación más cercana a sus compañeros y padres de familia, desarrollando talleres y escuela de padres que permitan crear un mejor ambiente laboral y mantener una condición laboral adecuada de enseñanza.

## REFERENCIAS

Barajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.

Ariola, G, et al. (2009). Clima laboral en una escuela de medicina. Estudio de seguimiento. *Revista Médica de Chile*, 137 (11), 1427-1436.

Bastidas, J. (2018). Herramientas de coaching y el clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen Jauja-Junín (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

Becar, A.y Ramírez Garrido, JD (2016) Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber.

Coll, C. & Onrubia J. (1994). Temporal dimension and interactive processes in teaching/learning activities: a theoretical and methodological challenge. En Mercer N. & Coll C. *Explorations in socio-cultural studies*, v. 3. Teaching learning and interaction. Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.

Enseñanza, aprendizaje y discurso en el aula. Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.

Coll, C. y Rochera M. (2000). Actividad conjunta y traspaso del control en tres secuencias didácticas sobre los primeros números de la serie natural. *Infancia y aprendizaje* 92: 109-130.

Duque, P. A., Vallejo, S. L., & Rodriguez, J. C. (2016). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico (Master's thesis).*Revista*

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*.

Jiménez, R. (2012a). La investigación sobre Coaching en formación del Profesorado: una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente. *Profesorado*. 16 (1), pp. 239-252.

Lárez, J. H. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 219-234

López, C. y Valls, C. (2013). Coaching educativo. Las emociones al servicio del aprendizaje. Madrid: Editorial SM

Mayorca, J. (2018). Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Minedu (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima: Minedu.

Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33.

Mullins L. (2010). Management and Organizational behavior ninth. New York: Ed.

Pearson Education.

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación Universidad de Costa Rica San Pedro, 33(2), pp. 153-170.

Ojeda, S. (2018). La gestión educativa de la plana directiva y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa 40103 Libertadores de América, Arequipa-2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, Perú.

Parra, A. M., Vallejo, C. S. y Loaiza Y., E. (2013). Prácticas pedagógicas y reconocimientos del otro: una mirada desde los protagonistas. Revista de investigaciones, 13(22). 102- 129.

Quicaña Valencia, M. (2018) Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la institución educativa agropecuaria mixta

Robert D. (2005): Coaching, Urano Ediciones.

Robertson (2009) Coaching leadership learning through partnership, School Leadership y Management, 29:1, 39-

49, DOI: 10.1080/13632430802646388.

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Actualidades Investigativas en Educación, 19(2), 1-25. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Salinas, C., y Bejas, M. (2020). La toma de decisiones en el clima

organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. Warisata - Revista De Educación, 1(1), 9-21. Recuperado de: <https://revistawarisata.org/article/view/9>

Sapre P. (2002). Realizing the Potential of Education Management in India. Educational. Management & Administration, 30(1), 101-108.

Satori, D. & Suryadi. A. (2007). Teori Administrasi Pendidikan. in Ali, M. (ed). Ilmu dan Aplikasi Pendidikan: Bagian I Ilmu Pendidikan Teoretis (page 145-172). Bandung: Intima.

Salazar Álvarez, N.P.(2018 ) Prácticas pedagógicas que fomentan la moral cristiana en niños, niñas y adolescentes internados en la fundación “Pueblito la Ternura” <http://hdl.handle.net/11634/19613>

Salazar Triviño G.(2005) Coaching en acción. Editorial Mc Graw Hill. Bogota.

Sánchez-Teruel, D. (2013) El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 15, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 171-191 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344010>

Soto Restrepo, J. F. (2018). La mayéutica como estrategia didáctica para la argumentación en el aula de clase. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11182/470>

Traslaviña, C. P. (2017). La mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica. Educ@ ción en Contexto, 3(5), 78-94.

Witherspoon, R. and R. P. White (1998). Four essential ways that coaching can help executives. Greensboro, NC, Center for Creative Leadership.

Woodlands Group. (1980). “Management Development Roles: Coach, Sponsor, and Mentor”. Personnel Journal, 59 (11), 918-921.

Zaccagnini, Mario Cesar. (2008). Impacto de los paradigmas pedagógicos históricos en las prácticas educativas contemporáneas. Revista Iberoamérica de educación.

Zuluaga et al., (Eds.), Foucault, la pedagogía y la Educación. Pensar de otro modo (pp. 71-104). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Zuluaga, O. L., Echeverri, A., Martínez, A., Quiceno H., Sáenz, J., & Álvarez, A. (2003). Pedagogía y Epistemología. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO: Herramientas del coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021.</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y clima en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y la autorrealización de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre las herramientas de coaching y clima organizacional en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre las herramientas de coaching y autorrealización en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021</p> <p>Existe relación entre las herramientas de coaching y el compromiso laboral en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Cáceres de Trujillo, año 2021</p> <p>Existe relación entre las herramientas de coaching y la supervisión a los docentes de la I.E.P.</p>	<b>Variable 1: Herramientas de coaching</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Dimensión Conciencia	- Entorno - Ambiente - Logros	1-6	Deficiente [20 – 46]  Regular [47 – 73]  Excelente [74 – 100]
			Dimensión Auto creencia	- Capacidades - Actitud - Rendimiento - Autocreencia	7 - 12	
			Dimensión Liderazgo	- Responsabilidad - Organización - Compromiso y liderazgo	13 - 16	
Dimensión Trabajo en Equipo	- Buena relación - Participación - Trabajo en equipo	17 - 20				
		<b>Variable 2: Clima organizacional</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>			
Dimensión Autorrealización	- Desempeño - Logros de equipo - Capacidades	1 – 8	Desfavorable: [40 – 92]			

y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021?	y la supervisión a los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.	Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.				Medio: [93 – 147]  Favorable: [148 – 200]
¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y la comunicación de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021?	Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y comunicación en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021	Existe relación entre las herramientas de coaching y comunicación en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021	Dimensión Supervisión	- Apoyo - Evaluación - Seguimiento	17 – 24	
¿Qué relación existe entre las herramientas de coaching y las condiciones laborales de los docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021?	Determinar la relación que existe entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021.	Existe relación entre las herramientas de coaching y condiciones laborales en docentes de la I.E.P. Andres Avelino Caceres de Trujillo, año 2021	Dimensión Trabajo en Equipo	- Información - Comunicación - Coaboración	25 – 32	
			Dimensión Condiciones laborales	- Ambiente laboral - Funcionalidad - Recursos	33 – 40	

## ANEXO 2. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>HERRAMIENTAS DE COACHING</b></p>	<p>Las herramientas de coaching son las herramientas y recursos que se aplicarán por medio de un proceso tanto teóricamente como práctica para lograr una mejora en el clima organizacional (Minedu, 2011)</p>	<p>Las herramientas de coaching serán aplicadas por medio de un proceso, dividido en cuatro dimensiones; de conciencia, autocreencia, liderazgo y trabajo en equipo; aplicada a través de una encuesta la cual se medirá en una escala de Likert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión conciencia</li>   <li>- Dimensión Autocreencia</li>   <li>- Dimensión Liderazgo</li>   <li>- Dimensión Trabajo en Equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno</li> <li>- Ambiente</li> <li>- Logros (Item 1 – 6)</li>   <li>- Capacidades</li> <li>- Actitud</li> <li>- Rendimiento</li> <li>- Autocreencia (Item 7 – 12)</li>   <li>- Responsabilidad</li> <li>- Organización</li> <li>- Compromiso y liderazgo (ITEM 13 – 16)</li>   <li>- Buena relación</li> <li>- Participación</li> <li>- Trabajo en equipo (Item 17 – 20)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Escala ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Pocas veces</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Muchas veces</li> <li>5. Siempre</li> </ol>

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>El clima organizacional es la sensación de los colaboradores sobre el ambiente y todo lo relacionado a su centro laboral en concordancia con las sensaciones que siente cada uno de sus compañeros, relacionado a su desempeño (Palma 2010).</p>	<p>El clima organizacional es el proceso el cual se medirá la sensación de los docentes con respecto a su centro laboral y sus demás compañeros. Una encuesta aplicada en referencia a cinco dimensiones, la cual será medida en escala de Likert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión Autorrealización</li>   <li>- Dimensión Compromiso Laboral</li>   <li>- Dimensión Supervisión</li>   <li>- Dimensión Trabajo en Equipo</li>   <li>- Dimensión Condiciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño</li> <li>- Logros de equipo</li> <li>- Capacidades (Item 1- 8)</li>   <li>- Compromiso</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Pertenencia (Item 9 – 16)</li>   <li>- Apoyo</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Seguimiento (Item 15 – 24)</li>   <li>- Información</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Colaboración (Item 25 – 32)</li>   <li>- Ambiente laboral</li> <li>- Funcionalidad</li> <li>- Recursos (Item 33 – 40)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Escala ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Pocas veces</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Muchas veces</li> <li>5. Siempre</li> </ol>

### ANEXO 3. INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LAS HERRAMIENTAS DEL COACHING

**Queridos Docentes:**

El propósito de este cuestionario es recopilar información que permita conocer la incidencia de las herramientas de coaching en los docentes de la institución educativa.

Nota: Debe leer cada ítem atentamente, responda de acuerdo a lo que considere correcto.

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

	<b>DIMENSIÓN 1. CONCIENCIA</b>	1	2	3	4	5
1	Sabe la realidad del entorno de manera clara y precisa					
2	Sus acciones diarias influyen en su ambiente de trabajo					
3	La forma de interpretar la realidad influye en sus logros de enseñanza y aprendizaje					
4	Las capacidades positivas permiten tomar una mejor decisión en acorde de su realidad					
5	Usted desempeña sus acciones en favor de sus compromisos pre establecidos en la institución					
6	Usted respeta las decisiones tomadas por la institución según su reglamento interno					
	<b>DIMENSIÓN 2. AUTOCREENCIA</b>					
7	Todo lo que se propone logra realizarlo					
8	Tiene las capacidades para lograr sus metas propuestas					
9	Considera tener una actitud positiva en la institución					
10	Consideraría que su rendimiento se debe a su actitud positiva					

11	Considera que su auto creencia fortalece su autoestima					
12	Considera que su desarrollo personal se debe a mejorar su autoestima y creencia personal					
<b>DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO</b>						
13	Ser una persona responsable le permite cumplir con todas sus actividades					
14	Soy una persona ordenada gracias a mi disciplina					
15	Las personas que me conocen saben que soy una persona comprometida con mi trabajo					
16	Considera que el compromiso con su institución se ve reflejado en el desempeño de sus actividades					
<b>DIMENSIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO</b>						
17	Considera que es importante mantener una buena relación con los docentes y los directivos de la institución					
18	Se realiza actividades que involucren a la plana docente de la institución					
19	La institución realiza actividades que hace participar a los docentes con los padres de familia					
20	Consideras importante el trabajo en equipo que se viene realizando					

Niveles de interpretación del cuestionario de Herramientas de Coaching

	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Excelente</b>
<b>Dimensión Conciencia</b>	6-13	14-22	23-30
<b>Dimensión Autoconciencia</b>	6-13	14-22	23-30
<b>Dimensión Liderazgo</b>	4-8	9-15	16-20
<b>Dimensión Trabajo en Equipo</b>	4-8	9-15	16-20
<b>Herramientas de Coaching</b>	20-46	47-13	74-100

Gracias.

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

### Queridos Docentes:

El propósito de este cuestionario es recopilar información que permita conocer la incidencia del clima organizacional en los docentes de la institución educativa.

Nota: Debe leer cada ítem atentamente, responda de acuerdo a lo que considere correcto.

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

<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Hay oportunidades para mejorar mi desempeño					
<b>2</b>	La dirección se interesa por la mejora de cada uno de los docentes					
<b>3</b>	La dirección valora mi desempeño laboral					
<b>4</b>	La dirección conoce mis logros y los resalta					
<b>5</b>	Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle mis habilidades.					
<b>6</b>	La institución promueve mis capacidades					
<b>7</b>	La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras					
<b>8</b>	El equipo directivo reconoce mis logros en el aula.					
<b>DIMENSION 2: COMPROMISO LABORAL</b>						
<b>9</b>	Me siento comprometido con el éxito en la institución.					
<b>10</b>	Me comprometo alcanzar las metas propuestas por la institución					
<b>11</b>	Considero importante el éxito de la institución educativa					
<b>12</b>	Siento propios los logros de la institución educativa					
<b>13</b>	Estoy comprometido en lograr las actividades diarias al desarrollo de la institución.					
<b>14</b>	Tengo orgullo personal por el servicio de calidad que brinda la institución educativa					
<b>15</b>	Me siento parte de la visión, misión y valores que imparte la institución educativa					

16	La institución educativa brinda opciones a los docentes para llegar a cumplir las metas propuestas					
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>						
17	La institución otorga apoyo a los docentes para que superen sus dificultades que presentan					
18	La dirección evalúa el trabajo de los docentes en pro a la mejora					
19	Tengo el apoyo por los directivos que supervisan mi trabajo					
20	Cada docente tiene marcado claramente sus funciones					
21	La institución educativa cuenta con un sistema de control de actividades y del seguimiento de las actividades realizadas					
22	La institución educativa tiene marcada sus normas y procesos para una buena guía de trabajo					
23	Las funciones de los docentes están definidas de manera clara y precisa					
24	El trabajo se realiza en base a los métodos educativos establecidos					
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>						
25	Considera libre el acceso a información para el cumplimiento del trabajo					
26	La institución educativa brinda información accesible para docentes y padres de familia					
27	Considera importante la relación que existe entre los grupos de trabajo					
28	Considera que la institución interactúa adecuadamente con los docentes					
29	Considera que la institución educativa afronta y supera la participación de los docentes					
30	Considera que la institución promueve la comunicación horizontal entre todos los docentes					
31	Considera que la institución educativa colabora con los docentes en diferentes formas					
32	Considera que cada docente conoce los avances educativos de sus aulas.					

<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>						
<b>33</b>	Considera la existencia de un ambiente laboral colaborativo en la institución educativa					
<b>34</b>	Considera que el trabajo realizado en la institución es muy réate					
<b>35</b>	Considera que la plana docente con la que trabaja funciona de manera adecuada					
<b>36</b>	Considera que hay opciones en la institución para mejorar cada actividad de enseñanza					
<b>37</b>	Considera que las condiciones laborales son buenas para el trabajo realizado					
<b>38</b>	Considera que las acciones realizadas tienen relación con la misión y visión de la empresa					
<b>39</b>	Considera que la institución brinda recursos tecnológicos que den facilidad para trabajar					
<b>40</b>	Considera que el salario recibido es acorde al trabajo que viene realizando					

Niveles de interpretación del cuestionario de clima organizacional

	<b>Desfavorable</b>	<b>Medio</b>	<b>Favorable</b>
<b>Dimensión Autorrealización</b>	8-18	19-29	30-40
<b>Dimensión Compromiso laboral</b>	8-18	19-29	30-40
<b>Dimensión Supervisión</b>	8-18	19-29	30-40
<b>Dimensión Comunicación</b>	8-18	19-29	30-40
<b>Dimensión Condiciones laborales</b>	8-18	19-29	30-40
<b>Clima Organizacional</b>	40-92	93-147	148-200

Gracias.

## ANEXO 4 FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

### **a) Ficha técnica del instrumento Herramientas de Coaching**

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Herramientas de Coaching

Autor: Antonio Malqui Cahui

Año: 2018

Adaptado: Patricia Urtecho Armas

Año: 2021

Objetivo: Describir las herramientas de Coaching

Población: 30 docentes

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente elegirá la opción en acorde a lo que considere correcto con respecto a la I.E.P. Andres Avelino Caceres

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

### **b) Ficha técnica del instrumento Clima Organizacional**

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

Autor: Roberto Llanos Jiménez

Año: 2017

Adaptado: Patricia Urtecho Armas

Año: 2021

Población: 30 docentes

Número de ítem: 40

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente elegirá la opción en acorde a lo que considere correcto con respecto a la I.E.P. Andres Avelino Caceres

## ANEXO 5. CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HERRAMIENTAS DE COACHING

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. CONCIENCIA</b>								
1	Sabe la realidad del entorno de manera clara y precisa	X		X		X		
2	Sus acciones diarias influyen en su ambiente de trabajo	X		X		X		
3	La forma de interpretar la realidad influye en sus logros de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
4	Las capacidades positivas permiten tomar una mejor decisión en acorde de su realidad	X		X		X		
5	Usted desempeña sus acciones en favor de sus compromisos pre establecidos en la institución	X		X		X		
6	Usted respeta las decisiones tomadas por la institución según su reglamento interno	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. AUTOCREENCIA</b>								
7	Todo lo que se propone logra realizarlo	X		X		X		
8	Tiene las capacidades para lograr sus metas propuestas	X		X		X		
9	Considera tener una actitud positiva en la institución	X		X		X		
10	Consideraría que su rendimiento se debe a su actitud positiva	X		X		X		
11	Considera que su autocreencia fortalece su autoestima	X		X		X		
12	Considera que su desarrollo personal se debe a mejorar su autoestima y creencia personal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO</b>								
13	Ser una persona responsable le permite cumplir con todas sus actividades	X		X		X		
14	Soy una persona ordenada gracias a mi disciplina	X		X		X		
15	Las personas que me conocen saben que soy una persona comprometida con mi trabajo	X		X		X		
16	Considera que el compromiso con su institución se ve reflejado en el desempeño de sus actividades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO</b>								
17	Considera que es importante mantener una buena relación con los docentes y los directivos de la institución	X		X		X		
18	Se realiza actividades que involucren a la plana docente de la institución	X		X		X		
19	La institución realiza actividades que hace participar a los docentes con los padres de familia	X		X		X		
20	Consideras importante el trabajo en equipo que se viene realizando	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad: **APLICABLE (X)** APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del validador: **DRA. LEDESMA CUADROS MILDRED** DNI: **09936465**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

01 de Julio del 2021

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



  
**Dra. Mildred Jesús Ledesma Cuadros**  
CPN N° 051627  
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNI: 09936465

Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HERRAMIENTAS DE COACHING**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. CONCIENCIA</b>								
1	Sabe la realidad del entorno de manera clara y precisa	X		X		X		
2	Sus acciones diarias influyen en su ambiente de trabajo	X		X		X		
3	La forma de interpretar la realidad influye en sus logros de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
4	Las capacidades positivas permiten tomar una mejor decisión en acorde de su realidad	X		X		X		
5	Usted desempeña sus acciones en favor de sus compromisos pre establecidos en la institución	X		X		X		
6	Usted respeta las decisiones tomadas por la institución según su reglamento interno	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. AUTOCREENCIA</b>								
7	Todo lo que se propone logra realizarlo	X		X		X		
8	Tiene las capacidades para lograr sus metas propuestas	X		X		X		
9	Considera tener una actitud positiva en la institución	X		X		X		
10	Consideraría que su rendimiento se debe a su actitud positiva	X		X		X		
11	Considera que su autoconcreencia fortalece su autoestima	X		X		X		
12	Considera que su desarrollo personal se debe a mejorar su autoestima y creencia personal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO</b>								
13	Ser una persona responsable le permite cumplir con todas sus actividades	X		X		X		
14	Soy una persona ordenada gracias a mi disciplina	X		X		X		
15	Las personas que me conocen saben que soy una persona comprometida con mi trabajo	X		X		X		
16	Considera que el compromiso con su institución se ve reflejado en el desempeño de sus actividades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO</b>								
17	Considera que es importante mantener una buena relación con los docentes y los directivos de la institución	X		X		X		
18	Se realiza actividades que involucren a la plana docente de la institución	X		X		X		
19	La institución realiza actividades que hace participar a los docentes con los padres de familia	X		X		X		
20	Consideras importante el trabajo en equipo que se viene realizando	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad: **APLICABLE (X)** APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del validador: **DRA. EDITH GISELA RIVERA ARELLANO** DNI: **41154085**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**01 de Julio del 2021**



Dra. Rivera Arellano Edith Gisela  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO UCV  
**Firma del Experto**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HERRAMIENTAS DE COACHING

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. CONCIENCIA</b>								
1	Sabe la realidad del entorno de manera clara y precisa	X		X		X		
2	Sus acciones diarias influyen en su ambiente de trabajo	X		X		X		
3	La forma de interpretar la realidad influye en sus logros de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
4	Las capacidades positivas permiten tomar una mejor decisión en acorde de su realidad	X		X		X		
5	Usted desempeña sus acciones en favor de sus compromisos pre establecidos en la institución	X		X		X		
6	Usted respeta las decisiones tomadas por la institución según su reglamento interno	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. AUTOCREENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Todo lo que se propone logra realizarlo	X		X		X		
8	Tiene las capacidades para lograr sus metas propuestas	X		X		X		
9	Considera tener una actitud positiva en la institución	X		X		X		
10	Consideraría que su rendimiento se debe a su actitud positiva	X		X		X		
11	Considera que su autoCREENCIA fortalece su autoestima	X		X		X		
12	Considera que su desarrollo personal se debe a mejorar su autoestima y creencia personal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Ser una persona responsable le permite cumplir con todas sus actividades	X		X		X		
14	Soy una persona ordenada gracias a mi disciplina	X		X		X		
15	Las personas que me conocen saben que soy una persona comprometida con mi trabajo	X		X		X		
16	Considera que el compromiso con su institución se ve reflejado en el desempeño de sus actividades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Considera que es importante mantener una buena relación con los docentes y los directivos de la institución	X		X		X		
18	Se realiza actividades que involucren a la plana docente de la institución	X		X		X		
19	La institución realiza actividades que hace participar a los docentes con los padres de familia	X		X		X		
20	Consideras importante el trabajo en equipo que se viene realizando	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad: **APLICABLE (X)** APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del validador: **DRA. MARITZA ROSALES SANCHEZ** DNI: **08438782**

Especialidad del validador: **DRA. GESTIÓN EDUCATIVA**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

01 de Julio del 2021



Dra. MARITZA ROSALES SANCHEZ  
Especialista en Gestión Educativa - 01-010101-0102  
Escuela de Postgrado - UCV

Firma del Experto



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>								
1	Hay oportunidades para mejorar mi desempeño	X		X		X		
2	La dirección se interesa por la mejora de cada uno de los docentes	X		X		X		
3	La dirección valora mi desempeño laboral	X		X		X		
4	La dirección conoce mis logros y los resalta	X		X		X		
5	Las acciones de trabajo permite que aprenda y desarrolle mis habilidades.	X		X		X		
6	La institución promueve mis capacidades	X		X		X		
7	La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras	X		X		X		
8	El equipo directivo reconoce mis logros en el aula.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COMPROMISO LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento comprometido con el éxito en la institución.	X		X		X		
10	Me comprometo alcanzar las metas propuestas por la institución	X		X		X		
11	Considero importante el éxito de la institución educativa	X		X		X		
12	Siento propios los logros de la institución educativa	X		X		X		
13	Estoy comprometido en lograr las actividades diarias al desarrollo de la institución.	X		X		X		
14	Tengo orgullo personal por el servicio de calidad que brinda la institución educativa	X		X		X		
15	Me siento parte de la visión, misión y valores que imparte la institución educativa	X		X		X		
16	La institución educativa brinda opciones a los docentes para llegar a cumplir las metas propuestas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La institución otorga apoyo a los docentes para que superen sus dificultades que presentan	X		X		X		
18	La dirección evalúa el trabajo de los docentes en pro a la mejora	X		X		X		
19	Tengo el apoyo por los directivos que supervisan mi trabajo	X		X		X		
20	Cada docente tiene marcado claramente sus funciones	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con un sistema de control de actividades y del seguimiento de las actividades realizadas	X		X		X		
22	La institución educativa tiene marcada sus normas y procesos para una buena guía de trabajo	X		X		X		
23	Las funciones de los docentes están definidas de manera clara y precisa	X		X		X		
24	El trabajo se realiza en base a los métodos educativos establecidos	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Considera libre el acceso a información para el cumplimiento del trabajo	X		X		X	
26	La institución educativa brinda información accesible para docentes y padres de familia	X		X		X	
27	Considera importante la relación que existe entre los grupos de trabajo	X		X		X	
28	Considera que la institución interactúa adecuadamente con los docentes	X		X		X	
29	Considera que la institución educativa afronta y supera la participación de los docentes	X		X		X	
30	Considera que la institución promueve la comunicación horizontal entre todos los docentes	X		X		X	
31	Considera que la institución educativa colabora con los docentes en diferentes formas	X		X		X	
32	Considera que cada docente conoce los avances educativos de sus aulas.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
33	Considera la existencia de un ambiente laboral colaborativo en la institución educativa	X		X		X	
34	Considera que el trabajo realizado en la institución es muy retante	X		X		X	
35	Considera que la plana docente con la que trabaja funciona de manera adecuada	X		X		X	
36	Considera que hay opciones en la institución para mejorar cada actividad de enseñanza	X		X		X	
37	Considera que las condiciones laborales son buenas para el trabajo realizado	X		X		X	
38	Considera que las acciones realizadas tienen relación con la misión y visión de la empresa	X		X		X	
39	Considera que la institución brinda recursos tecnológicos que den facilidad para trabajar	X		X		X	
40	Considera que el salario recibido es acorde al trabajo que viene realizando	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: **APLICABLE (X)** APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del validador: **DRA. LEDESMA CUADROS MILDRED** DNI: **09936465**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

01 de Julio del 2021


  
**Dra. Mildred Leidesma Cuadros**
  
 CPN N° 051627
   
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
   
 DNI: 09936465

Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>								
1	Hay oportunidades para mejorar mi desempeño	X		X		X		
2	La dirección se interesa por la mejora de cada uno de los docentes	X		X		X		
3	La dirección valora mi desempeño laboral	X		X		X		
4	La dirección conoce mis logros y los resalta	X		X		X		
5	Las acciones de trabajo permite que aprenda y desarrolle mis habilidades.	X		X		X		
6	La institución promueve mis capacidades	X		X		X		
7	La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras	X		X		X		
8	El equipo directivo reconoce mis logros en el aula.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento comprometido con el éxito en la institución.	X		X		X		
10	Me comprometo alcanzar las metas propuestas por la institución	X		X		X		
11	Considero importante el éxito de la institución educativa	X		X		X		
12	Siento propios los logros de la institución educativa	X		X		X		
13	Estoy comprometido en lograr las actividades diarias al desarrollo de la institución.	X		X		X		
14	Tengo orgullo personal por el servicio de calidad que brinda la institución educativa	X		X		X		
15	Me siento parte de la visión, misión y valores que imparte la institución educativa	X		X		X		
16	La institución educativa brinda opciones a los docentes para llegar a cumplir las metas propuestas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La institución otorga apoyo a los docentes para que superen sus dificultades que presentan	X		X		X		
18	La dirección evalúa el trabajo de los docentes en pro a la mejora	X		X		X		
19	Tengo el apoyo por los directivos que supervisan mi trabajo	X		X		X		
20	Cada docente tiene marcado claramente sus funciones	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con un sistema de control de actividades y del seguimiento de las actividades realizadas	X		X		X		
22	La institución educativa tiene marcada sus normas y procesos para una buena guía de trabajo	X		X		X		
23	Las funciones de los docentes están definidas de manera clara y precisa	X		X		X		
24	El trabajo se realiza en base a los métodos educativos establecidos	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN							
		Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera libre el acceso a información para el cumplimiento del trabajo	X		X		X	
26	La institución educativa brinda información accesible para docentes y padres de familia	X		X		X	
27	Considera importante la relación que existe entre los grupos de trabajo	X		X		X	
28	Considera que la institución interactiva adecuadamente con los docentes	X		X		X	
29	Considera que la institución educativa afronta y supera la participación de los docentes	X		X		X	
30	Considera que la institución prouee la comunicación horizontal entre todos los docentes	X		X		X	
31	Considera que la institución educativa colabora con los docentes en diferentes formas	X		X		X	
32	Considera que cada docente conoce los avances educativos de sus aulas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES							
		Si	No	Si	No	Si	No
33	Considera la existencia de un ambiente laboral colaborativo en la institución educativa	X		X		X	
34	Considera que el trabajo realizado en la institución es muy retate	X		X		X	
35	Considera que la plana docente con la que trabaja funciona de manera adecuada	X		X		X	
36	Considera que hay opciones en la institución para mejorar cada actividad de enseñanza	X		X		X	
37	Considera que las condiciones laborales son buenas para el trabajo realizado	X		X		X	
38	Considera que las acciones realizadas tienen relación con la misión y visión de la empresa	X		X		X	
39	Considera que la institución brinda recursos tecnológicos que den facilidad para trabajar	X		X		X	
40	Considera que el salario recibido es acorde al trabajo que viene realizando	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: **APLICABLE (X)** APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del validador: **DRA. EDITH GISELA RIVERA ARELLANO** DNI: **41154085**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componenete o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**01 de Julio del 2021**

  
Dra. Rivera Arellano Edith Gisela  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO UCV

**Firma del Experto**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>							
1	Hay oportunidades para mejorar mi desempeño	X		X		X		
2	La dirección se interesa por la mejora de cada uno de los docentes	X		X		X		
3	La dirección valora mi desempeño laboral	X		X		X		
4	La dirección conoce mis logros y los resalta	X		X		X		
5	Las acciones de trabajo permite que aprenda y desarrolle mis habilidades.	X		X		X		
6	La institución promueve mis capacidades	X		X		X		
7	La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras	X		X		X		
8	El equipo directivo reconoce mis logros en el aula.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: COMPROMISO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento comprometido con el éxito en la institución.	X		X		X		
10	Me comprometo alcanzar las metas propuestas por la institución	X		X		X		
11	Considero importante el éxito de la institución educativa	X		X		X		
12	Siento propios los logros de la institución educativa	X		X		X		
13	Estoy comprometido en lograr las actividades diarias al desarrollo de la institución.	X		X		X		
14	Tengo orgullo personal por el servicio de calidad que brinda la institución educativa	X		X		X		
15	Me siento parte de la visión, misión y valores que imparte la institución educativa	X		X		X		
16	La institución educativa brinda opciones a los docentes para llegar a cumplir las metas propuestas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La institución otorga apoyo a los docentes para que superen sus dificultades que presentan	X		X		X		
18	La dirección evalúa el trabajo de los docentes en pro a la mejora	X		X		X		
19	Tengo el apoyo por los directivos que supervisan mi trabajo	X		X		X		
20	Cada docente tiene marcado claramente sus funciones	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con un sistema de control de actividades y del seguimiento de las actividades realizadas	X		X		X		
22	La institución educativa tiene marcada sus normas y procesos para una buena guía de trabajo	X		X		X		
23	Las funciones de los docentes están definidas de manera clara y precisa	X		X		X		
24	El trabajo se realiza en base a los métodos educativos establecidos	X		X		X		



## ANEXO 6. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Escala: Herramientas de Coaching

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	15

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	56,2800	156,460	,581	,880
Item2	56,4400	168,173	,344	,868
Item3	56,0800	152,493	,769	,863
Item4	56,1200	149,193	,867	,849
Item5	56,4400	170,757	,181	,874
Item6	56,8800	169,777	,353	,868
Item7	56,0000	153,333	,671	,866
Item8	55,8000	174,167	,091	,876
Item9	56,6400	157,490	,522	,882
Item10	56,5600	164,840	,460	,865
Item11	56,2800	167,627	,259	,872
Item12	56,0800	151,410	,762	,853
Item13	55,9200	170,743	,187	,874
Item14	56,6000	166,417	,280	,881
Item15	56,4800	165,843	,278	,882

## Escala: Clima Organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	15

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	99,7600	421,607	,262	,893
Item2	100,0000	394,667	,749	,885
Item3	99,5200	419,260	,290	,893
Item4	99,8800	415,943	,378	,891
Item5	99,8000	413,833	,378	,891
Item6	99,8400	417,890	,366	,892
Item7	99,8000	415,417	,397	,891
Item8	99,6000	433,500	,011	,896
Item9	100,5600	425,757	,279	,893
Item10	100,9600	429,040	,270	,893
Item11	100,6800	418,643	,465	,891
Item12	100,5600	421,257	,523	,891
Item13	100,6800	421,893	,473	,891
Item14	99,8800	413,360	,341	,892
Item15	100,0000	414,333	,297	,893

## ANEXO 7. BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

	Dimensión conciencia	Dimensión auto creencia	Dimensión liderazgo	Dimensión trabajo en equipo	Herramientas de coaching	Dimensión autorrealización	Dimensión compromiso laboral	Dimensión supervisión	Dimensión trabajo en equipo	Dimensión condiciones laborales	Clima organizacional
1	20	20	7	19	64	21	30	20	18	22	113
2	18	25	6	15	70	14	36	29	25	29	133
3	10	11	7	7	35	17	13	13	14	13	70
4	20	25	18	5	70	25	24	26	25	23	123
5	12	10	6	8	36	18	10	16	13	14	71
6	20	22	9	15	68	27	22	23	23	28	123
7	12	16	7	9	41	17	22	14	16	14	83
8	14	14	4	10	38	12	15	15	15	18	70
9	13	11	9	8	41	17	19	17	19	16	88
10	22	25	9	15	70	24	24	26	25	23	123
11	11	13	9	7	40	18	16	16	21	15	87
12	12	11	7	8	38	9	14	13	22	18	76
13	11	13	9	7	40	15	19	15	18	14	81
14	22	19	15	18	74	33	23	30	26	27	139
15	22	25	9	5	61	17	22	14	30	18	99

### ANEXO 8. BASE DE DATOS PRUEBA

	Dimensión conciencia	Dimensión auto creencia	Dimensión liderazgo	Dimensión trabajo en equipo	Herramientas de coaching	Dimensión autorrealización	Dimensión compromiso laboral	Dimensión supervisión	Dimensión trabajo en equipo	Dimensión condiciones laborales	Clima organizacional
1	22	22	6	15	65	20	31	21	19	22	113
2	22	25	6	19	72	14	36	29	25	29	133
3	10	11	7	7	35	17	13	13	14	13	70
4	22	25	18	5	70	25	24	26	25	23	123
5	12	10	6	8	36	18	10	16	13	14	71
6	22	22	9	15	68	27	22	23	23	28	123
7	8	16	7	9	40	17	22	14	16	14	83
8	8	14	4	10	36	12	15	15	14	14	70
9	13	11	9	8	41	17	19	17	19	16	88
10	22	25	9	15	71	25	24	26	25	23	123
11	11	13	9	7	40	18	16	16	21	16	87
12	12	11	7	8	38	9	14	13	22	18	76
13	11	13	9	7	40	15	19	15	18	14	81
14	22	19	15	18	74	33	23	30	26	27	139
15	22	25	9	5	61	17	22	14	32	14	99

16	10	11	7	7	35	17	13	13	14	13	70
17	22	25	18	5	70	25	24	26	25	23	123
18	12	10	6	8	36	18	10	16	13	14	71
19	8	14	4	10	36	12	15	15	14	14	70
20	13	11	9	8	41	17	19	17	19	16	88
21	22	25	9	15	71	25	24	26	25	23	123
22	11	13	9	7	40	18	16	16	21	16	87
23	12	11	7	8	38	9	14	13	22	18	76
24	22	22	6	15	65	20	31	21	19	22	113
25	22	25	6	19	72	14	36	29	25	29	133
26	10	11	7	7	35	17	13	13	14	13	70
27	10	11	7	7	35	17	13	13	14	13	70
28	12	10	6	8	36	18	10	16	13	14	71
29	8	14	4	10	36	12	15	15	14	14	70
30	13	11	9	8	41	17	19	17	19	16	88