



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**El coaching en el clima organizacional en una institución  
educativa privada, Ventanilla - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Jivaja Gutierrez, Sandra Maximina (ORCID: 0000-0003-4668-8560)

**ASESOR:**

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo de Habilidades Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi bella familia, por ser quien me motiva y alienta a seguir creciendo como persona y profesional. En especial a mi madre, por su motivación y ayuda incondicional, a mi padre por enseñarme con valores, a mis hermanos por la unidad familiar, y a mi bella hija Sandy, quien me apoya y es mi alegría.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al Todopoderoso, mi Dios, por su infinito amor y por darme a mi bella familia Ronald, Georquinio, Julia, Lucy, Jorge, Cecilia, Miriam, Nino y Aracely, también a mis dos adorables hijos, Sandy y Noah.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Dimensiones del coaching	27
<b>Tabla 2</b> Dimensiones del clima organizacional	28
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad de la variable Coaching	29
<b>Tabla 4</b> Prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional	29
<b>Tabla 5</b> Prueba de Variabilidad de la hipótesis general y específicas	30
<b>Tabla 6</b> Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el clima organizacional	31
<b>Tabla 7</b> Estimación de parámetros para la prueba de coaching en la cooperación	32
<b>Tabla 8</b> Estimación de parámetros para la prueba de coaching en la motivación	33
<b>Tabla 9</b> Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el empowerment	34

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Niveles del coaching	25
<b>Figura 2.</b> Niveles del clima organizacional	26
<b>Figura 3.</b> Dimensiones de la variable Coaching	27
<b>Figura 4.</b> Dimensiones de la variable Clima Organizacional	28

## RESUMEN

La presente investigación fue titulada como “El coaching en el clima organizacional en una institución educativa privada, Ventanilla - 2022” tuvo el objetivo general, determinar de qué manera el coaching influye en el clima organizacional de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. La investigación fue desarrollada bajo el tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional causal, así mismo, la población fue conformado por 73 docentes en una institución educativa privada, Ventanilla – 2022 y para recaudar información se aplicó dos cuestionarios uno sobre coaching y clima organizacional, ambos cumplieron con los requisitos pertinentes de validez por juicio de expertos. El resultado obtenido fue que el coaching influye de forma media en el clima organizacional, por cuanto el puntaje Wald de 18,234 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,000 < a 0.05$ . De manera que, si se implementa un buen programa de coaching se podrá mejorar el clima organizacional nuestra institución, materia de estudio.

**Palabras clave:** coaching, clima organizacional, compromiso, cooperación, empowerment, responsabilidad.

## ABSTRACT

The present investigation was entitled "Coaching in the organizational climate in a private educational institution, Ventanilla - 2022" had the general objective of determining how coaching influences the organizational climate of a Private Educational Institution, Ventanilla 2022. The investigation was developed under the basic type, non-experimental design, cross-sectional, causal correlational level, likewise, the population was made up of 73 teachers in a private educational institution, Ventanilla - 2022 and to collect information, two questionnaires were applied, one about coaching and organizational climate, both met the relevant validity requirements by expert judgment. The result obtained was that coaching has a medium influence on the organizational climate, since the Wald score of 18.234, which is much higher than 4, which becomes the cut-off point for the analysis model and is reinforced by  $p = 0.000 < 0.05$ . So, if a good coaching program is implemented, the organizational climate of our institution can be improved, subject of study.

**Keywords:** coaching, organizational climate, commitment, cooperation, empowerment, responsibility.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organizacional es de vital importancia para mejorar la efectividad de las diversas instituciones educativas, ayuda a una mejor relación entre los colaboradores, un impacto significativo de los aprendizajes y el desarrollo de un mejor funcionamiento del grupo de docentes (Márquez et. al, 2021).

Hoy en día existen muchos estudios a nivel internacional en los que se habla del clima organizacional como un método práctico en las escuelas, lo cual se considera que es el resultado de varios factores en los que el liderazgo es importante como punto clave (Castro 2020). El desempeño en la labor de los docentes es afectado por la falta de condiciones, incluso la falla del enfoque, que no está condicionado por nuevas habilidades y herramientas educativas creando un mejor clima organizacional.

Para Chirinos et. al (2018) aseguran que la causa humana está al frente del proceso de modernización y cambio institucional; favorece la convivencia entre los colaboradores y la mejora en el clima organizacional en una empresa. Para Rojas et. al (2017), demostró que un buen clima organizacional solo se puede lograr a través de una buena gestión del capital humano; es decir, adquirir colaboradores ideales, su educación, motivación, crear su propia conciencia, mejorar su nivel de vida, establecer un comportamiento ético lo que contribuirá a los logros de la organización.

A través de los años, las organizaciones educativas, no solo se preocupan por brindar buenos servicios educativos, sino también porque sus integrantes o actores educativos se identifiquen con la institución educativa y se sientan comprometidos con ella. Sin embargo, existen algunas travas para una buena relación entre sus colaboradores; y esto puede verse afectado por el nivel de motivación interna por el clima de la organización.

La problemática en la Institución en estudio, es que los docentes no se involucran dinámicamente en las actividades organizadas. Así mismo, hay pequeños grupos que no se relacionan entre sí, no se sienten comprometidos. No existe incentivos a los docentes por parte de los líderes, cuando realizan un buen trabajo, es por eso que no se sienten motivados. Por otro lado, la falta de empoderamiento y autonomía de los docentes, en las tomas decisiones, ante esto se genera un mal clima organizacional.

Ante la problemática planteada nos formulamos la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el coaching influye en el clima organizacional de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022? Tenemos también los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera el coaching influye en la cooperación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022? ¿De qué manera el coaching influye en la motivación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022? ¿De qué manera el coaching influye en el empowerment de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022?

La Justificación teórica de nuestra investigación, es que se busca que mediante la aplicación de las teorías y conceptos existentes del proceso de coaching y del clima organizacional, encontrar explicaciones del porque en las organizaciones existe deficiente clima organizacional y porque no se adaptan al cambio de manera eficiente y eficaz. Se observa y demuestra desde el desarrollo pedagógico el uso de medios didácticos, el desarrollo del compromiso institucional, la buena comunicación y condiciones para un buen clima organizacional.

Bernal (2010) encuentra que el estudio tuvo una justificación práctica ya que el desarrollo de esta ayude a resolver la problemática, sugiere estrategias que, de ser utilizadas, pueden contribuir a su solución. También por una razón práctica, este trabajo trata de dar solución a un problema específico que se presentó en la Institución Educativa Particular de nuestro estudio, y a través de las evidencias y resultados obtenidos, se puede actuar y el clima organizacional en la institución.

Según Ñaupas & Mejía (2011), el pensamiento metodológico debe reflejar el uso de ciertos métodos y herramientas de investigación, tales como: preguntas, pruebas, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, muestreo, etc.; que puede ser utilizado para otros estudios similares. Respecto a la justificación metodológica, el elaborar instrumentos que posibiliten la mejora de nuestras variables; se validan por juicios de experto y determina su confiabilidad mediante los métodos pertinentes.

En lo epistemológico, nuestro estudio es reconocido en la medida en que pretende establecer la relación entre las variables, de modo que los resultados obtenidos sirvan para fortalecer cada una de estas organizaciones, para que sea utilizado en la mejora del clima organizacional.

El objetivo general de nuestro estudio fue: Determinar de qué manera el coaching influye en el clima organizacional de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. Los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar de qué manera el coaching influye en la cooperación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. Determinar de qué manera el coaching influye en la motivación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. Determinar de qué manera el coaching influye en el empowerment de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

La hipótesis general de nuestra investigación es: El coaching influye significativamente en el clima organizacional de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. Las hipótesis específicas son las siguientes: El coaching influye significativamente en la cooperación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. El coaching influye significativamente en la motivación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022. El coaching influye significativamente en el empowerment de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron importantes aportes que se eligieron en relación con el tema de investigación, de fuentes confiables como Google Académico, Alicia Concytec, la plataforma Myloft, Scopus, Gale Academic Online, entre ellos tenemos a nivel nacional los siguientes antecedentes, como el trabajo de Medina (2022) que en su estudio su propósito fue establecer la relación entre el coaching y la motivación al trabajo del talento humano en una institución bancaria, se realizó una investigación aplicada, el diseño fue no experimental, el corte fue transversal, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 30 trabajadores, donde encontraron una alta relación y positivamente significativa entre las variables ( $p = 0,000$  y  $\rho = 0,827$ ). También se encontró una relación altamente significativa la motivación y dimensiones del coaching, siendo el coaching de equipos el valor de correlación más alto ( $p=.000$  y  $\rho=.819$ ). Se concluye que existió una relación alta entre las variables.

Asimismo, Quiroz (2021), cuya meta fue hallar la influencia entre el coaching, y el clima organizacional, aplicó un diseño transaccional no experimental donde se puede distinguir cuantitativamente el estado del clima organizacional. Se necesita un método de investigación mixto para recopilar información que nos permitan hablar del problema y también interpretar los datos desde una perspectiva cuantitativa. La investigación fue descriptiva y se utilizó una encuesta validada por el MINSA; se aplicó a 70 trabajadores del Hospital Regional de Lambayeque, los resultados obtenidos indicaron un  $p = 0,000$  y un  $\rho = 0,735$ , esto indicó que existe una influencia entre ambas variables, también se demostró que el verdadero problema radica en que no hay un buen clima organizacional, ya que las medidas aproximadas que indican que en la organización hay un buen clima, generalmente se consideran desfavorables, por lo que es importante que se trabaje en los programas de formación en las áreas de liderazgo, motivación y trabajo en equipo.

Según Lluncor (2020), el propósito de su investigación es implementar una propuesta de Coaching Empresarial que contribuya en la mejora del desempeño de los participantes del proceso, este método de gestión es implementado por la agencia Mibanco Motupe, se utilizó el método con un

enfoque cuantitativo, se considera un grado de alcance explicativo, su diseño es no experimental, se utiliza una técnica de encuesta, la herramienta es una escala de calificación creada por un capacitador para recolectar información, y con una muestra de 50 colaboradores. Luego de los resultados alcanzados, se concluye que la aplicación de la propuesta al coaching empresarial puede contribuir a fortalecer las actividades de gestión de procesos, vinculación laboral y resultados de aprendizaje, que son las dimensiones con los puntos más bajos, con el fin de aprender y fortalecer la comunicación. de la Estrategia para la mejora de la cooperación. Finalmente, se recomienda a los que obtienen puntajes bajos que sigan la sugerencia para mejorar su desempeño; Se recomienda fortalecer la planificación del trabajo y tratar de empoderar al empleado para que desarrolle cualidades que fomenten su iniciativa para tratar de mejorar su trabajo.

De igual forma, Hinojosa, D (2019) trata de describir en su estudio cómo se relaciona el coaching con el clima de una organización que trata de ser favorable para todos sus integrantes, y esto también se refleja en la comunidad Educativa. Este informe académico es el resultado de un estudio descriptivo con una población de 60 docentes. El instrumento fue un cuestionario de tipo ordinal sobre coaching y clima organizacional con escala tipo Likert, cada uno compuesto por 18 preguntas cerradas. Respecto al análisis descriptivo se tuvo que, en el clima, el 38,9% indicó que es bueno, el 33,3% regular y el 27,8% es malo. Respecto al coaching, el 44,4% indicó siempre, el 16,7% casi siempre, 16,7% a veces, 11,1% casi siempre y 21% nunca. Se concluyó que existe relación entre ambas variables, esta ofrece la posibilidad de crear un ambiente agradable donde los docentes, luego de restaurar la confianza y la fe, apoyen la buena comunicación y participación. por quien acepto la responsabilidad de sus deberes por amor a su profesión.

En su estudio, Torres (2019) indicó como meta, hallar como se relaciona el coaching con clima organizacional y explicar su impacto en el clima organizacional. El método es cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional, se obtuvieron los siguientes resultados del análisis descriptivo: Estoy de acuerdo con la gerencia: 27%, muy de acuerdo: 2%. En cuanto al ambiente laboral: el 87% expresó un ambiente laboral favorable. Se concluyó que existe una relación independiente entre el coaching y el clima organizacional. En esta tesis se

recomienda crear programas de formación para el talento humano, el liderazgo y el trabajo.

De igual forma, Urtecho (2021) pretendió Identificar como se relaciona el coaching con el clima organizacional. El trabajo de investigación utiliza métodos cuantitativos, tipos básicos y diseños relacionados. La muestra incluye 30 docentes de instituciones educativas primarias y secundarias. Se utilizaron técnicas de encuesta y se utilizaron cuestionarios como herramientas de recolección de datos. En los resultados se tiene una fuerte relación ( $\rho = 0,771$ ) y un ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Se concluyó que la institución estaba mejor organizada debido al uso de la tutoría por parte de los docentes. Se utilizó la validación de expertos para la herramienta y para la confiabilidad el alfa de Cronbach. Entonces existe una relación estrecha y directa entre coaching y el clima organizacional.

Farro y Toro (2018) tuvieron el objetivo general de descubrir cómo se relaciona el coaching y el clima organizacional del profesorado universitario. El diseño de este estudio fue no experimental - transversal a nivel de causalidad. Se concluyó que existe una alta relación entre las variables de estudio. Hay 13 docentes que se sienten más efectivos cuando se sienten reconocidos, capacitados y empoderados a través de la enseñanza.

Cárdenas (2018) tuvo como meta general, hallar como el coaching puede mejorar el clima organizacional en una muestra de 79 docentes del mismo sexo entre 25 y 50 años sin trabajo en dos instituciones privadas. La hoja de rendimiento se utiliza como ayuda para evaluar el nivel de coaching. Los resultados fueron buenos para los profesores que ayudaron con el currículo. Se afirmó que la aplicación del coaching tiene un efecto positivo en el desarrollo del desempeño pedagógico y el buen clima en los docentes de las escuelas privadas.

Asimismo, Crespín (2018) realizó un estudio sobre la organización del clima, desde la perspectiva de los profesores de colegios, señaló que se han dado cuenta de la importancia de trabajar en un colegio, que propicia la creación de condiciones de armonía y cohesión, y propicia la interacción dinámica entre ellos. miembro. La interacción humana es el motor que impulsa el crecimiento organizacional al brindar la materia prima encaminada a consolidar los principales desafíos de cualquier organización y que encuentra en el trabajo

colectivo y colaborativo sus mayores aliados. Por lo tanto, es necesario comprender los sentimientos de los compañeros que trabajan dentro de la institución, las ideas que crean sobre sí mismos, quiénes son, qué necesitan, qué pueden hacer y hacia dónde creen que pueden llegar. en la mente están. hay que ir como institución.

Para Aguilar (2018) en su investigación, cuyo problema de estudio fue diagnosticar la relación entre el coaching y el clima de la organización en relación con el desarrollo. Así mismo, esta investigación es de tipo descriptivo correlacional y experimental, donde se necesita diseñar dos cuestionarios como herramienta de recolección de datos a partir de las respuestas en forma de Likert, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,781, lo que indica que existió una correlación. El nivel de relación es muy alto a un nivel de significación de  $p=0,000$ , por lo que según el trabajo realizado se consideró una relación positiva y alta, lo que demuestra que, si una variable cambia, la otra cambia, concluye que hay una fuerte relación entre el coaching personal y el clima organizacional.

También Villena (2018) tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables Coaching Estratégico y Clima Institucional, relación que se determina como resultado de todos los métodos y métodos que distribuyen para cumplirla. En el análisis descriptivo el 42,9% mostró un claro desconocimiento sobre los fundamentos del coaching estratégico, y tenemos un porcentaje del 11,4% que cree tener una mala idea sobre el tema de la pregunta, que también se corresponde con el otro 11,4 % que respondió. que su conocimiento es bueno, finalmente el 34,3% manifiesta que su conocimiento es regular. En cuanto al clima institucional, el 45,7% dijo que era regular y el resto dijo que era bajo.

En el rubro internacional, tenemos el presente estudio de Ebling (2018) quién realizó un estudio cuyo objetivo general fue averiguar si el coaching puede mejorar el clima organizacional en una muestra de 40 profesores de secundaria. Las herramientas utilizadas fueron 2 cuestionarios para el pre-test y pos-test El resultado fue que existe una relación positiva entre los docentes que participaron del programa de coaching y su desempeño pedagógico.

También Sagredo y Castelló (2019) en su estudio, su finalidad fue determinar la relación entre el coaching y la cooperación como dimensión del clima organizacional. Se utilizó un método selectivo o correlacional y el diseño

no fue experimental, transversal. Trabajamos con una hipótesis de asociación o covarianza porque trata de encontrar una relación entre variables. La población de este estudio fue de 40 docentes, y se les realizó la encuesta, con escala Likert, se utilizó el Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0.623, se obtuvo una significancia bilateral de 0.01, el cual es inferior al valor de corte de 0.05, es por eso que se concluyó que existe muy buena relación entre el coaching y la dimensión cooperación.

De manera similar, Caisa y Guamán (2021) intentaron diagnosticar como se relacionó el coaching y el clima de una organización, utilizando un método de diseño cuantitativo, correlacional. Se evaluó a 30 profesores de instituciones de educación primaria y secundaria. Se utilizó una técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. La validación del instrumento fue a través de expertos y se utilizó el alfa de Cronbach en la confiabilidad, con un 0.881 para coaching y 0.892 para clima organizacional. El análisis estadístico se realizó mediante regresión lineal, teniendo 0,77 para la correlación múltiple, por tanto, hay una relación alta entre las variables investigadas.

Para Carrillo y Redondo (2020), su finalidad fue especificar cómo la variable coaching afecta el desempeño de los trabajadores. En primer lugar, se recopilaron los aportes más importantes de la comunidad académica desde el punto de vista del clima organizacional. Luego se aplicó una encuesta y luego se realizó un análisis de correspondencias para determinar cómo se relacionaban las variables. Una de las conclusiones más importantes es que la combinación de variables de coaching, sucesión y liderazgo es crucial para crear un clima organizacional adecuado. El alfa de Cronbach, fue de 0,537, lo que mostró una confiabilidad positiva y moderada.

Según Elías (2018), el autor tuvo como propósito hallar la relación entre el coaching y el empoderamiento. El enfoque fue cuantitativo con niveles de correlación descriptivos, aplicada, diseños transversales no experimentales y enfoques hipotéticos deductivos. Tiene una población que muestra a 49 trabajadores de la empresa relacionados directamente con el tema y variables del entorno de la investigación, se aplica muestreo censal. Se utilizó la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario de 35 preguntas, de las cuales se utilizaron 18 para variables de coaching y 17 para empoderamiento, también se utilizó una

escala de Likert para la medición. Para el procesamiento de la información se utilizó SPSS 24 y para la confiabilidad el Alpha de Crobach, y el método de Spearman para la correlación de variables. Finalmente, se vio que el coaching estaba relacionado con el empowerment en un sentido leve y moderadamente positivo; según Rho 0.731. Esta investigación demuestra que el coaching puede ayudar a mejorar la motivación interna, mejorar la productividad y clima organizacional.

Para fundamentar nuestra teoría en la investigación, primero discutiremos conceptos relacionados con la educación, analizaremos su origen, significados y dimensiones; y, en segundo lugar, la variable clima organizacional, su significado y dimensiones.

Para Dilts (2004), la palabra coaching proviene del vocablo inglés medieval auto, que significa vagón o carruaje, y ahora tiene significado porque un carruaje es un carro que traslada a una persona o grupo de personas desde su origen.

Según Bou (2009), el término coaching proviene del húngaro y se refiere a un carruaje que es trasladado por animales, que se utiliza para poder trasladar personas de un lugar a otro. Demuestra que este concepto está surgiendo hoy en términos de aprendizaje, ya que mueve a las personas de donde están hoy a donde quieren estar mañana. El es una poderosa herramienta que implica un proceso de aprendizaje sistemático que se enfoca en la situación actual y se enfoca en el cambio, brindando recursos y estrategias concretas que pueden mejorar el desempeño y el éxito de las personas en las áreas donde se necesita.

Según Echevarría (2003), el coaching viene del ámbito deportivo, el entrenador gestiona a los deportistas como un equipo deportivo y se marca como objetivo alcanzar el mayor nivel posible entre ellos.

Sánchez y Boronat (2014) encuentran los inicios de la práctica pedagógica en la antigua Grecia, especialmente el método de Sócrates o el arte de la grandeza, el buscaba a partir de sus preguntas que sus alumnos puedan resolver problemas, tengan independencia, relajación, y descubran sus probabilidades reales.

Mientras, O'Connor y Lages (2005), definió al coaching como una alianza que ayuda al colaborador, a sacar el máximo provecho de sí mismo y lograr sus objetivos en su vida personal y profesional. El coaching es un proceso sistemático, dinámico e interactivo en el que el entrenador proporciona a su entrenadorecursos y herramientas que lo ayudan a aumentar su nivel de desempeño en las áreas en las que se esfuerza por lograr sus objetivos.

García y Recas (2017) explicaron que existen diferentes tendencias y escuelas de coaching que caracterizan diferentes procesos, pero todas tienen la misma esencia, las dimensiones del aprendizaje son las siguientes: La primera dimensión es diagnosticar la situación actual, que es observar y analizar nuestras fortalezas y competencias de funciones de desarrollo. Como segunda dimensión tenemos una descripción de la situación deseada, reflejando el establecimiento de metas, lo que cada participante del proceso quiere lograr. La tercera dimensión es el plan de acción, que tiene como objetivo desarrollar un sistema de acciones y ganar el compromiso y la perseverancia de cada miembro en relación con la implementación de este plan. La cuarta dimensión es el mantenimiento de la situación en el tiempo: en este punto, debemos hacer nuestra determinación, perseverancia y responsabilidad. y la última dimensión es la Medición de resultados.

No debe olvidarse que el método de coaching es un proceso dinámico que, una vez que detecta una desviación de la situación deseada, requiere el establecimiento de nuevas metas o la reorganización de las metas previamente establecidas.

Según Whitmore (2003), el coaching tiene muchos beneficios, a saber: Mejorar el desempeño y la productividad: Estos beneficios son esenciales para el crecimiento de una organización para que esta disciplina desarrolle el potencial de cada individuo y grupo. Desarrollo de los empleados: El desarrollo de los empleados no se trata solo de pensar en un tema breve una o dos veces al año, se trata de comenzar a comprender que el mundo está cambiando y que los profesionales enfrentan desafíos, nuevas oportunidades. y cambios en el mundo de los negocios. Mejor aprendizaje: La enseñanza contribuye a un aprendizaje más rápido porque tiene estrategias. Fomenta las relaciones: porque la educación genera e intercambia pensamientos, ideas y aportes,

porque no se limita a orientar, sino que permite formar opiniones desde todos los lados.

Una vida mejor para las personas: porque el éxito de la docencia depende del desarrollo de las relaciones. Más ideas creativas: porque la educación te anima a perder el miedo a crear ideas nuevas, originales y creativas, pierdes el miedo a que los demás las rechacen. Aprovechar mejor las habilidades y los recursos: porque nos ayuda a desarrollar las diferentes habilidades que tenemos y no usamos. Mejorarlos también nos ayudará a gestionar mejor los recursos. Respuestas más rápidas y efectivas: en un entorno donde las personas son reconocidas y cuidadas, siempre están dispuestas a ofrecer soluciones a los problemas. Mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio: la definición correcta de enseñanza es su potencial para generar cambios, responder y motivar a las personas a asumir responsabilidades.

Además de la competencia en el mercado, las comunicaciones globales directas pueden dificultar aún más el cambio tecnológico. Personal entusiasta: porque nos ayuda a mostrar automotivación. Cambio cultural: el comienzo del aprendizaje se centra en el estilo a largo plazo de gestión cultural por el que se esfuerzan muchos líderes empresariales. El plan de estudios ayuda a convertir el cambio cultural en una realidad.

Habilidades clave: Enseñar ética y centrarse en el lugar de trabajo y más allá. Sus enseñanzas se hicieron más importantes y su necesidad creció; Por lo tanto, las personas que están a punto de tirar una toalla encontrarán que es una habilidad valiosa que pueden usar donde sea que estén.

Hall (1996) definió el clima organizacional como las características sociales y ambientales que los empleados, directa o indirectamente, ven como una fuerza que afecta cómo se comportan los colaboradores.

Sarmiento (2011) definió el clima organizacional como las opiniones de los colaboradores sobre sus labores y el lugar físico en el que se desarrolla el trabajo, como se relacionan personalmente y las formas que se desarrollan en su lugar de trabajo.

La primera dimensión es la cooperación, Centeno, (2006) indicó que, como cualidad humana, la cooperación es una forma de comportamiento noble y constructivo, que lleva a la persona a vivir en armonía con sus semejantes y

es una respuesta positiva a la personalidad del entorno. La segunda dimensión es la motivación, que es un proceso multidimensional (formado por aspectos biológicos, culturales, sociales, de aprendizaje y cognitivos), que se fundamenta en la existencia de un motivo o razón que impulsa a un sujeto a iniciar, desarrollar y completar una conducta (Burón, 2006). Como tercera dimensión tenemos el empowerment, Herrera, J (2008) indicó que se refiere delegar poder de los superiores al personal que se tiene a cargo.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Se realizó un método cuantitativo, mientras que utilizamos la recopilación de información para probar hipótesis, respecto a lo numérico y a analizar estadísticamente las variables. El tipo de investigación es básica porque se fundamenta y se basa en un marco teórico, el objetivo es enfocarse en crear nuevas teorías o cambiar las discutidas, para conocer el material. desde un punto de vista científico, pero sin comparación en ningún sentido práctico. Se trabajó con un diseño no experimental, porque no se manipula deliberadamente ninguna variable, de acuerdo al tiempo y continuidad del estudio, se opta por el transversal, porque se enfatiza el comportamiento de las variables en un momento y momento determinado, se también tiene una correlación causal, porque se basa en el estudio del problema en un momento determinado y un período que también analiza cómo se desarrolla el problema en este momento.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Gil (2016) definió al coaching como una ayuda profesional continua y permanente, basada en el aprendizaje, reflexión y conversación. En el proceso, se inspira al individuo a para crear nuevos y mejores hábitos para convertirse en alguien mejor en sus actividades diarias.

En su definición operativa, el coaching se divide en tres aspectos, que tomaremos como dimensiones: comunicación, involucramiento laboral y tipo de autoridad. Las dimensiones del coaching se distribuyen de la siguiente manera: Comunicación (3 indicadores); Involucramiento laboral (4 indicadores) y Liderazgo (2 indicadores) es decir en total 9 ítems

Respecto a la variable Clima organizacional, Hall (1996) lo definió como un conjunto de características del entorno social, percibidas por los trabajadores y se consideran como algo que influye en el comportamiento de los empleados. Y como definición operativa, el clima organizacional consta de tres dimensiones los cuales son: empowerment, motivación y cooperación. Cada una de estas dimensiones tiene 3 indicadores, es decir tiene un total de 9 ítems.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población de estudio son todos los colaboradores involucrados en una misma situación específica. En este sentido, la población de nuestro estudio fue de 90 docentes, pertenecientes a una Institución educativa privada. La muestra se define como un segmento representativo de la población que cumple con ciertas características que son comunes y relacionadas con el problema de investigación, para nuestra investigación, se aplicó la fórmula de muestreo obteniéndose 73 docentes que serán la muestra de nuestro estudio. Estos docentes se encuentran con un contrato anual, en planilla y a tiempo completo, de los cuáles un 80% de ellos son de género femenino y un 20% de género masculino. Sus labores académicas las realizan en un área de mil metros cuadrados en el distrito de Ventanilla.

Para su selección se utilizó un muestreo de tipo probabilístico, en la que la selección de los participantes estuvo determinada por criterios de inclusión y exclusión en base a las características del propio estudio (Arias et al, 2016) los cuales fueron los siguientes:

Criterios de inclusión: Trabajadores de ambos sexos que hayan firmado un permiso consentido y tengan un contrato anual vigente. Criterios de exclusión: Trabajadores que no hayan recibido el consentimiento informado, que estén incompletos o ilegibles en los instrumentos utilizados o no tengan contrato con la Institución.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se utilizó como técnica la encuesta, para Carrasco (2012), quien afirmó que este método de recolección de datos fue el más exitoso por su utilidad y sencillez. Se recolectó información de los 73 docentes que son objeto de nuestro estudio.

Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios para ambas variables, cada cuestionario consta de 9 ítems, que sirven de indicadores de nuestras variables, coaching y clima organizacional. El tiempo de desarrollo para cada cuestionario fue de 10 minutos y se realizó en dos ambientes de la institución.

Desde la posición de Garay (2021), la validación es un proceso que examina los indicadores de investigación para asegurar su confiabilidad como herramienta de investigación. Los instrumentos deben resultar adecuados y útiles para medir las variables de estudio. Para esto, este trabajo es verificado por 3 opiniones de expertos que se encuentra en anexos.

Si se utiliza una herramienta, esta debería asegurar una reducción en el margen de error y así lograr creencias confiables (Fernández y Del Valle, 2019). Por otro lado, para Hernández-Sampieri (2010), la confiabilidad significa que cuando se usa varias veces para el mismo propósito que un individuo, debe proporcionar los mismos resultados. Para evaluar la confiabilidad del instrumento en este estudio, se hizo a través del programa estadístico SSPS versión 26 utilizando una medida confiable denominada Alfa de Cronbach. También se envió una carta de autorización, a la Institución educativa donde se realizó la investigación por parte de la universidad. Se tiene como evidencia del desarrollo del cuestionario por parte de los docentes, fotos que corroboran lo realizado. En anexos, se muestra los resultados de confiabilidad de la muestra piloto que se realizó a una institución educativa de similares características, en total fue de 20 encuestados.

### **3.5. Procedimientos**

Seleccionada la muestra de nuestro estudio, se procede a realizar el cuestionario la muestra, el investigador acudió personalmente a aplicar el cuestionario y recogió toda la información. La etapa de desarrollo del instrumento de evaluación a los participantes se realizó en el tiempo libre y al final de las labores académicas de los docentes. Esto se llevó a cabo en el mes de Julio del 2022. El cuestionario tiene 5 respuestas posibles, que están enumeradas del 1 al 5, esa información es colocada en una base de datos en Excel.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Debido a la naturaleza del estudio, se utilizaron métodos cuantitativos y se siguieron los siguientes pasos. Esta herramienta se utiliza para garantizar que se recopila información objetiva y confiable. Con ayuda del programa SPSS 25 se procesó la información y se presentó en bases de datos, tablas de frecuencia y gráficas de barras de las variables estudiadas. Se aplicó los análisis descriptivos basados en datos recopilados a nivel de variable y dimensión, utilizando la pestaña analizar y frecuencias. Luego se aplicó el análisis inferencial para encontrar la correlación entre ambas variables coaching y clima organizacional, para esto se usó la pestaña regresión binomial, para obtener las varianzas de las hipótesis, la estimación de los parámetros y el sig. bilateral.

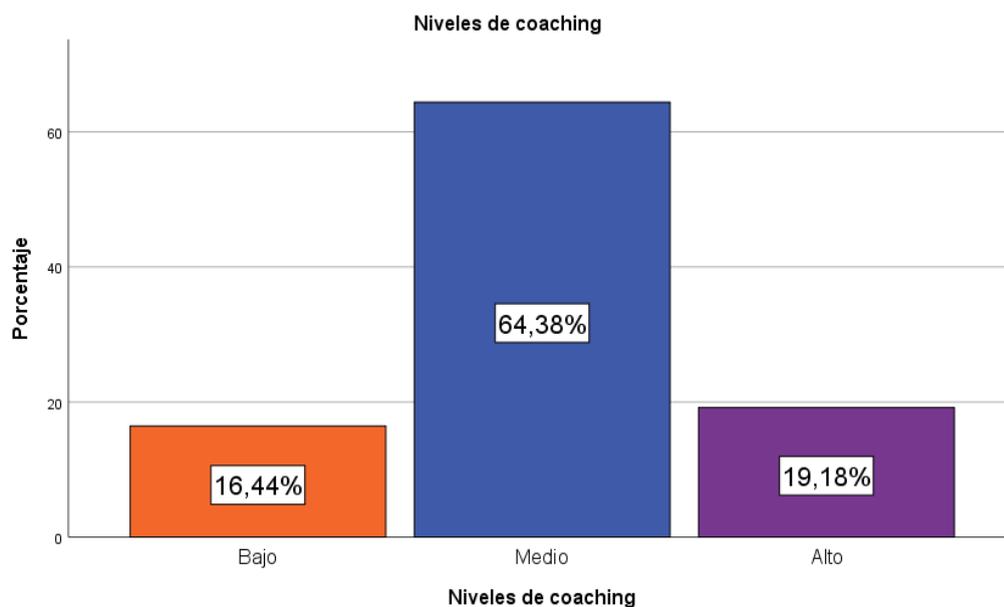
### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio realizado fue respetando y considerando los aspectos metodológicos, teóricos y científicos, mientras que a cada uno de los resultados se le dio autenticidad, respeto a la propiedad intelectual del autor y la confiabilidad de los docentes de la institución educativa quienes ayudarán con sus respuestas a cada encuesta en el proceso de preguntas con respecto a las personas sin influir en nadie. De igual forma, se informó a los trabajadores entrevistados que los resultados de las encuestas serían utilizados para esta investigación. En este estudio no se realizó ningún pago a los trabajadores entrevistados, la participación fue voluntaria y anónima. Por lo tanto, este estudio sistemático es confiable y válido, dirigido a los autores para apoyar la investigación, ya que previene todas las formas de plagio, como lo demuestra el método confiable del programa Turnitin además de la guía de productos observables Apa versión 7<sup>a</sup> edición.

#### IV. RESULTADOS

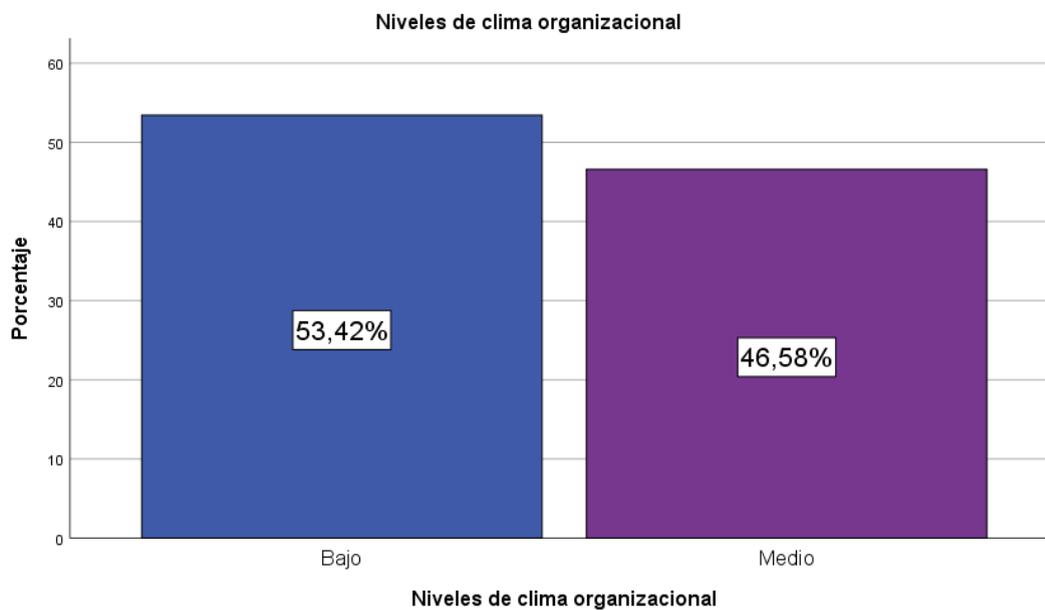
A continuación, realizamos el análisis descriptivo e inferencial a nuestras variables y dimensiones.

**Figura 1. Niveles del coaching**



En la Figura 1, se presenta el coaching y sus niveles, percibido por los docentes en la Institución educativa privada, Ventanilla - 2022 y se observa que el 19,18% indica que existe un nivel alto de coaching, un 64,38% indica que es medio y un 16,44% indica que existe un nivel bajo.

**Figura 2. Niveles del clima organizacional**

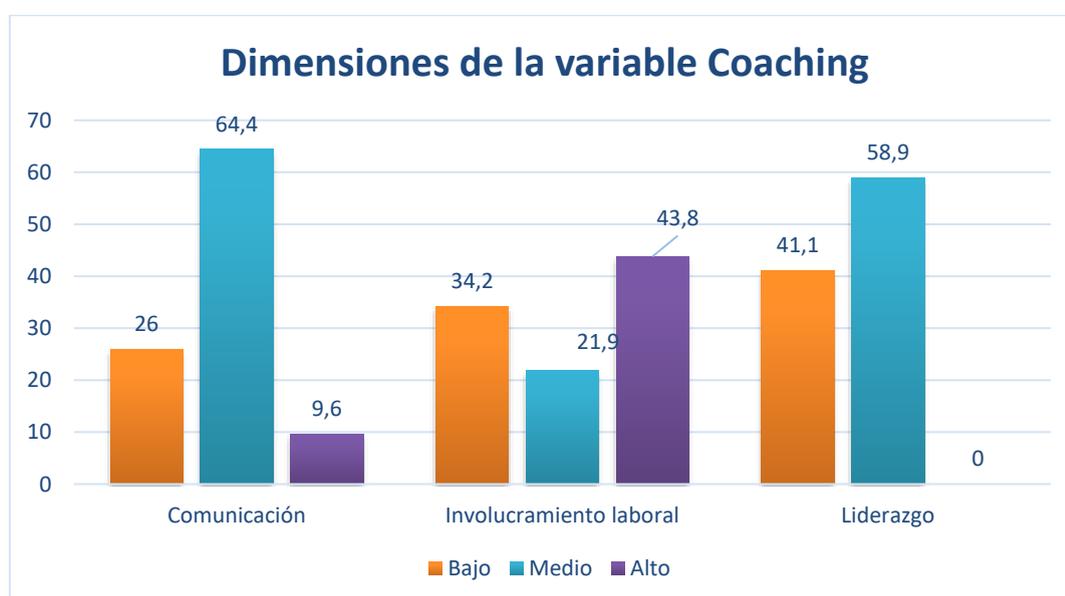


En la Figura 2, se presentan el clima organizacional y sus niveles, percibido por los colaboradores de una Institución educativa privada, Ventanilla - 2022 y se observa que el 53,4% indica que el clima organizacional es bajo, y un 46,6% media.

**Tabla 1 Dimensiones del coaching**

Válido	Comunicación		Involucramiento laboral		Liderazgo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	19	26	25	34.2	30	41.1
Medio	47	64.4	16	21.9	43	58.9
Alto	7	9.6	32	43.8	0	0
Total	73	100	73	100	73	100

**Figura 3. Dimensiones de la variable Coaching**

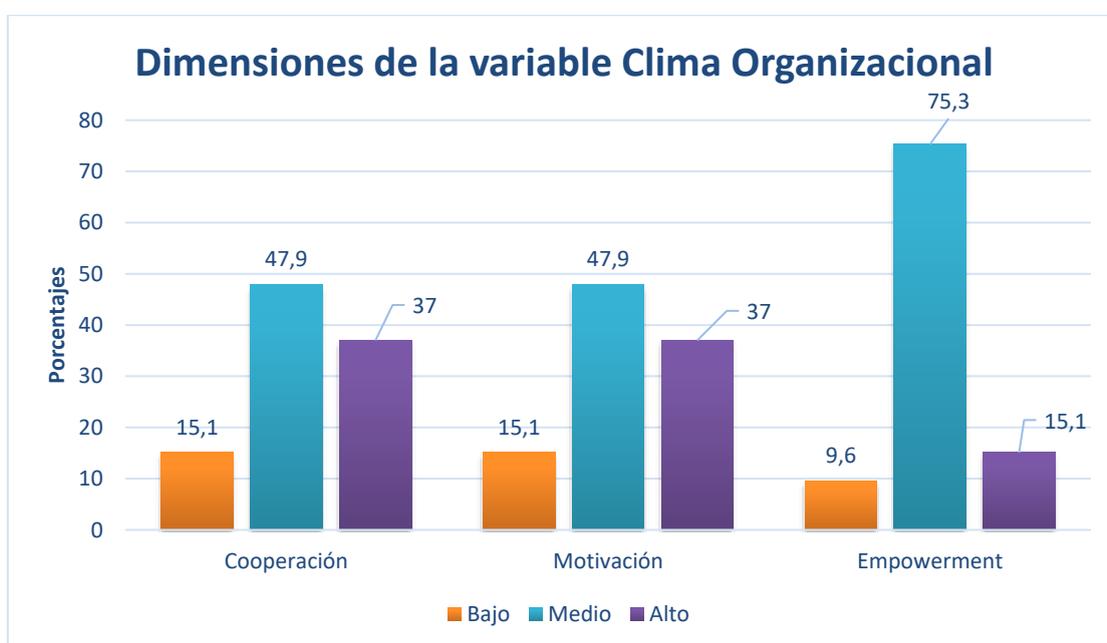


En la Tabla 1, se presentan el coaching y sus dimensiones, y en su mayoría, el nivel medio es el predominante, sobre todo en la dimensión comunicación y liderazgo, en cambio en la dimensión involucramiento laboral existe un 43,8% que indica que es alto, un 21,9% que es medio y un 34,2% es bajo. En la dimensión liderazgo se observa que no existe liderazgo alto, solo medio y bajo.

**Tabla 2 Dimensiones del clima organizacional**

Válido	Cooperación		Motivación		Empowerment	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	11	15.1	11	15.1	7	9.6
Medio	35	47.9	35	47.9	55	75.3
Alto	27	37	27	37	11	15.1
Total	73	100	73	100	73	100

**Figura 4. Dimensiones de la variable Clima Organizacional**



En la Tabla 2, se presentan el clima organizacional y sus dimensiones, en ella se observa que el nivel medio es el predominante, sobre todo en la dimensión empowerment con 75,3%, en cambio en la dimensión motivación y cooperación se tiene un 47,9% en el nivel medio. En la dimensión liderazgo se observa que no existe liderazgo alto, solo medio y bajo.

## Prueba de Normalidad

**Tabla 3** *Prueba de normalidad de la variable Coaching*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,326	70	0.000

En la Tabla 3 se observa un  $p = ,000$  lo que nos indica que nuestra variable no tiene una distribución normal. En consecuencia, se procede a realizar pruebas no paramétricas.

**Tabla 4** *Prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,357	70	0.000

En la Tabla 4 se observa un  $p = ,000$  lo que nos indica que nuestra variable no tiene una distribución normal. En consecuencia, se procede a realizar pruebas no paramétricas.

**Tabla 5 Prueba de Variabilidad de la hipótesis general y específicas**

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo cuadrado de Nagelkerke	% Influencia x 100%
Hipótesis general	Coaching* clima organizacional	25,893	14,578	,000	,245	24,5
Hipótesis específica 1	Coaching* cooperación	35,028	12,274	,000	,793	79,3
Hipótesis específica 2	Coaching* motivación	35,028	65,829	,000	,793	79,3
Hipótesis específica 3	Coaching* empowerment	91,549	9,307	,000	,160	16,0

Se observó la significación bilateral de las dos variables con la dimensión examinada con respecto al valor de chi-cuadrado para cada elemento, lo que significa que con un valor de  $p < 0.05$ , es decir hay relación entre el coaching y las dimensiones del clima. Para la hipótesis general hay una variabilidad media entre el coaching y el clima organizacional del 24,5% según índice pseudocuadrado de Nagelkerke de 0,245 y p de 0,000. Para la hipótesis específica 1, se demostró una alta variabilidad entre el coaching y la dimensión cooperación del 79,3% en relación al índice pseudocuadrado de Nagelkerke de 0,793 y un p-valor de 0,000. En la hipótesis específica-2, el coaching mostró alta variabilidad en la dimensión de motivación 79,3% se obtuvo un Nagelkerke 0,793 y p de 0,000. En la hipótesis específica-3, se demostró que el coaching muestra un cambio medio en la dimensión de empowerment que requiere un 16% en para un Nagelkerke de 0,160 y un valor de p de 0,000.

## Hipótesis general

**Ho:** El coaching no influye significativamente en el clima organizacional de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Hi:** El coaching influye significativamente en el clima organizacional de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Tabla 6** *Parámetros de coaching en el clima organizacional*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2=1]	2,303	4,307	26,345	1	,000	3,568	4,567
[V2=2]	5,423	2,035	19,678	1	,000	1,234	1,756
Ubicación V1	4,345	1,053	18,234	1	,000	3,001	3,345

El coaching influye en el clima organizacional, dado que la puntuación de Wald es de 18.234, superior a 4, y un  $p=0.000 < 0,05$ , por tanto, se acepta la hipótesis general.

### Hipótesis específica 1:

**Ho:** El coaching no influye significativamente en la cooperación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Hi:** El coaching influye significativamente en la cooperación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Tabla 7** *Parámetros de coaching en la cooperación*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2=1]	2,303	4,307	26,345	1	,000	3,568	4,567
[V2=2]	7,823	2,035	19,678	1	,000	1,234	1,756
Ubicación V1	4,345	1,053	22,567	1	,000	4,567	5,789

El coaching influye en la dimensión cooperación, el puntaje Wald fue 22,567 siendo mayor de 4 y un  $p = 0,000 < a 0.05$ , por tanto se acepta la hipótesis específica 1.

### Hipótesis específica 2:

**Ho:** El coaching no influye significativamente en la motivación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Hi:** El coaching influye significativamente en la motivación de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Tabla 8** *Parámetro para coaching en la motivación*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2=1]	2,303	4,307	26,345	1	,000	3,568	4,567
[V2=2]	5,423	2,035	19,678	1	,000	1,234	1,756
Ubicación V1	4,345	1,053	18,234	1	,000	3,001	3,345

El coaching influye en la motivación, el puntaje Wald fue 18,234 siendo mayor de 4 y un  $p = 0,000 < 0.05$ , entonces se acepta la hipótesis específica 2.

### Hipótesis específica 3:

**Ho:** El coaching no influye significativamente en el empowerment de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Hi:** El coaching influye significativamente en el empowerment de una Institución Educativa Privada, Ventanilla 2022.

**Tabla 9** *Parámetros de coaching en el empowerment*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2=1]	2,303	4,307	26,345	1	,000	3,568	4,567
[V2=2]	5,423	2,035	19,678	1	,000	1,234	1,756
Ubicación V1	4,345	1,053	26,718	1	,000	3,001	3,345

El coaching influye en la empowerment, el puntaje Wald fue 26.,718 siendo mayor de 4 y un  $p = 0,000 < 0.05$  , de la misma manera se acepta la hipótesis específica 3.

## V. DISCUSIÓN

En nuestro trabajo de investigación, se encontraron resultados que indican que existe una influencia directa entre las variables.

En los resultados descriptivos, se evidenció los niveles de la variable coaching, los cuáles indicaron que el 64,4% de los colaboradores estima que tiene un nivel medio, un 19,2% indicó un nivel alto, y un 16,4% indicó que era nivel bajo. Para el clima organizacional, se obtuvo como resultado que el 46,6% de los colaboradores indicó que el clima organizacional es medio y un 53,4% indicó que es bajo, en nivel alto 0%, esto nos demuestra que el clima en la organización es nuestro problema en nuestra investigación.

Analizando las dimensiones del coaching, para la comunicación tiene un 64,4% que indicó que es de nivel medio, en cambio en la dimensión involucramiento laboral el 43,8% indicó que es alto, y en la dimensión liderazgo el nivel medio es el predominante con 58,9%, entonces se puede deducir que en su mayoría todas las dimensiones de la variable coaching tienen un nivel medio. Para las dimensiones del clima organizacional, el nivel medio es el predominante, sobre todo en la dimensión empowerment con 75,3%, en cambio en la dimensión motivación y cooperación se tiene un 47,9% en el nivel medio. En la dimensión liderazgo se observa que no existe liderazgo alto, solo medio y bajo. Esto nos indica que existe un clima organizacional que no es el adecuado en la empresa de nuestro estudio.

Estos resultados del análisis descriptivo tienen coincidencia con la investigación de Hinojosa (2019) en la cual el clima organizacional, se tiene el 38,9% dijo que era bueno, el 33,3% regular y el 27,8% malo. Como resultado se dice que los profesores sienten un clima organizacional insuficiente con las medidas didácticas o estrategias necesarias para la mejora del clima. Para la el coaching, el 44,4% entiende siempre, el 16,7% casi siempre, otro 16,7% a veces, el 11,1% casi siempre y el 21% no.

Se comprueba que en su mayoría los profesores entienden que las variables coaching siempre determina un adecuado clima organizacional.

De la misma forma, Torres (2019) buscó en su trabajo la relación entre el coaching y el desempeño laboral y explicar su impacto en el clima organizacional. El método es cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional, del análisis descriptivo se obtuvieron los siguientes resultados: Estoy de acuerdo con la gerencia: 27%, muy de acuerdo: 2%. En cuanto al ambiente laboral: el 87% expresó un ambiente laboral favorable. La relación entre el coaching y el clima organizacional fue demostrada como conclusión.

Asimismo, Urtecho (2021) tiene resultados descriptivos en su trabajo, donde falta el nivel de educación que ven la mayoría de los docentes (53,3%). Por otro lado, el 40% la ve regularmente y finalmente el 6,7% la califica de muy buena. En cuanto al cambio de clima organizacional, la mayoría de los docentes reporta que está ausente (50%). Por otro lado, el 33% lo ve a menudo y finalmente el 20% lo califica como muy bueno. Esto indica que existe un problema con el clima organizacional de la empresa.

En cuanto a la hipótesis general de nuestro estudio, podemos decir que la educación tiene un impacto significativo en el clima organizacional, el puntaje de Wald fue de 18.234, mayor a 4, y un  $p = 0,000 < 0,05$ , por tanto, se acepta la hipótesis general.

Estos resultados van en línea con los hallazgos de Aguilar (2018), cuyo fin fue diagnosticar el nivel de relación entre el coaching y el clima organizacional en una Dirección Regional del Perú. De igual forma, la presente investigación se lleva a cabo por el tipo de estudio descriptivo - correlacional, y no experimental es su diseño, donde es necesario diseñar dos cuestionarios como herramientas de recolección de datos en base a respuestas en forma de tipo Likert.

También se determinó correlación entre las variables del estudio y se observó que el Pearson es de 0,781, esto indica una muy alta entre las variables; el  $p=0.000<0.05$ , por lo que de acuerdo al trabajo realizado lo que demuestra que, si la variable se mueve, la otra también cambiaría. Se concluyó que existe gran relación entre las variables.

Esto también concuerda con el estudio de Urtecho (2021) en su trabajo de investigación quien su finalidad fue determinar la relación entre los recursos de aprendizaje y el clima organizacional de una Institución Educativa. Fueron 30 docentes y se utilizó la encuesta y el cuestionario. La confiabilidad se calculó mediante el alfa de Cronbach y fue 0.881 para coaching y 0.892 para clima organizacional y un ( $\rho = 0.771$ ) y un ( $p=0.000<0.05$ ). Se concluyó que, debido al uso del coaching por parte de los docentes, habrá un mejor clima en la organización de la institución.

En nuestra hipótesis específica 1, se puede enfatizar que el coaching tiene un impacto significativo en la dimensión colaboración, el puntaje de Wald fue de 22.567, que es mayor a 4, y un  $p = 0,000 < 0,05$ . Estos resultados van en la línea con Sagredo y Castelló (2019) quien determinó la relación entre el coaching y la cooperación como dimensión del clima organizacional. Se utilizó un método selectivo o correlacional y el diseño no fue experimental, transversal.

Trabajamos con una hipótesis de asociación o covarianza porque trata de encontrar una relación entre variables. La población de este estudio fue de 40 docentes, se utilizó como instrumento la encuesta, y el Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0.623, se obtuvo una significancia bilateral de 0.01, el cual es inferior al valor de corte de 0.05, entonces buena relación entre el coaching y la dimensión cooperación.

Para nuestra hipótesis específica 2, se demostró, que el coaching tiene un efecto significativo en la dimensión motivación, el Wald de 18.234, que es mayor a 4, y un  $p = 0.000 < 0.05$ . Estos resultados van en la línea de Quiroz (2021), en el cual su estudio es exploratorio, descriptivo y objetivo, utilizó una encuesta aplicada a 70 trabajadores de un Hospital, se procesó y analizó la información

obtenida, se preparó tablas y gráficos basados en estadísticas descriptivas; se concluyó la falta de un adecuado clima laboral y la importancia de la motivación.

La dimensión motivación es calificada por el personal del Hospital Regional Lambayeque - Servicio Quirúrgico como desfavorable en un 47,1%, muy desfavorable en un 31,4% y sólo favorable en un 21,4%. Se concluyó que los empleados se encontraban en un nivel desfavorable de motivación con un 78,5%. Así, parece que la docencia tiene una gran influencia en la motivación de los compañeros porque ayuda a mejorar este aspecto.

Nuestra hipótesis específica 2 también se sustenta en el estudio de Medina (2022), cuyo objetivo general es hallar la relación entre coaching y motivación laboral en una empresa bancaria. Se elaboró el cuestionario a 30 trabajadores. La técnica fue una encuesta, y se utilizaron dos instrumentos.

Los resultados muestran que el 60,0% de los entrevistados entienden que el coaching es bueno y que la motivación para trabajar existe en un 76,7%. Se encontró entre el coaching y la motivación laboral el siguiente resultado ( $p = 0,000$  y  $\rho = 0,827$ ) que indica una relación muy alta entre las variables. También se encontró una relación muy significativa para las dimensiones del coaching y la motivación, siendo el coaching de equipos el valor de correlación más alto ( $p=.000$  y  $\rho=.819$ ).

Para nuestra hipótesis específica 3, parece que el coaching incide significativamente en el empowerment de nuestra institución educativa, ya que el puntaje de Wald de 26,718, que es mayor a 4, y un  $p = 0,000 < 0,05$ .

En el trabajo de Lluncor (2020), se obtuvo como resultado que dentro de las dimensiones establecidas para la variable coaching, todas son influyentes, pero se destacan el método de solución ( $B = 0,711$ ) y la meta ( $B = 0,638$ ).

La conclusión fue aplicar el coaching empresarial puede contribuir a fortalecer las actividades de los procesos de gestión, alianza de trabajo y resultados de aprendizaje, que son las dimensiones con puntajes más bajos, que apuntan a fortalecer el aprendizaje, la planificación del trabajo y la búsqueda de empowerment en los empleados y se pueda desarrollar actitudes que apoyen su iniciativa para mejorar su trabajo.

Asimismo, Elías (2018) cuyo propósito en su estudio fue averiguar la relación entre coaching y empowerment en Vesalio S.A. Clínica, San Borja, 2018. Se utiliza un enfoque cuantitativo, el tipo aplicada y correlacional descriptivo correlacional, diseño transversal no experimental Una población y muestra 49 colaboradores de la mencionada empresa, los cuales están directamente relacionados con las variables temáticas y de contexto de estudio; con una muestra de enumeración.

La técnica utilizada es una encuesta, cuyo instrumento es un cuestionario que consta de 35 preguntas, 18 para la variable coaching y 17 para empowerment. Para el procesamiento de la información se utilizó el programa SPSS 24, mientras que la confiabilidad del instrumento se usó el alfa de Cronbach; y el método de Spearman para determinar la correlación. Finalmente, se encontró que el coaching está moderada o moderadamente positivamente relacionado con el empowerment; según Rho 0.731.

Se determinó que el coaching está relacionado con el empowerment de la empresa; porque se basa en la correlación de la formación personalizada, el comportamiento y desempeño de los colaboradores con las competencias, la autodeterminación y los resultados; todo esto para incrementar el potencial y mejorar el desempeño de los asociados para un cambio cultural satisfactorio.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El coaching representa una mediana variación en el clima organizacional del 24,5%, ya que un puntaje de Wald de 18,234, mayor a 4, se convierte en el punto de corte del modelo de análisis y se fortalece en  $p = 0,000 < a 0,05$ .

**Segunda:** El coaching representa una alta variación en la dimensión cooperación del 79,3%, y el puntaje de Wald de 22,567, que es mayor a 4, y se fortalece con una  $p = 0,000 < a 0,05$ .

**Tercera:** El coaching muestra una alta variación de la dimensión motivación en un 79,3%, y un puntaje de Wald de 18,234, que es mayor a 4, y se fortalece con una  $p = 0,000 < de 0,05$ .

**Cuarta:** El coaching representa una media variación en la dimensión de empoderamiento del 16%, y el puntaje de Wald de 26,718, que es mayor a 4, y se fortalece con  $p = 0,000 < 0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la promotoría y dirección académica la implementación de un programa de coaching para los trabajadores de la institución, donde se fortalezca la escucha activa, habilidades blandas y directivas y que a su vez mejore el liderazgo, y que esto influya en mejorar el clima organizacional.

**Segunda:** Se recomienda a la promotoría y dirección académica realizar evaluaciones constantes a todo el personal docente, para medir los niveles del coaching y clima organizacional.

**Tercera:** Se recomienda a la promotoría y dirección académica establecer un plan de incentivos, para de esta manera el personal docente siempre se encuentre motivado y comprometido con la institución. Estos incentivos pueden ser de manera verbal, mediante un documento o económico.

**Cuarta:** Al personal docente, se recomienda realizar un FODA personal para ayudarlos a comprender mejor sus puntos fuertes o débiles y aquellos con oportunidades de mejora; Al lograr esto, se tendrá una mayor perspectiva de lo que estás buscando.

## REFERENCIAS

- Aguilar, N. (2018). *Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén, Cajamarca*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://cutt.ly/dZWUCzD>
- Alavi, H. R., & Jahandari, R. (2005, Fall). *The organizational climate of Kerman Shahid Bahonar University its comparison with the desired organizational climate from the viewpoints of the personnel (staff) of the university*. *Public Personnel Management*, 34(3), 247+. <https://cutt.ly/PZWRdK1>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Perú: ENFOQUES CONSULTING. <https://cutt.ly/lZWUvBb>
- Arias, V. L. (2016). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos*. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Aguilar, N (2018). *Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén, Cajamarca*. [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/uZWTdAn>
- Arias, J., Soto-Carballo, J. G., & Pino-Juste, M. R. (2022). *Emotional intelligence and academic motivation in primary school students*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35(1), NA. <http://dx.doi.org/10.1186/s41155-022-00216-0>
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Services Research*, 18(1). <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Bernal, C y Sierra, H (2016). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. <https://cutt.ly/NZWODR5>
- Máñez, C., Navarro. B. y Bou, J. (2009). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. <https://cutt.ly/OZRMccf>
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. <https://docplayer.es/18191965-Coaching-para-docentes.html>
- Burón, J. (2006). *Motivación y aprendizaje*. Bilbao, España: Ediciones Mensajero. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=181816>
- Camacho, C. y Espinoza. R. (2018). *El coaching educativo y el desarrollo socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C. Instituto de Postgrado de la Universidad Libre, (tesis de maestría). Bogotá, Colombia*. <http://hdl.handle.net/10901/9748>
- Carrillo, C y Redondo, R (2020). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del Personal en una empresa de servicio. Universidad de la Guajira, Riohacha, Colombia*. <https://cutt.ly/NZGKzVA>
- Caisa, E. y. (2018). *El coaching y el clima organizacional en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador*. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/305/578>
- Cárdenas Valverde, J. (2018). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo (Tesis de maestría)*. <https://cutt.ly/TZI03A0>
- Cardona, S. (2018). *Coaching en las organizaciones: una perspectiva de la psicología social (tesis de doctor)*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. <http://eprints.sim.ucm.es/37905/1/T37279.pdf>

- Carrasco González, A. M., & De la corte, C. M. (2012). *Engagement un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y el estrés laboral*. *Revista Digital de Salud y prevención en el trabajo*, 1, 1-22. <http://hdl.handle.net/10272/5468>
- Caicedo, L. & Herrera, J. (2018). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Del Rosario. Pamplona – España [https://doi.org/10.48713/10336\\_4781](https://doi.org/10.48713/10336_4781)
- Castro, S. (2020). *Coaching y liderazgo en la Institución Educativa N°80008 República Argentina. Trujillo – 2019 [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37677>
- Centeno, A (2006) *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral-Análisis de un caso*. *Innovar*. 26(59), 119-135. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>
- Chávez Hernández, N. (2019). *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización*. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140-161.
- Crespín, A. (2018). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la Región Callao. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1138>
- Dilts, R. (2004). *Coaching*. Barcelona, España: Urano. <https://cutt.ly/gZGKNgw>
- Ebling, M. (2018). *A Study of the Impact of Peer Coaching on Improving Teaching Techniques*. <https://slideplayer.com/slide/4500004/>

- Echevarría, R. (2003). *El arte del coaching ontológico (parte I)*. Chile. <https://cutt.ly/OZR5yXG>
- Elías, G (2018). *Coaching y su relación con el empowerment en la Clínica Vesalio S.A, San Borja, 2018. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24696>
- España, J. (2014). “*El Coaching como herramienta para Directivos, Gerentes y Ejecutivos*”. De *Gerencia*. <https://cutt.ly/uZR5z70>
- Espinoza, O. (2019). “*Influencia entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la Oficina Central del Banco de Crédito – BCP de la Ciudad de Trujillo*” [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://cutt.ly/dZGLuWn>
- Farro, T. y Toro, I. (2018). *Impacto de la aplicación de coaching para mejorar el clima laboral*. [tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://cutt.ly/KZIOEUr>
- García, B. & Recas, L. (2017). *Coaching y liderazgo personal*. España, Madrid: Ministerio de Educación de España.
- Gil, P (2016). *Coaching cognitivo conductual: una herramienta para los psicólogos*. Universidad de Valencia. España. <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/204/167>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/hal-l-orgs.-estruc-y-proc-cap-11.pdf>
- Herrera, P. (2008). *Liderazgo y dirección*. <https://cutt.ly/EZIMGhk>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). México: Mc Graw Hill education.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: Mc Graw Hill education. (Dessler y Varela, 2017)

Hinojosa, D (2019). *El coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N° 4010 Callao, 2017. Trabajo académico para optar el Título de Segunda especialidad profesional en Gestión y Dirección estratégica de Instituciones Educativas*. Universidad Federico Villarreal.

Ko, W. A., Hwa, Kang, H. A., & Yu. (2019). *Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools*. *Food Science & Nutrition*, 7(6), 2131+. <http://dx.doi.org/10.1002/fsn3.1056>

Lozano, D. (2008). *El Coaching*. (3° Ed). México: Mc Graw Hill Educación.

Lluncor, A (2020). *Coaching Empresarial Para El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Mibanco, Motupe. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA*. Universidad César Vallejo.

Manaure, C. (2018). *Estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la Escuela Bolivariana Estadal Elia Márquez de Espinoza (tesis de maestría) Universidad Nacional Abierta de 46 San José de Barlovento, Caracas, Venezuela. Obtenido de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39133.pdf>*

Márquez Ortiz, L. E., Viteri Mero, M. J., Useche Castro, L. M., & Cuétara Sánchez, L. M. (2021). *Administrative process and business sustainability of the hotel sector of the crucita parish, manabf-ecuador*. [Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador]

Revista De Ciencias Sociales, 27(2), 367-385. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Medina, E (2022). *Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Administración de Negocios-MBA] Universidad César Vallejo.

Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piéero, M. (2022). *The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees*. *BMC Health Services Research*, 22(1), <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3° edición). Lima: Cepredim. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

O'Connor, L., & Lages, A. (2005). *Coaching con PNL*. Barcelona, España: Urano. [https://www.academia.edu/9349727/Coaching\\_Con\\_Pnl\\_Joseph\\_Oconnor\\_y\\_Andrea\\_Lages](https://www.academia.edu/9349727/Coaching_Con_Pnl_Joseph_Oconnor_y_Andrea_Lages)

Quiroz M (2021). *Coaching para mejorar el Clima Organizacional en el Servicio de Cirugía General, Hospital Regional Lambayeque*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud. Universidad César Vallejo]. <https://cutt.ly/oZTqR4p>

- 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>
- Sánchez y Boronat (2014). *El Coaching Educativo y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen2 del Alto Trujillo 2019 [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37669>
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Interoceánicas S. A.* <https://cutt.ly/iZGLjm5>
- Torres, S. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43750>
- Urtecho, P (2021). *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 de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo].* <https://cutt.ly/oZTwyZ0>
- Veloz Vásconez, H. F. (2018). *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://bit.ly/3FxdqvJ>*
- Whitmore, J. (2020). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las Personas.*  
<https://books.google.com.pe/books?id=5hLzoH08MDkC&printsec>
- Whitmore, J. (2002). *Coaching para rendimiento. Londres: Nicholas Brealey Publishing.*
- Wolk, L. (2003). *Coaching. Buenos Aires, Argentina: Gran Aldea*

*Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. Discrete Dynamics in Nature and Society, 2022. <http://dx.doi.org/10.1155/2022/9067136>*

## ANEXOS

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

#### VARIABLE: COACHING

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Coaching	Según Gil, (2016) define "El coaching es una relación profesional de ayuda continua y sostenible, fundamentada en el diálogo, la reflexión y el aprendizaje. En este proceso, el individuo es inspirado a desarrollar y mejores prácticas que lo ayudan a ser mejor persona en su accionar diario o como parte de un equipo, indistintamente del ambiente en el que se desempeñe."	El coaching se divide en tres aspectos, los cuales tomaremos a su vez como las dimensiones de la variable: comunicación, involucramiento laboral y tipo de autoridad. Estas dimensiones están compuestas de la siguiente manera: Comunicación (3 indicadores); Involucramiento laboral (4 indicadores) y Liderazgo (2 indicadores) es decir en total 9 ítems	D1: Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del cambio</li> <li>Motivación</li> <li>Clima laboral</li> </ul>	1, 2 y 3	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> <li>Autonomía</li> <li>Retroalimentación</li> </ul>	4, 5, 6 y 7	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D3: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo solidario</li> <li>Liderazgo participativo</li> </ul>	8 y 9	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca

Adaptado de: Berrocal Mendoza, Kevin Jano

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE**

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
V2: Clima organizacional	Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente social, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.	El clima organizacional consta de tres dimensiones las cuales son: empowerment, motivación y cooperación. Cada una de estas dimensiones tiene 3 indicadores, es decir tiene un total de 9 ítems.	D1: Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Autonomía organizativa</li> </ul>	1, 2, y 3	Ordinal	((5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Rendimiento</li> </ul>	4, 5 y 6	Ordinal	((5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D3: Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Actitud positiva</li> </ul>	7, 8 y 9	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca

Adaptado de: Berrocal Mendoza, Kevin Jano

## CÁLCULO DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Muestra

N = Población = 90

p = Probabilidad a favor = 0,5

q = Probabilidad en contra = 0,5

Z = Nivel de confianza = 1,96

e = Error de muestra = 0,05

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 90}{0,05^2 (90-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

n = 73,1

n = 73

## VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

*Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos de Coaching y Liderazgo*

N°	Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
1	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Doctorado	Aplicable
2	Edgar Lino Gamarra	Doctorado	Aplicable
3	Miriam Aracely Lino Ovalle	Maestro	Aplicable

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD – MUESTRA PILOTO

*Coefficiente de fiabilidad*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	Muestra piloto (N)
Coaching	0,803	9	20
Clima organizacional	0,831	9	20

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

### *Niveles de coaching*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	12	16,4	16,4
	Medio	47	64,4	80,8
	Alto	14	19,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0

*Nota. Datos obtenidos del Software Estadístico SPSS v.26*

### *Nivel del clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	39	53,4	53,4
	Medio	34	46,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0

*Nota. Datos obtenidos del Software Estadístico SPSS v.26*

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE COACHING Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Saludos, estimados docentes. Recuerde que su participación es muy apreciada y valiosa. A continuación, encontrará proposiciones y cada una tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas. El tiempo aproximado para responder las preguntas es de 20 minutos. Su respuesta a este cuestionario será codificada, por ende, será anónima y se preservará la privacidad en cada una de ellas. La información que se recopile será totalmente confidencial y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Escala de Likert:

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

Ítems (Variable Coaching)		Puntuaciones				
N°	Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5
1	Existe una buena comunicación dentro de la institución que promueva una gestión del cambio.					
2	Hay una buena motivación dentro de la institución.					
3	Existe un buen clima laboral dentro de la institución.					
<b>Dimensión: Involucramiento laboral</b>						
4	Hay una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas					
5	Considera que posee autonomía dentro de su puesto de trabajo					
6	La empresa te brinda la oportunidad para tomar decisiones en el equipo de trabajo					
7	Es necesario realizar retroalimentación continuamente con el trabajo que realiza.					
<b>Dimensión: Liderazgo</b>						
8	El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo.					
9	El líder toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones					

Ítems (Variable Clima organizacional)		Puntuaciones				
N°	Dimensión: Cooperación	1	2	3	4	5
1	Existe una buena delegación en la dirección de la institución.					
2	Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo.					
3	El líder guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas.					
<b>Dimensión: Motivación</b>						
4	Considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos.					
5	Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo.					
6	El rendimiento que desempeña es el adecuado para la empresa.					
<b>Dimensión: Empowerment</b>						

<b>7</b>	Existe una buena coordinación frente a las actividades que desempeña.					
<b>8</b>	Se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa.					
<b>9</b>	Existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa.					

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dr. Gustavo Zárate Ruíz**  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de post grado en maestría en gestión del talento humano de la UCV, en la sede Lima Norte de Los Olivos, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **“El coaching en el clima organizacional en una Institución Educativa Privada, Ventanilla – 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....  
**Sandra Maximina Jivaja Gutierrez**  
(ORCID: 0000-0003-4668-8560)

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE 1: Coaching**

Según Gil, (2016) define “El coaching es una relación profesional de ayuda continua y sostenible, fundamentada en el diálogo, la reflexión y el aprendizaje. En este proceso, el individuo es inspirado a desarrollar nuevas y mejores prácticas que lo ayudan a ser mejor persona en su accionar diario o como parte de un equipo, indistintamente del ambiente en el que se desempeñe.”

#### **DIMENSIÓN 1: Comunicación**

Para Cayuela y Guerra (2007) indica que la comunicación es manejar un conocimiento que debe generalizarse y que pueda ser transferido a través de todo tipo de espacios en los que se expongan los saberes adquiridos por los profesionales e implicados en el descubrimiento de las soluciones a todos los problemas propios del funcionamiento de una organización.

#### **DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral**

Según Safford et.al (1980) el involucramiento se define como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan.

#### **DIMENSIÓN 3: Liderazgo**

Hampton, R (1996). La misión del liderazgo consiste en transformar una organización impersonalizada de personas indiferentes de una institución que se sientan comprometidas a alcanzar sus metas, esto significa, que se identifiquen con la empresa y vena en su trabajo una parte significativa constructiva en sus vidas. En este sentido el liderazgo algunas veces se le llama transformacional.

### **VARIABLE2: Clima organizacional**

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente social, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

#### **DIMENSIÓN 1: Cooperación**

Centeno, F (2006). Indicó que como actitud humana, la cooperación es una forma noble y constructiva de conducta: mueve al hombre a vivir en armonía con sus semejantes y es una respuesta positiva de la personalidad al medio ambiente.

## **DIMENSIÓN 2: Motivación**

Según Buron (2006) la motivación es un proceso multidimensional (formado por aspectos biológicos, culturales, sociales, de aprendizaje y cognitivos), que se fundamenta en la existencia de un motivo o razón que impulsa a un sujeto a iniciar, desarrollar y completar una conducta.

## **DIMENSIÓN 3: Empowerment**

Para Herrera, J (2008) cuando se habla de empowerment, se hace alusión a la delegación de poder desde el superior hacia sus subordinados. Se trata de delegar autoridad responsabilidad, a los trabajadores, de forma que estos se sientan autónomos y responsables de su trabajo, y en consecuencia de los resultados que producen.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL USO DEL COACHING**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>							
1	Existe una buena comunicación dentro de la institución que promueva una gestión del cambio.	✓		✓		✓		
2	Hay una buena motivación dentro de la institución.	✓		✓		✓		
3	Existe un buen clima laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Hay una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas	✓		✓		✓		
5	Considera que posee autonomía dentro de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	La empresa te brinda la oportunidad para tomar decisiones en el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
7	Es necesario realizar retroalimentación continuamente con el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
9	El líder toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano                      DNI: 32650876  
Especialidad del Validador: Lic. En Administración de Empresas. - Lic. En Educación. - Espec.: Matemática e Informática  
Dr. En Administración.

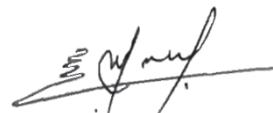
Los Olivos, 23 de julio de 2022

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

Orcid.org/0000-0003-4627-6339

**Colegiatura: CLAD N° 038205**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cooperación</b>							
1	Existe una buena delegación en la dirección de la institución.	✓		✓		✓		
2	Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo	✓		✓		✓		
3	El líder guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos	✓		✓		✓		
5	Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo	✓		✓		✓		
6	El rendimiento que desempeña es el adecuado para la empresa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Empowerment</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una buena coordinación frente a las actividades que desempeña	✓		✓		✓		
8	Se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
9	Existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano                      DNI: 32650876  
Especialidad del Validador: Lic. En Administración de Empresas. - Lic. En Educación. - Espec.: Matemática e Informática  
Dr. En Administración.

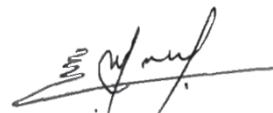
Los Olivos, 23 de julio de 2022

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

Orcid.org/0000-0003-4627-6339

**Colegiatura: CLAD N° 038205**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL USO DEL COACHING**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>							
1	Existe una buena comunicación dentro de la institución que promueva una gestión del cambio.	✓		✓		✓		
2	Hay una buena motivación dentro de la institución.	✓		✓		✓		
3	Existe un buen clima laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Hay una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas	✓		✓		✓		
5	Considera que posee autonomía dentro de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	La empresa te brinda la oportunidad para tomar decisiones en el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
7	Es necesario realizar retroalimentación continuamente con el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
9	El líder toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lino Ovalle Miriam Aracely DNI: 70376345  
Especialidad del Validador: Mg. en Gestión del Talento Humano

Los Olivos, 23 de julio de 2022

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cooperación</b>							
1	Existe una buena delegación en la dirección de la institución.	✓		✓		✓		
2	Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo	✓		✓		✓		
3	El líder guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos	✓		✓		✓		
5	Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo	✓		✓		✓		
6	El rendimiento que desempeña es el adecuado para la empresa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Empowerment</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una buena coordinación frente a las actividades que desempeña	✓		✓		✓		
8	Se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
9	Existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lino Ovalle Miriam Aracely DNI: 70376345

Especialidad del Validador: Mg. en Gestión del Talento Humano

Los Olivos, 23 de julio de 2022

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL USO DEL COACHING**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>							
1	Existe una buena comunicación dentro de la institución que promueva una gestión del cambio.	✓		✓		✓		
2	Hay una buena motivación dentro de la institución.	✓		✓		✓		
3	Existe un buen clima laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>							
4	Hay una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas	✓		✓		✓		
5	Considera que posee autonomía dentro de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	La empresa te brinda la oportunidad para tomar decisiones en el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
7	Es necesario realizar retroalimentación continuamente con el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>							
8	El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
9	El líder toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

---

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable

[ ] Apellidos y nombres del juez validador: DR. GUSTAVO ZARATE RUIZ

DNI: 09870134

Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO / DR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD, MAGISTER EN ADMINISTRACION DENEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**25 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad – Administrador RENACYT: PO159220**

**CLAD: 15629**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cooperación</b>							
1	Existe una buena delegación en la dirección de la institución.	✓		✓		✓		
2	Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo	✓		✓		✓		
3	El líder guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos	✓		✓		✓		
5	Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo	✓		✓		✓		
6	El rendimiento que desempeña es el adecuado para la empresa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Empowerment</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una buena coordinación frente a las actividades que desempeña	✓		✓		✓		
8	Se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
9	Existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa	✓		✓		✓		

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

---

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable

[ ] Apellidos y nombres del juez validador: DR. GUSTAVO ZARATE RUIZ

DNI: 09870134

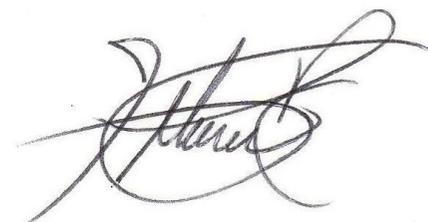
Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO / DR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD, MAGISTER EN ADMINISTRACION DENEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar 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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**25 de junio del 2022**



-----  
Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>



## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20364951893
ASOCIACION IGLESIA EVANGELICA PRESBITERIANA Y REFORMADA EN EL PERU	
Nombre del Titular o Representante legal: TEODORA TENORIO DE REVILLA	
Nombres y Apellidos: TEODORA TENORIO DE REVILLA	DNI:

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El coaching en el clima organizacional en una Institución Educativa Privada, Ventanilla - 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión del Talento Humano	
Autor: Nombres y Apellidos SANDRA MAXIMINA JIVAJA GUTIERREZ	DNI: 46970934

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Ventanilla, 10 de junio del 2022.

Mag. Teodora Tenorio Guevara  
Directora

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



6 : COACHING 2

	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	D2	P8	P9	D3	V1	CC AC HIN.	P10	P 1	P 2	D 4	P 3	P 4	P 5	D 5	P 6	P 7	P 8	D 6	V 2	C R.	C O.	M Tl.	E M.	V A R.	V A R.	V A R.	
1	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1	
2	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	0	1	
3	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	0	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	1	0	
4	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	
5	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1	
6	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1	
7	3	2	3	8	4	3	2	3	12	4	3	7	27	1	3	4	2	9	3	4	4	11	4	4	4	12	20	0	1	1	2	1	1	1	
8	3	4	3	10	4	5	2	3	14	3	3	6	30	1	3	4	5	12	5	5	5	15	2	5	3	10	27	1	2	2	1	1	1	1	
9	2	2	2	6	5	5	5	5	20	1	2	3	29	1	2	5	5	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0	
10	3	3	3	9	3	2	4	4	13	4	3	7	29	1	2	3	2	7	3	3	1	7	2	1	4	7	14	0	1	1	1	1	1	1	
11	2	2	3	7	4	5	2	5	16	2	2	4	27	1	5	5	2	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0	
12	3	3	2	8	3	4	4	5	16	3	3	6	30	1	4	5	4	13	3	5	5	13	4	5	2	11	26	1	2	2	1	1	2	1	
13	2	2	4	8	4	5	2	5	16	2	3	5	29	1	5	5	3	13	2	5	5	12	3	5	3	11	25	1	2	2	1	1	2	0	
14	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	
15	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1	
16	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	1	0	1
17	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	1	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	1	0	
18	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	
19	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1	
20	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1	
21	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1	
22	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1	

	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	D2	P8	P9	D3	V1	CC AC HIN.	P10	P 1	P 2	D 4	P 3	P 4	P 5	D 5	P 6	P 7	P 8	D 6	V 2	C R.	C O.	M Tl.	E P.	V R.	V R.	V R.
22	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	0	1
23	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	1	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	1	0
24	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0
25	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1
26	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1
27	3	2	3	8	4	3	2	3	12	4	3	7	27	1	3	4	2	9	3	4	4	11	4	4	4	12	20	0	1	1	2	1	1	1
28	3	4	3	10	4	5	2	3	14	3	3	6	30	1	3	4	5	12	5	5	5	15	2	5	3	10	27	1	2	2	1	1	1	1
29	2	2	2	6	5	5	5	5	20	1	2	3	29	1	2	5	5	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0
30	3	3	3	9	3	2	4	4	13	4	3	7	29	1	2	3	2	7	3	3	1	7	2	1	4	7	14	0	1	1	1	1	1	1
31	2	2	3	7	4	5	2	5	16	2	2	4	27	1	5	5	2	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0
32	3	3	2	8	3	4	4	5	16	3	3	6	30	1	4	5	4	13	3	5	5	13	4	5	2	11	26	1	2	2	1	1	2	1
33	2	2	4	8	4	5	2	5	16	2	3	5	29	1	5	5	3	13	2	5	5	12	3	5	3	11	25	1	2	2	1	1	2	0
34	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0
35	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1
36	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	0	1
37	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	1	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	2	0
38	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0
39	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1
40	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1
41	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1
42	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	0	1

	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	D2	P8	P9	D3	V1	CC AC HIN.	P10	 P 1	 P 2	 D 4	 P 3	 P 4	 P 5	 D 5	 P 6	 P 7	 P 8	 D 6	 V 2	 C R	 C O	 M TI	 E P	 V R	 V R	 V A	
42	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	1	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	2	0	
43	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	
44	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1	
45	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1	
46	3	2	3	8	4	3	2	3	12	4	3	7	27	1	3	4	2	9	3	4	4	11	4	4	4	12	20	0	1	1	2	1	1	1	
47	3	4	3	10	4	5	2	3	14	3	3	6	30	1	3	4	5	12	5	5	5	15	2	5	3	10	27	1	2	2	1	1	1	1	
48	2	2	2	6	5	5	5	5	20	1	2	3	29	1	2	5	5	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0	
49	3	3	3	9	3	2	4	4	13	4	3	7	29	1	2	3	2	7	3	3	1	7	2	1	4	7	14	0	1	1	1	1	1	1	
50	2	2	3	7	4	5	2	5	16	2	2	4	27	1	5	5	2	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0	
51	3	3	2	8	3	4	4	5	16	3	3	6	30	1	4	5	4	13	3	5	5	13	4	5	2	11	26	1	2	2	1	1	2	1	
52	2	2	4	8	4	5	2	5	16	2	3	5	29	1	5	5	3	13	2	5	5	12	3	5	3	11	25	1	2	2	1	1	2	0	
53	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	
54	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1	
55	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	0	1	
56	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	1	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	1	0	
57	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	
58	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1	
59	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1	
60	3	4	3	10	4	5	2	3	14	3	3	6	30	1	3	4	5	12	5	5	5	15	2	5	3	10	27	1	2	2	1	1	1	1	
61	2	2	2	6	5	5	5	5	20	1	2	3	29	1	2	5	5	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	0	2	0	
62	3	3	3	9	3	2	4	4	13	4	3	7	29	1	2	3	2	7	3	3	1	7	2	1	4	7	14	0	1	1	1	1	1	1	
63																																			

	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	D2	P8	P9	D3	V1	CC AC HIN.	P10	P 1	P 2	D 4	P 3	P 4	P 5	D 5	P 6	P 7	P 8	D 6	V 2	C R.	C O.	M T.	E P.	V R.	V R.	V R.		
63	3	3	3	9	3	2	4	4	13	4	3	7	29	1	2	3	2	7	3	3	1	7	2	1	4	7	14	0	1	1	1	1	1	1	1	
64	2	2	3	7	4	5	2	5	16	2	2	4	27	1	5	5	2	12	2	5	5	12	2	5	5	12	24	1	2	2	2	2	0	2	0	
65	3	3	2	8	3	4	4	5	16	3	3	6	30	1	4	5	4	13	3	5	5	13	4	5	2	11	26	1	2	2	1	1	2	1	1	
66	2	2	4	8	4	5	2	5	16	2	3	5	29	1	5	5	3	13	2	5	5	12	3	5	3	11	25	1	2	2	1	1	2	0	0	
67	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	0	
68	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	3	6	24	1	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	14	0	1	1	0	1	0	1	1	
69	3	2	4	9	2	1	3	2	8	3	4	7	24	1	3	2	4	9	4	1	2	7	2	2	3	7	16	0	1	1	1	1	1	0	1	
70	3	3	4	10	4	4	3	3	14	2	3	5	29	1	4	4	3	11	2	5	4	11	3	4	3	10	22	1	1	1	1	1	1	1	0	
71	3	2	2	7	1	1	3	1	6	2	3	5	18	0	2	1	2	5	3	1	1	5	3	1	3	7	10	0	0	0	1	0	0	0	0	
72	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	7	39	2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	1	10	29	1	2	2	1	2	2	1	1	
73	4	3	4	11	5	5	4	4	18	3	4	7	36	2	3	4	4	11	1	1	5	7	2	5	3	10	18	0	1	1	1	1	2	1	1	
74																																				
75																																				

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 3 de agosto de 2022  
Carta P. 0917-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Magister  
Teodora Tenorio de Revilla  
Directora  
Institución Educativa Privada ELIM

De mi mayor consideración:

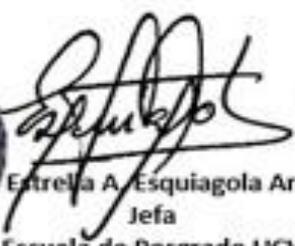
Es grato dirigirme a usted, para presentar a JIVAJA GUTIERREZ, SANDRA MAXIMINA; identificada con DNI N° 46970934 y con código de matrícula N° 6700248362; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**El coaching en el clima organizacional en una institución educativa privada, Ventanilla - 2022**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador JIVAJA GUTIERREZ, SANDRA MAXIMINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



Mag. Teodora Tenorio Guevara  
Directora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El coaching en el clima organizacional en una Institución Educativa Privada, Ventanilla - 2022", cuyo autor es JIVAJA GUTIERREZ SANDRA MAXIMINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado digitalmente por: GEZARATERU el 15-08- 2022 22:35:44

Código documento Trilce: TRI - 0401544