

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO



**INFLUENCIA DEL COACHING EDUCATIVO EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32162
SANTO DOMINGO DE RONDOS – HUÁNUCO 2021.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: ESPINOZA BETETA DIANA PATRICIA

ASESOR: DR. ROJAS FLORES AGUSTIN RUFINO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía espiritual de la vida,
a mis padres Yolanda Beteta Lavado y Clive
Espinoza Celis, por darme la vida, amor y
educación.

A mi adorado hijo Enyel por ser mi
inspiración constante.

Diana

AGRADECIMIENTO

- A la plana docente de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, por fortalecer mis conocimientos y experiencias.
- A mi asesor Dr. Agustín Rufino Rojas
-
- Flores, por brindarme su apoyo en la consolidación de mi trabajo de investigación.
- Al personal directivo, plana docente y alumnos de la Institución Educativa Integrada N° 32162 Rondos, por permitirme aplicar los instrumentos de recolección de datos.
- A todas las personas que me han apoyado incondicionalmente y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que me brindaron y compartieron sus conocimientos.

La autora.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la influencia entre el coaching educativo y el clima institucional en la Institución Educativa, cuyo objetivo fue determinar en qué medida el coaching educativo influye en el clima institucional de la Institución Educativa N°32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021. El método desarrollado tuvo la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados utilizando el diseño cuasi experimental del nivel aplicada, la muestra estuvo conformada por 3 docentes y 30 alumnos. La técnica utilizada fue la observación de campo. Se aplicó el instrumento de clima Institucional, los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para docentes y otro para alumnos que midieron el clima institucional. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el coaching educativo y el clima institucional en la Institución Educativa N°32162 Santo Domingo de Rondos. Al calcular t de Student ($t = 38,86$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa N°32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Palabra clave: Coaching educativo, clima institucional, Institución Educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to establish the influence between educational coaching and the institutional climate in the Educational Institution, whose objective was to determine to what extent educational coaching influences the institutional climate of the Educational Institution No. 32162 Santo Domingo de Rundos - Huanuco 2021. The developed method had the purpose of deepening the analysis and interpretation of the results using the quasi-experimental design of the applied level, the sample consisted of 3 teachers and 30 students. The technique used was field observation, was applied with piloting of two tests. the instruments were two questionnaires, one for teachers and another for students that measured the institutional climate. The study concludes that there is a positive correlation between educational coaching and the institutional climate in Educational Institution No. 32162 Santo Domingo de Rundos. When calculating Student's t ($t = 38.86$) it is greater than the critical t value (1.70), so it can be stated that the effect of educational coaching significantly influences the institutional climate of Educational Institution No. 32162 Santo Domingo de Rundos - Huanuco - 2021.

Keywords: Educational coaching, institutional climate, Educational Institution.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Fundamentación del problema	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	13
1.3 Viabilidad de la investigación.....	14
1.4 Formulación del problema	14
1.4.1 Problema general.....	14
1.4.2 Problemas específicos	14
1.5 Formulación de objetivos.....	15
1.5.1 Objetivo general.....	15
1.5.2 Objetivos específicos	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	
2.1 Formulación de hipótesis	16
2.1.1 Hipótesis general	16
2.1.2 Hipótesis específicas	16
2.2 Operacionalización de variables	17
2.3 Definición operacional de las variables	18
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de investigación	19
2.2 Bases teóricas.....	25

2.3 Bases conceptuales.....	45
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	
4.1 Ámbito.....	46
4.2 Tipo y nivel de investigación	46
4.3 Población y muestra	46
4.3.4 Descripción de la población.....	46
4.3.5 Muestra y método de muestreo	47
4.3.6 Criterios de inclusión y exclusión.....	47
4.4 Diseño de investigación	47
4.5 Técnicas e instrumentos	48
4.5.1 Técnicas.....	48
4.5.2 Instrumentos.....	48
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	49
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	49
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	49
4.7 Aspectos éticos.....	49
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1 Análisis descriptivo.....	50
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	55
5.3 Discusión de resultados.....	59
5.4 Aporte científico de la investigación.....	61
CONCLUSIONES	63
SUGERENCIAS	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	68

INTRODUCCIÓN

En todo el mundo la educación ha sufrido transformaciones importantes, convirtiéndose en un desafío para la nueva dirección educativa, es así que en la actualidad se configuran nuevos aspectos importantes de un líder educativo, como aprender a trabajar efectivamente en equipo, tener una relación asertiva con los colegas, mediar para solucionar un conflicto, entre otros elementos relevantes.

Uno de los objetivos que se persigue al plantear un nuevo modelo de gestión en los centros educativos, es alcanzar una mejora en la calidad educativa, que contiene aspectos fundamentales como el clima institucional, teniendo en cuenta que existe una relación entre la calidad educativa, modelos de liderazgo y clima institucional.

De tal modo, la gestión del educador tiene que estar sostenida en un “Liderazgo capaz de dar respuesta a diferentes situaciones presentes en la institución, que se adapte a los cambios producidos continuamente en el ámbito educativo, así como generar estrategias efectivas para propiciar la optimización del clima institucional”.

El pedagogo como instrumento fundamental del acto educativo llevan de manera consustancial una responsabilidad y conductas de autonomía, liderazgo, disciplina, creatividad, integridad, justicia, competencia, comunicación, eficacia y rectitud entre otros, que muestran las características de un docente no perfecto, ni ideal, sin embargo si nos orienta a la necesidad de ofrecer una formación académica permanente, en las que se den ambientes donde se desarrollen programas de crecimiento personal para obtener una mejoría en las relaciones interpersonales, la comunicación adecuada y la buena convivencia en los ambientes sanos para una comunidad educativa en proceso de desarrollo y crecimiento.

En esa línea, la presente alternativa y propuesta “Influencia del Coaching Educativo en el Clima Institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos” se dio inicio a partir de un proceso de investigación donde se evidenció las necesidades

respecto al clima institucional, descubiertas en la Institución Educativa del presente estudio.

Este trabajo es motivado por vivencias personales y percepciones de algunas entrevistas, donde se hace visibles situaciones problemáticas de desinterés de la comunidad educativa por los procesos que tiene relación con el clima institucional obstaculizando en las dimensiones de la motivación, comunicación, confianza y participación.

Situaciones que reflejan una preocupación por reforzar el clima laboral de la institución, con el objetivo de un incremento positivo en la gestión de la calidad educativa, a través del coaching educativo siendo una estrategia fundamental por medio de sus herramientas educativas con el fin de fortalecer el clima institucional, satisfaciendo así las expectativas previstas.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos que se presentan a continuación:

El capítulo I: Aspectos básicos del problema de investigación: Fundamentación del problema, justificación, importancia, limitaciones, formulación del problema, objetivos específicos.

El capítulo II: Sistema de hipótesis: Formulación de hipótesis, operacionalización de variables y definición operacional de las variables.

El Capítulo III: Marco teórico: Antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

El Capítulo IV: Marco metodológico: Donde se especifica el ámbito, tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño, técnicas e instrumentos de investigación y aspectos éticos.

El Capítulo V: Resultados y discusión: Análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte científico de la investigación.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

En América Latina, la educación presenta diversas incertidumbres que se manifiestan en la comunidad educativa, siendo ello el principio de diversas actitudes que van habituar el clima institucional, condicionante para perfeccionar la gestión en las instituciones educativas.

En Latinoamérica, específicamente en Perú, no se valora el desarrollo de un enfoque práctico con miras a una calidad educativa en el clima institucional, por ende, los resultados deseados en cuanto al cumplimiento de metas trazadas por la organización no son favorables, observándose así problemas de relaciones interpersonales que alteran la convivencia entre sus miembros educativos.

Cabe señalar que el coaching de acuerdo con Zárate (2000), Salazar y Molano (2000) es un progreso técnico de formación y mejora, basado en los objetivos organizacionales, enfocando al recurso humano a desarrollar la motivación y satisfacción de las personas, promover los niveles de eficacia y calidad de las acciones ejecutadas.

El coaching es importante porque ayuda a fortalecer sus ideales con miras a lograr un objetivo deseado en el aspecto personal y social podemos sentirnos cada vez más seguros de que el coaching en educación marca una diferencia y ha llegado para quedarse y lograr beneficios indispensables en la comunidad educativa.

En el ambiente de la Institución Educativa N°32162 Santo Domingo de Rondos, se percibe que el clima institucional presenta diversas dificultades que obstaculizan un adecuado fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, se pudo evidenciar docentes que no están de acuerdo con las

decisiones de los demás colegas, existe discrepancia para tomar una decisión consolidada, algunos docentes no se ponen en el lugar de los demás, degenerando así la imagen de la institución desestimando su progreso educativo, por otro lado el liderazgo de la dirección no es democrático, algunos docentes no se comprometen con la dinámica de la dirección, existe poca comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

Frente a lo descrito se plantea la siguiente pregunta de estudio ¿la aplicación del coaching educativo mejora el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021?

En consecuencia, el coaching educativo va fortalecer el clima institucional de los docentes y alumnos, esto implica mantener un ambiente idóneo, donde los miembros de la comunidad educativa deben mantener el compromiso de mejorar la calidad formativa, consiguiendo un alto grado de satisfacción, logrando afinidad, solidaridad, tolerancia, empatía, todo esto va permitir buena calidad educativa.

Como docente me enmarco en este trabajo de investigación, afirmando que el componente clave del éxito en una institución educativa es el buen clima institucional entre miembros de la comunidad educativa solucionando y favoreciendo de forma organizada, consolidada, unificada y eficaz los problemas que aquejan a la institución.

La misión del trabajo a realizar, es aplicar las herramientas del coaching educativo que van a favorecer considerablemente el clima institucional en la comunidad educativa, a través de ello se lograrán nuevas estrategias que permitirán fortalecer las relaciones interpersonales en las diferentes acciones laborales que realizan los docentes y alumnos.

Buscando información logré encontrar el aporte de Fernández Díaz y Asensio (1989), donde señala: “El clima institucional es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por todos aquellos factores o elementos

estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo de la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos”.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El fin de la presente investigación retrospectiva fue determinar el impacto del coaching educativo en la calidad del clima institucional de los docentes y estudiantes de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021. Todo ello con el propósito de determinar la repercusión que efectúa la prevalencia del clima institucional en la comunidad educativa a estudiar. Solucionando esta duda, se podrá tener una visión general de las debilidades que presenta la población con respecto al clima institucional, con el propósito que la comunidad educativa se comprometa e involucren en la práctica efectiva de un clima favorable en bien de la institución educativa.

Aplicando correctamente las herramientas del coaching educativo se logró el objetivo planteado, a través de las herramientas del coaching educativo.

La magnitud de este trabajo es capaz de identificar y aplicar las herramientas con el fin de trabajar en él adecuadamente para mejorar, a largo plazo, el clima institucional.

Responder a estas necesidades es de suma importancia, debido a que se mejora la calidad de educación y así se concientiza debidamente a la población. Esto conlleva a lograr un clima favorable en la comunidad educativa, logrando resultados de mayor beneficio para la escuela que queremos, el país que anhelamos para nuestra sociedad.

1.3 Viabilidad de la investigación

Esta tesis es viable debido a que el acceso al campo de estudio es la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, facilitando el fácil manejo y estudio de la investigación. También se utilizó las herramientas del coaching educativo y el tiempo necesario que requiere el proceso de investigación.

Se cuenta con los recursos informáticos para administrar las técnicas pertinentes para la recopilación de datos, tratamiento y presentación.

A nivel institucional se cuenta con el pleno acceso a la población de estudio, para desarrollar la investigación en la institución educativa. La comunidad educativa estuvo en la disposición a ser encuestados, entrevistados según el proceso que se realizó.

1.4 Formulación del problema de investigación

1.4.1 Problema general

¿La aplicación del coaching educativo mejora el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021?

1.4.2 Problemas específicos

¿La aplicación del coaching educativo influirá en la comunicación en la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021?

¿La aplicación del coaching educativo influirá en la motivación en la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021?

¿La aplicación del coaching educativo influirá en la confianza en la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021?

¿La aplicación del coaching educativo influirá en la participación en la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Evaluar en qué medida el coaching educativo influye en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021.

Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021.

Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la confianza de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021.

Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la participación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos – Huánuco 2021.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

El efecto del coaching educativo mejora en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

2.1.2 Hipótesis específicas

El efecto del coaching educativo influye significativamente en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

El efecto del coaching educativo influye significativamente en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

El efecto del coaching educativo influye significativamente en la confianza de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

El efecto del coaching educativo influye significativamente en la participación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE Coaching educativo	El Mandala	Actitud de aprender a aprender. Gestar desarrollo de conocimientos.	Talleres de aprendizaje
	La Rueda Educativa	Participación activa en el sistema educativo. Facilita apropiación de herramientas de trabajo específico.	
	El Modelo GROW	Mediar en situaciones de conflicto. Aporta estrategias para la toma de decisiones.	
	La Ventana De Johari	Reconoce el autoconocimiento. Comunicación con el entorno.	
VARIABLE DEPENDIENTE Clima institucional	Comunicación	Comunicación respetuosa Rapidez Dialogo Consideración Toma de decisiones	Cuestionario
	Motivación	Satisfacción Trabajo en equipo Reconocimiento Habilidades emocionales Buen trato	
	Confianza	Ambiente seguro Seguridad Apoyo Estimulo Toma de decisiones	
	Participación	Participación en actividades. Coordinación Solución de problemas Responsabilidad Reuniones	

2.3 Definición operacional de las variables

Coaching.

Según Bou (2007), indica que el coaching: “Es un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicos, que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan”.

Asimismo, Gallwey y Whitmore señalan: “El coaching consiste en la liberación del potencial de un individuo con el fin de aumentar a grandes niveles su desempeño, en la que el aprendizaje sustituye a la enseñanza”.

Clima institucional.

Por su parte Onetto, (2008) refiere: “El clima institucional es el ambiente agradable donde los docentes son participes de las ideas que se plantean en la institución para el cambio y la buena educación para los estudiantes. Según la perspectiva educativa el clima institucional es la unión de parámetros de bienestar psicológico, éticos y emocionales y como estos se interrelacionan en los centros de enseñanza”.

Según Martin (2000), indica: “El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”. Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”. De la misma manera establece componentes precisos de transformaciones.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 A nivel internacional

Camacho y Espinoza (2016), en su proyecto de investigación titulado: **“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”** sustentada en la Universidad Libre, Bogotá.

Los investigadores establecen como objetivo implementar y diseñar una nueva propuesta de gestión fundamentada en el desarrollo socio afectivo y el coaching educativo, con el fin de fortalecer el clima laboral de los profesores y directivos del Colegio Marco Fidel Suárez.

Su metodología de investigación es de dos tipos; cualitativa y cuantitativa que está dirigida al estudio de la complicada realidad social, en esta ocasión al clima laboral de los profesores y directores de Colegio Marco Fidel Suárez.

Los resultados de la mencionada investigación proponen que después de llevar ocho talleres con los profesores, en horarios pedagógicos, a los que fueron veintiséis personas entre directivos y docentes, se realizó una segunda encuesta donde el objetivo fue reconocer avances, seguir el proceso de forma efectiva, examinar si los resultados fueron los esperados y reiniciar el proceso sobre dichos resultados.

Con relación entre los docentes, y el ambiente sano de convivencia, se evidenció una mejoría en las relaciones, De esa forma se resuelve los conflictos o problemas de una manera más asertiva.

Con respecto a los talleres estos fueron de gran utilidad para mejorar el clima laboral, la respuesta fue casi positiva en todos los casos. Se visualizó una mejoría en el ambiente de armonía, paz y concordancia entre los directivos y docentes del colegio.

La conclusión de los investigadores es que se cumplió con el planteamiento y objetivo inicial de hacer una mejoría en el clima laboral entre los docentes y directivos del Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D, bajo la propuesta de una gestión de liderazgo, que tiene como base el coaching educativo.

Sagredo Lillo & Castelló Tarrida (2019), en su tesis: **“Gestión directa y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile”**, su objetivo fue conocer la correlación que podría existir entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de docentes en establecimientos de educación para personas adultas de la región del Biobío, Chile. La metodología que uso es correlacional y selectiva, el tipo de diseño es transversal y no experimental. Los profesores que trabajan en los centros de educación para adultos era su población, la muestra está conformada por 40 docentes de las comunidades de Concepción y los Ángeles.

3.1.2 A nivel nacional

Chalco (2015), realizó un estudio titulado: **“Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I. E. N° 1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate”** con el objetivo: “Determinar la relación que existe entre gestión educativa y el clima institucional”. El método de investigación fue básico, hipotético deductivo, con diseño correlacional transversal, con una población de 65 estudiantes, se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados dan cuenta que la muestra obtuvo un 3.3 % en el nivel malo de gestión, 56,7% en el nivel regular y 40.0% en el nivel bueno. Un 0.0% en el nivel malo de gestión pedagógica, 46.7% en el nivel regular y 53.3% en el nivel bueno. Un 10.0% en el nivel malo de gestión administrativa, 50.0% en el nivel regular y 40.0% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de gestión educativa,

46.7% en el nivel regular y 50.0% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de potencial humano, 56.7% en el nivel regular y 40.0% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de diseño organizacional, 43.3% en el nivel regular y 53.3% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de cultura organizacional, 23.3% en el nivel regular y 73.3% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de gestión pedagógica, 30.0% en el nivel regular y 66.7% en el nivel bueno. Concluyendo que la gestión educativa se relaciona con el clima institucional.

Effio (2017), en su tesis: **“Gestión Educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, Pacasmayo”** cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre gestión educativa y clima institucional en docentes”. Se trabajó con la población muestral de 15 personas, con un diseño correlacional, se aplicó como técnica la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario para medir la gestión educativa, creado por el mismo investigador y para medir el clima institucional el cuestionario elaborado por Martín. En relación a la gestión educativa el 46.7% de profesores consideraron buena y el 53.3% regular y en relación al clima institucional 60% consideraron regular, 20% mala, 13, 3% buena y 6.7% muy mala Concluyendo que hay asociación entre las variables gestión educativa y clima institucional ya que se evidencia un valor de Coeficiente de correlación R igual a 0.917.

Villena (2018) en su tesis **“Aplicación de las bases del coaching estratégico para mejorar el clima institucional en la I.E. N.º 41026 “María Murillo de Bernal” nivel primario Arequipa 2018”** tiene como objetivo “Aplicar las bases del coaching estratégico basado en las teorías: de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, Teoría de la Inteligencia emocional propuesta por Daniel Goleman y la teoría del coaching de Ken Blanchard, para mejorar el clima institucional de la I.E. N.º 41026 María Murillo de Bernal de Arequipa”. En esta investigación su metodología es de tipo descriptivo y propositivo. Por su diseño es Cuasiexperimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables

en estudio. Los resultados que proyectaron después de haber aplicado la propuesta de mejora en las bases del coaching estratégico, se evidencia categóricamente que en cuanto al Clima Institucional una mejora notable, siendo ahora Buena la apreciación entre docente/director una mejora a 51.4%, muy buena en un 20.0% y solo un 5.7% mala y deficiente; el clima entre docente/docente hay un notable incremento a un 54.3% que es buena, 28.6% que es muy buena, 11.4% regular y solo un 2.9% mala u deficiente y en cuanto al clima entre docentes y administrativos un 45.7% es buena, el 25.7% es muy buena, el 5.7% mala y deficiente. Hay un cambio importante en estos resultados. Arribando a la conclusión donde se señala que se ha logrado diseñar y aplicar la propuesta: de las bases del coaching estratégico con lo cual se logró mejorar el Clima Institucional en la I.E. “María Murillo de Bernal”, cumpliendo así con el objetivo de la investigación.

Marcelo, (2020), en su tesis: **“Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. publico Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020”** tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana - 2020”, el método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población es censal y estuvo formado por 30 docentes. La técnica empleada para recolectar información es mediante encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, debidamente validados a través de los juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Los resultados obtenidos determinan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $R=0.959$ que indica que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. Apóstol Santiago. Estos resultados nos quieren decir que la existencia de una buena gestión educativa está relacionada con un buen clima institucional y viceversa.

3.1.3 A nivel local

Torres (2017), a través de su tesis para optar el grado de magíster, la misma que se titula: **“El clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo- 2017”** tiene como objetivo reconocer la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa en el Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, en el periodo 2017. El nivel de investigación fue relacional, que es un tipo básico de diseño no experimental, la muestra de la investigación estuvo conformada por 279 personas del CEBA, entre directores, docentes, administrativos y estudiantes de ciclos de último año. “Juan José Crespo y Castillo”; Muestreo intencional no probabilístico, para la encuesta se utilizó como técnica e instrumental dos cuestionarios, a saber: Cuestionario de Clima Institucional y Cuestionario de Gestión Educativa, los mismos verificados por 05 expertos en la materia. y con el valor de Alfa de Cronbach, de 0,809 y 0,815. Se ha comprobado la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica (Rho 0,595 p valor 0,000), con la gestión administrativa (Rho 0,881 p valor 0,000), y con la gestión comunitaria (Rho 0,726 p valor 0,000). En conclusión, se acepta la hipótesis general de investigación: El clima institucional se relaciona positivamente con la gestión educativa (Rho 0,813 p valor 0,000) del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017

Concluyendo que los procedimientos que se usaron para las encuestas ante los docentes que laboran es importante para determinar el manejo de la sociedad estudiantil, pues se usa como una herramienta para que se cumpla un propósito dentro de las instituciones y es ahí donde el clima educativo debe ser atendida como una pieza fundamental para que se dé la correcta forma y cumplimiento de esta no se quede en el olvido.

Jaramillo, (2019) en su tesis: **“Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019”** cuyo objetivo estuvo en verificar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán - 2019. La metodología de dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, de tipo prospectivo, transversal y descriptivo; con un diseño correlacional, con una poblacional de 32 docentes que usaremos para la muestra. la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno que determino la gestión educativa y otro el clima institucional. Tras ellos los resultados según las características individuales de la población muestral, 56.3% eran adultos, 59.4% fueron varones, 37.5% tenían el nivel académico de licenciados, 68.8% eran nombrados, 31.3% tenían como tiempo de servicio 21 años a más y 96.9% se desempeñaban como docentes de aula. Así mismo, un porcentaje promedio de 43.8% de los docentes percibieron que existía una gestión educativa regular; un promedio porcentual de 81.3% de los docentes informaron que existía un clima institucional adecuado y el 37.5% y 34.4% de los docentes entrevistados determinaron que existía una gestión educativa regular y buena respectivamente con un adecuado clima institucional. Concluyendo con el estudio realizado se determinó claramente que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en todas sus dimensiones, en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019. Con una contrastación de hipótesis $X^2 = 5.991 < 9.495$ y nivel de coeficiente de contingencia 0.478.

Concluyo que el sistema actual no permite tener una eficaz gestión en la sección educación, pues permite que más de la mitad de los encuestados que tienen un nivel académico de licenciados estén enseñando cuando deberían ser al 100%. Entonces, existe un pequeño porcentaje que no deberían estar enseñando dado que no cuentan con un nivel académico superior.

Gutiérrez, (2018), en la investigación titulada: “**El coaching para mejorar la gestión institucional**”, sustentada en la universidad Nacional Hemilio Valdizán, tiene como objetivo validar la efectividad de la propuesta pedagógica alternativa en la aplicación de la estrategia del coaching para mejorar la gestión institucional. El método utilizado se basa en un enfoque cualitativo, desde una perspectiva de investigación acción pedagógica, y permite así realizar investigaciones bajo un asesoramiento innovador según lo requieran las necesidades del contexto, y compartir intereses personales con el bien común, diferentes espacios y los hallazgos muestran resultados claramente favorables en la transformación de las actitudes docentes, combinando la inteligencia cognitiva con la inteligencia emocional, y el éxito en la gestión institucional en beneficio de la comunidad educativa.

Concluyendo por último que la investigación realizada es que tiene por la finalidad de dar una buena gestión institucional.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Origen del coaching

Como precedente histórico encontramos el origen del Coaching en la filosofía griega, primordialmente en Sócrates y su Mayéutica (470 años a.C.), este es un método inductivo, donde se pone en práctica el pensamiento o razonamiento dialéctico, de hacer preguntas que el filósofo planteaba a sus discípulos. Esto en griego significa “Partera”, con la determinación de “Sacar a la luz” aquello que está dentro de ti, es decir, las respuestas y particularidades que ya están establecidas.

La etimología de la palabra coaching es de origen del húngaro, el nombre proviene de la antigua Hungría. Luego paso a llamarse “Cocchio” en Italia, después “Coach” finalmente en el idioma español como “Coche”. De esa manera, se traslada a los individuos al lugar donde ellos desean llegar.

Hoy en día, la palabra coaching es una palabra inglesa que su traducción al español es entrenamiento, porque proviene del verbo inglés “To coach” que significa entrenar. Entonces, el coach es el entrenador, es quien entrena y el coachee es el alumno.

3.2.2 Definición del coaching

El término inglés coach textualmente significa carruaje. Ahora bien, si esta palabra lo relacionamos en la actualidad, podemos asentir que se hace referencia directa al transporte de individuos de un lugar a otro. El coaching primordialmente es una ruta para superar limitaciones que permite a las personas ser conscientes de sus hábitos, valores, acciones, juicios, creencias, e historias, con el objetivo de facilitar procesos de cambio en sus vidas a nivel personal y profesional.

Entonces, el coaching no es más que una oportunidad de trascender, de ir más allá de lo que realmente creemos que podemos llegar. Es una forma poderosa de reinventarse a cada momento, de generar herramientas para construir el futuro, tanto a nivel personal como organizacional. Se trata de una modalidad de aprendizaje continuo, basada en un modelo de observación, acción y resultado, que entiende que las acciones que cada persona realiza y los resultados que obtiene dependen de su capacidad de interiorización y conocimiento de sí mismo.

El coaching ayuda a las personas a desplazarse desde dónde está hasta dónde quiere llegar. ¿Qué quiere? ¿Qué le hace falta? ¿Cómo vas a llegar hasta allí? son algunas de las interrogantes que el coachee aprende a descubrir en su propio ser. Aunque desde la perspectiva de la gestión de empresas, la disciplina del coaching se encuentra en un estado realmente inicial, es una herramienta que se remonta en el tiempo ya que se aplica desde hace más de 50 años, principalmente en psicología deportiva. Estudios posteriores pusieron de manifiesto que es aplicable perfectamente en otros campos, como los negocios, la salud y la educación.

Se designa con el término de coaching al método que consiste en dirigir, instruir y entrenar a una persona o un grupo de individuos con el cierto y claro objetivo que la misma o las mismas puedan desarrollar efectivamente habilidades específicas que tiendan a explotar lo mejor de sí mismos. Porque, ante todo, el coaching lo que se propone es que la persona pueda alcanzar los objetivos que se propone con el entrenamiento que lleva a cabo y que la manera de hacerlo y lograrlo sea a través de la utilización de sus propios recursos y habilidades, siempre disponiéndose de tal manera que la efectividad sea el resultado a obtener.

3.2.3 Cualidades del coaching

El autor Bou (2007), menciona las principales características que debe tener el instructor que quiera realizar la actividad de coach en el progreso investigativo. Es importante mencionar que la primera aplicación del coaching fue en Estados Unidos en el entorno deportivo, este planteamiento ha venido desarrollándose secuencialmente en distintas áreas de la labor humana, donde se puede citar: al sector psicología, empresarial y la educación.

Cabe determinar, según lo referido por el autor que en el ámbito educativo su aplicación es reciente, en estos tiempos del siglo XX. Por ello, está establecido con relevancia para la realización del coaching educativo. A continuación, se presenta las siguientes cualidades, sobre las particularidades que necesita tener un coach educativo.

A. Conocer y analizar. Conforme a lo referido para el autor Bou, esta cualidad es las más importantes que el coach debe conocer, en el sentido que compone uno de los componentes primordiales de confianza y estímulo. A su vez, el tutor que procede como coach, tiene que tener conciencia de que alguna imperfección en la cualidad de atender y escuchar los enfoques de los participantes, conlleva a ocasionar problemas en la comprensión, y esto a la obtención de un resultado poco beneficioso.

B. Ofrecer disponibilidad. Como lo delimita O`Connor y Lages (2005) el participante puede acceder al apoyo requerido cuando sea necesario y así solucionar problemas que se presenten de manera personal y social.

C. Producir y motivar. Es desarrollar un problema presente, bien establecido y con un fin a la vista suficientemente realista y atractivo, para trasladar y confortar sus ideales.

D. Ser eficiente. Se necesita conocimiento de su alrededor y de la tarea que desarrolla el participante. Es decir, el coach educativo debe tener experiencia investigativa.

E. Tener buen ánimo y actitud positiva. En concreto, como lo señala O`Connor y Lages, el coach es un líder, por eso, debe tener tres prerrogativas principales: conocimiento, habilidades y servir de ejemplo. Es menester indicar que un líder en coaching “Se convierte cada vez más en la persona que quiere ser, se siente cómodo consigo mismo, tiene sus sueños, sus objetivos y sus valores y trabaja todos los días con ellos”.

F. Ser didáctico. Establece y facilita realizar el trabajo de manera consensuada, teniendo un objetivo a tratar, conociendo y analizando el problema. De manera creativa, dinámica y armoniosa va a realizar el acompañamiento para lograr y obtener resultados beneficiosos en bien del participante.

3.2.4 Definición del coaching educativo y coaching académico

Lo común del coaching educativo y el coaching académico es que su aplicación se da en el ámbito de las prácticas educativas. El término coaching académico es una metodología de enseñanza que permite desarrollar el potencial educativo.

El primer inconveniente que se da en la expresión coaching educativo es que puede utilizarse tanto para designar un ámbito social de aplicación específica del coaching

(la enseñanza, la educación, la familia), como para señalar una de las cualidades del coaching, pues todo coaching es, por definición educativo, en el modo de que su misión es contribuir eficazmente al logro de objetivos, mediante el desarrollo autodirigido de diversas competencias personales o grupales.

Es preciso señalar que, en la educación la aplicación del coaching es una herramienta fundamental para lograr objetivos primordiales en los aspectos personales y sociales. A través de sus herramientas en el coaching educativo se podrá considerar diversos métodos y técnicas que serán significativas para ser impulsores de actitudes positivas, principios éticos y morales.

El comienzo de optar por estrategias y objetivos educativos de diversos tipos, siendo de importancia aplicando el coaching en la educación de sus miembros, el problema que muestran es la dificultad de relación y reunión general por motivos culturales, sociales, biológicos y demás.

Cuando nos centramos en el coaching académico, se debe señalar como una modalidad de coaching educativo, pero con la distinción que su alcance es más registrado. Antes de todo, cabe mencionar que la aplicación de este tipo de coaching se da en el marco de una educación formal, como, por ejemplo: academias, escuelas, colegios y universidades, etc.

El coaching educativo es un proceso formal de instruirse, encaminado a que el sujeto aprenda por sí mismo a equilibrar y descubrir situaciones referidas a su forma de pensar, comportarse, sentir, e interactuar, con el objetivo de obtener un auto cambio de carácter transformador.

La conceptualización del coaching educativo es dirigida a ser un cambio convertidor, siendo así la función del aprendizaje y de la pedagogía un rol importante. Por otro lado, Bou (2007) refiere que la fundamentación del adecuado

coaching educativo se basa en tres aspectos esenciales; estos son: los objetivos, las creencias y los valores.

Entre los aspectos más principales que se pueden presentar en el proceso de coaching educativo, están las conversaciones y reuniones que tenga el coach (docente) y el coachee (estudiante); para lo cual deben estar preestablecidos los siguientes aspectos: la diferencia de roles, la corresponsabilidad en el aprendizaje, adecuado ambiente para dialogar, los objetivos estratégicos del coachee, la forma de realizar el accionar, la meta, disposición de implementación de nuevas estrategias, apoyo del coach, libertad para la toma de decisiones que proporcionen beneficio, interacción de carácter dinámico, etc.

Acorde a lo señalado por Bou (2007), un docente coaching debe tener cualidades con base a sus competencias técnicas (conocimiento) y conductuales (comportamientos). Asimismo, sustenta que las capacidades de un coach son inteligencia, diálogo asertivo y eficaz, visión, flexibilidad, paciencia, seguridad propia, comunicación asertiva, consistencia, proactividad, convicción, coherencia e inteligencia emocional. Priorizando estos desempeños el coach lograra sus objetivos planteados con el participante.

3.2.5 Coaching educativo

El tipo educativo en el coaching debe ser cooperativo y no directivo, e impulsar al estudiante en los procesos para “Aprender del aprendizaje”, ya que se parte de la noción de que el aprendizaje justificado únicamente es cambiar información ocasiona fracaso en los alumnos, por lo que es importante en cambiar ese tipo de aprendizaje.

Se trata de una metodología experiencial en la que tanto profesores como alumnos alcanzan soluciones mediante su propia autorreflexión, dejando de lado las barreras que pueden imponer tanto las creencias potenciadoras O'Connor y Lages, (2005)

como las creencias limitantes o limitadoras Bou (2009), paralelamente los individuos que experimentan el coaching serán líderes y autocráticos en sus ideales.

Por tanto, el coaching educativo origina procesos cognitivos, emocionales y conductuales que amplían la competencia de actos del ser humano.

3.2.6 Fases del coaching educativo

José Cueto P, (2020) en su libro Coaching Educativo señala las siguientes fases del coaching:

➤ Fase 0

Es esencial motivarse y motivar a los demás, solicitar la colaboración de todos los involucrados del trabajo y que se genere confianza por parte del coach. Será de gran ayuda poner en práctica las destrezas, habilidades y oportunidades que se debe priorizar para fortalecer sus potencialidades.

➤ Fase 1

Se tendrá que definir los objetivos y para esto se requiere la participación de los miembros, buscando de ellos un compromiso individual que sume a un objetivo del grupo. Deben juntarse entre cuatro o cinco personas para que conversen sobre los resultados a los que les gustaría comprometerse de forma individual, hablar sobre las fortalezas con las que cuenta cada uno para cumplir el objetivo. Esto es una manera de potenciar la comunicación en el equipo y la empatía entre ellos, luego en base a los objetivos planteados por cada uno se puede establecer el objetivo del salón de clases. Establecer metas y visualizarse logrando, para así recompensar y valorar al participante por las metas cumplidas.

➤ **Fase 2**

En la siguiente etapa es importante que se establezca compromisos, priorizando los fundamentales de acorde a la necesidad de cada miembro y así analizar y realizar un plan para alcanzar el objetivo esperado.

➤ **Fase 3**

En esta fase vamos a buscar aquellos obstáculos o limitaciones que se pueden presentar y por lo tanto se deben evaluar, priorizar y analizar los retos que se va tener que vencer para lograr el objetivo deseado.

➤ **Fase 4**

Esta es la fase del acompañamiento, felicitar a todos que han cumplido la meta, por ejemplo, después de una evaluación elemental que se reúnan en grupos reducidos de dialogo, para que entre los integrantes se feliciten por obtener un logro u objetivo, y dedicar una apreciación positiva con todos los integrantes.

➤ **Fase 5**

Por último, esta fase es la meditación, el educarse de la experiencia: como son los aciertos, desaciertos y la indagación del objetivo; instando a los estudiantes a desarrollar y aprender como de sus propias experiencias, así como la de sus compañeros, realizando un análisis de los logros conseguidos, celebrando con ellos sus éxitos y promoviendo un clima positivo. Sería una equivocación terrible que nos olvidemos de reconocer y admitir los logros, y de no promover un entorno de introspección que promueva el aprendizaje de todo el periodo o, peor aún, abandonar a los alumnos en la fase 4 sin un buen proceso de acompañamiento. Es por eso que el docente-coach motiva llegar a la meta con autodisciplina para llevar a cabo el proceso con éxito, teniendo la visión de todo aquello que puede cambiar

en la sociedad si es que aplicamos los conocimientos que aquí se están compartiendo.

3.2.7 Cualidades del educador coaching

Elena O'Callaghan (2018) señala las siguientes cualidades que el educador coach debe poseer:

a) Humildad. Solo se puede dar desde el respeto, la dignidad, la valentía y la honestidad con uno mismo. Estar dispuesto a mejorar y reconocer los errores y a aprender de ellos. Confiar en sí mismo y en los demás.

b) Flexibilidad. Ser respetuoso con las opiniones de los demás. Es capaz de hacer reajustes cognitivos de inmediato y adaptarse al entorno y a contextos imprevistos sin temer problemas. Es saber adaptar nuestro sentir y nuestro pensar a contextos no previstos.

c) Empatía. Aproximamiento emocional a los demás, y valorar sus opiniones de las personas, saber escuchar, congratularse de sus éxitos, comprender sus problemas, contemplar las emociones y los sentimientos de los demás. Muestra interés real hacia ellos; le preocupa su pleno desarrollo, motiva hacia el éxito.

d) Humor. Esta cualidad se puede mostrar de muchos modos, pero tiene sus límites. Es determinante no cometer el error de confundir el humor con el sarcasmo confundir, burla, bromas pesadas, porque no es ofensivo.

Permite distanciarse de situaciones incómodas o de problemas y afrontarlos desde un punto de vista de desapego emocional.

El humor en el ámbito educativo es una maravillosa herramienta de poder, promueve la creatividad, confianza, favorece la identificación de emociones positivas, y eso son aspectos muy valiosos para los aprendizajes.

3.2.8 Objetivo del coaching educativo

Cabe señalar que el objetivo del coaching educativo, desde la perspectiva específica hacia el maestro, es transportar y desarrollar habilidades, estrategias en el docente con el fin de incrementar su repertorio de enseñanza para lograr su mayor potencial, obteniendo como resultado la mejora de la enseñanza en el aula de clases y avances en el aprendizaje de los estudiantes.

Desde una perspectiva sistémica, Neufeld & Roper (2003) señalan que es comprometer a los educadores en un trabajo colaborativo designado a contribuir en el desarrollo de las capacidades intelectuales en el centro escolar.

Esta estrategia tiene el potencial de contribuir en el aprendizaje del educador, mejorar el grado de implementación de los aprendizajes adquiridos por los profesores en su desarrollo profesional y aumentar la interacción en torno a la enseñanza. De esta manera tiene el potencial de construir capacidades de enseñanza en los educadores.

Por otra parte, esta estrategia beneficia a los educadores en:

- a) Promover activamente la reflexión, a través de la revisión y mejora de la práctica existente.
- b) Enseñar cómo se debe aplicar nuevos conceptos al entorno único de su trabajo, desarrollando y extendiendo el repertorio de las estrategias docentes y las estrategias organizativas y directivas e introduciendo y experimentando estrategias alternativas de enseñanza y de gestión.
- c) Insertar una cultura abierta donde se estimule el apoyo y la crítica constructiva, mediante la construcción de comunidades educativas y el fomento del profesionalismo entre los colegas.

d) Asistir a los educadores a tomar decisiones con conocimiento de la materia, es decir, deben estar en constante acompañamiento y monitoreo en el trabajo que se viene realizando.

3.2.9 HERRAMIENTAS DEL COACHING EDUCATIVO

(Bou Pérez, 2013) resalta que: “Dada la variedad de situaciones o de proyectos en los cuales el profesional de la enseñanza debe participar, necesita dominar un amplio abanico de recursos y herramientas para aplicarlas en el momento oportuno y en el contexto adecuado”.

El objetivo de las herramientas del coaching educativo es favorecer el incremento de los resultados establecidos.

En relación a las herramientas se puede encontrar una diversidad de ellas, que serán fundamentales para fortalecer a los miembros que lo ponen en práctica.

Para realizar esta investigación se priorizo cuatro herramientas fundamentales, que se utilizarán para mejorar el clima institucional, el cual se detalla a continuación:

➤ El Mandala

En la educación esta herramienta permite que se oriente a nivel académico, personal y profesional. Se la considera una de las herramientas más destacadas porque logra que los participantes miren hacia adelante y diseñe su futuro de la manera más apropiada y correcta. A su vez, reflexionando de lo que quieren llegar en el futuro. Su término de origen es sanscrito por ello, su significado indica que son diagramas o exhibiciones simbólicas muy concisas, aplicadas tanto en el hinduismo como budismo interviniendo la espiritualidad.

En este contexto se aplicará a los docentes y estudiantes para que, ellos trabajen en la visión de un favorable clima institucional como un objetivo en la vida, o si no tendría consecuencia en su presente ya que influye en bien de la comunidad educativa. En la educación, el mandala es utilizado como un diseño de nuestra visión

personal, académico o profesional. Orienta a las personas en la toma de decisiones, identificando aquellos rasgos personales que proyectamos hacia el futuro y aquellos que elegimos modificar, que puede ser aplicado a los alumnos, docentes, padres de familia, etc. Es aplicado de forma individual o grupal de esta manera los participantes elaboraran su propio collage de fotos, teniendo como objetivo fundamental mejorar el clima institucional, en la comunidad educativa.

➤ **La Rueda Educativa**

En el coaching educativo es considerada una de las mejores herramientas para determinar la realidad de los participantes, mide como actúa los involucrados en los cuatro conceptos primordiales y el vínculo que existe entre ellos. Cabe resaltar que la rueda educativa, es una de las herramientas más utilizadas en el coaching educativo. Esta herramienta consiste en dividir un círculo en varios espacios que representan, respectivamente, distintos ámbitos de la vida de las personas (por ejemplo, salud, trabajo, dinero, relaciones personales, etcétera)". Luego serán medidas con números del uno al diez y así medirán como se encuentra la rueda educativa, si los números correlacionan con el numero diez la rueda gira bien y vas por buen camino, si la rueda presenta desniveles hay mucho por mejorar para que la rueda gire bien y nos lleve al éxito que anhelamos.

Entre los pilares básicos tenemos los siguientes:

Pilar Físico: Basado en la actividad física, práctica de deportes y la salud.

Pilar Emocional: Busca la estabilidad del alumno entre sus emociones negativas y positivas, así como las relaciones personales y familiares.

Pilar Mental: Determina a través de estrategias la capacidad y el potencial que presenta cada individuo, así también la inteligencia emocional, el optimismo su pensamiento creativo, capacidad de focalizar objetivos, para consolidar un objetivo planificado.

Pilar Espiritual: Manifestar como se encuentra relacionado con sus sentimientos intrínsecos con el propósito y la contribución a la vida.

Para utilizar la rueda educativa, se debe puntuar su satisfacción respecto a seis áreas o planos que se relacionan o influyen directamente en los resultados de su vida académica o escolar. Estos planos en los que mediremos el grado de satisfacción, son:

1. La clase (asociado al ambiente físico).
2. La relación con los amigos.
3. La relación con los padres.
4. La relación con los profesores.
5. El tiempo de diversión y ocio.
6. El tiempo de estudio.

Al concluir y analizar detalladamente estos pilares para ponerlos en práctica en la herramienta de la rueda educativa, se les pide a los participantes que escriban sus compromisos priorizando sus debilidades encontrados al momento de realizar esta herramienta, después de un tiempo se volverá a realizar la rueda educativa priorizando los compromisos ya establecidos y se analizara si se logró un cambio en bien de su vida persona, escolar y social.

Finalmente se puede terminar esta herramienta exponiendo de manera voluntaria su rueda educativa, donde expresaran sus acuerdos, logros, oportunidades que se logró adquirir para mejorar el clima institucional.

➤ **El Modelo GROW**

Cueto Portocarrero (2020) manifiesta que el modelo Grow es un método estructurado, basado en la resolución de problemas, establecimiento de metas y orientado a resultados que se refiere al crecimiento personal que será utilizado para mejorar un deber o trabajo ya elaborado.

Cada letra de la palabra GROW, en español simboliza el término “Crecer” y sus iniciales tienen significados diferentes los cuales se detalla a continuación:

1. Goal (objetivo) ¿Qué quieres conseguir?

Establecer la meta, los objetivos que se desea alcanzar.

2. Reality (Realidad) ¿Qué está sucediendo?

Reflexionar y ser consciente de la realidad actual antes de cambiarla.

3. Options/Obstacles (Realidad/obstáculos) ¿Qué podrías hacer?

Piensa y plantea opiniones, opciones. Se apoya a generar posibilidades y alternativas.

4. Will (Voluntad) ¿Qué vas a hacer?

Define un plan de acciones para reflexionar y comprometerse a realizar el objetivo.

Cómo aplicar el modelo G.R.O.W.

La confianza con los participantes es elemental por ello, el coach debe crear un ambiente adecuado. Si a solicitado ayuda tienes que tener la certeza de que se va tratar las reuniones que se empezaran a realizar, o tener conocimiento del proceso del coaching, es decir, lo que se puede esperar, posterior a ello, marcar algunas pautas de seguridad. Para distinguir las metas es fundamental emplear las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuál es el tema a tratar?
- ✓ ¿Qué resultado esperas lograr al concluir la reunión?
- ✓ ¿Cómo es tu situación actual?
- ✓ ¿Has cumplido tu objetivo?

Es elemental reiterar la meta u objetivo que se desea alcanzar con los participantes, para corroborar si es lo que efectivamente desea obtener. A esto se le conoce como reformular, de esta manera él se escucha a sí mismo, tomando así conciencia de lo que desea modificar o conseguir.

➤ **La Ventana De Johari**

Es un elemento que se usa para conseguir información de doble entrada, de como nosotros nos comunicamos con el exterior y viceversa. Es menester esta herramienta para reconocer lo que las personas piensas sobre los comportamientos, actitudes que nosotros mismo tenemos.

Cueto Portocarrero (2020) señala que la ventana de Johari es una herramienta desarrollada por Joseph Luft y Harry Ingham, que permite conocer cómo nos relacionamos con los demás y la percepción que proyectamos sobre el resto.

Esto nos permite tener un mayor desarrollo a nivel individual, y también potenciar la cohesión entre el equipo.

Está representado por las siguientes áreas:

- **Área Libre:** Es denominada así porque, contiene información que tenemos de uno mismo y de lo que piensan los demás de la persona que va realizar la ventana de Johari.
- **Área Ciega:** Incluye toda información personal, que las demás personas del entorno que nos rodea saben y nosotros la ignoramos manifestado en diversas maneras de
- **Área Oculta:** Se oculta información personal de uno mismo, pero que las demás personas de nuestro entorno no saben.
- **Área Desconocida:** Es un área con mucho potencial y mucho por descubrir. Representa todo aquello que desconocemos de nosotros mismos y que también desconocen los demás.

El objetivo de desarrollar estos ejercicios con la ayuda de la herramienta, es hacer más vasto el área pública, a partir de la información adquirida de los compañeros, amigos y la familia.

Usualmente dentro de las cualidades se harán alusión a algunas que pueden ser notadas como negativas, el caso en mención el coach, es decir, el docente tiene que utilizar la herramienta con perspicacia al momento de dar retroalimentación y analizar, porque no sería óptimo coaccionar a los participantes a tomar conciencia tanto de las cosas negativas como positivas, sino que tenemos que averiguar mediante preguntas con el objetivo de originar un proceso de reflexión, meditación y toma de raciocinio para que lo oriente a una mejoría como ser humano, y exhibirse como una persona auténtica.

La utilidad de esta herramienta se puede usar en cualquier circunstancia de manera dinámica, donde los participantes se entrevisten de manera recíproca para compartir información.

3.3 Clima institucional

El clima institucional es un ambiente donde se pueden reflejar las facilidades y complicaciones que ubica la persona para aminorar o adicionar su productividad, o también puede ser para hallar un punto de estabilidad. Dicho de otro modo, es toda percepción interna, como aquellos que proceden de afuera que interceptan de forma directa en la actividad institucional.

Según el autor Segredo, en su investigación menciona que el clima institucional es un ambiente interno que existe entre los integrantes de una organización, es beneficioso cuando se brinda satisfacción de las necesidades personales y un aumento de la moral de los integrantes. Se puede señalar, que el clima institucional es un tema vasto que encierra toda la forma en la que los miembros ven la realidad y la deducción que hacen de ella.

3.3.1 Características generales del clima institucional

Se tiene que contar con un conocimiento previo del clima institucional, porque es un elemento fundamental en la existencia de las organizaciones y esto hace que se

tenga una ruta de progreso, tanto que influye y afecta a cada uno de los integrantes, como son: padres de familia, docentes, alumnos personales administrativo y directivos.

El clima institucional en el sistema educativo refleja una señal de calidad, muy necesaria y pertinente, para ser evaluado en un sistema institucional donde los grupos de personas interactúan entre ellos. Si queremos determinar las características es menester entender de la convivencia, se tiene que desarrollar un ambiente agradable donde exista el compañerismo, de esta manera se mejora el clima institucional.

3.3.2 Importancia del clima institucional

Durante décadas ha existido una falsa creencia de que el trabajador era una herramienta más de la empresa, que debía de cumplir los objetivos planteados. Sin embargo, como las maquinas las personas también necesitan cuidados. Las empresas pensaban que con la remuneración era suficiente, pero el tiempo demostró que hace falta mucha más para mejorar y mantener la productividad de una institución.

Por ello, se dice que el clima institucional es un factor elemental en el sentido de la gestión, puesto que es innovador, flexible e indispensable.

Según el Ministerio de Educación menciona la importancia en la calidad educativa donde señalan las siguientes ventajas:

- Participar en una convivencia armoniosa con todos los agentes de la comunidad educativa.
- Crecimiento profesional en la comunidad educativa (directivo, docentes, alumnos) para que la institución crezca y se fortalezca.
- Cumplir oportunamente los logros de aprendizaje del estudiante orientado al desarrollo integral como ser humano.

- Contribuir con soluciones oportunas para prevenir los problemas en la institución.
- Compromiso de cada uno de los integrantes en los aspectos de pertinencia, identidad y motivación que debe ser practicadas constantemente y de esa manera sentirse comprometidos con los logros obtenidos.

3.3.2 Dimensiones del clima institucional

Martin Briss (1999), señala cuatro elementos fundamentales de las dimensiones del clima institucional, las cuales son:

• La Motivación

Son aquellos anhelos de alcanzar las metas de la organización, estipulado por la probabilidad de satisfacer alguna necesidad.

En esta teoría podemos visualizar tres elementos importantes como son las necesidades, esfuerzos y metas organizativas.

Con relación al esfuerzo es una medida de entusiasmo, esto se da cuando una persona está motivada para llegar a su objetivo, pero con altas expectativas y motivaciones es menester obtener resultados favorables del trabajo, que mínimamente el esfuerzo realizado sea direccionando al provecho de la institución.

El autor Robbins establece a la motivación como: “El proceso psicológico básico al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano. Ésta interactúa y actúa en conjunto con otros procesos mediadores y el ambiente”.

Los elementos esenciales que miden la motivación son tres:

- El entusiasmo o grado de esfuerzo
- El destino bien encaminado
- La tenacidad

Robbins, S. Refiere que la motivación también se puede comprender desde el ámbito laboral como: “Aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma. o a tener intención de ello, siendo el proceso para despertarla acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad”.

• **La comunicación**

La comunicación es un componente que concilia los fines comunes que busca los centros de enseñanza, de modo que el enlace comunicable y el caudal de datos hará que se logre obtener grandes niveles de acuerdo entre sus miembros, con el propósito que se encuentren identificados con la institución.

La comunicación es entendida universalmente como un proceso social esencial. A nivel biológico esto es muy claro: incomunicarse es morir. Para el hombre, la comunicación es la vía por la cual adquiere humanidad individual y mantiene y desarrolla sus relaciones.

Para que la institución tenga eficacia se tiene que tener una buena comunicación, se tiene conocimiento que existen grupos que no tienen comunicación alguna, no solo se puede comprender a la comunicación como la transmisión de información o significados entre los integrantes, sino tiene que existir una comprensión de esos significados que se transmiten, esos significados son las ideas, metas y objetivos de la organización.

Martín Bris. (1999) Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden, manifiesta: “La comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, pero a la vez la comunicación es un arma de doble filo bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización”.

- **La Confianza**

Cooper, R.; Sawaf, A (1997) la sustentan como: “Una fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros como el radio de un círculo que llega a todos los integrantes de nuestro equipo, departamento, división o toda la compañía”.

Desde el punto de vista emocional la confianza es un modo de actuar y proceder cuando nos sentimos seguros, y esperamos que los demás actúen de la misma manera. Si estos objetivos se cumplen las vinculaciones humanas se mantendrán unidas con un dialogo sincero y franco.

- **La participación**

Cataño, C.; Wanger, E (2002) nos señala: “Implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta. La participación "activa" o "real" compromete a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa”.

Un método para adicionar la participación interna del ámbito académico, para lograr óptimos resultados. Esto se va lograr mediante la armonía en los planes y tareas de la institución educativa, otros métodos es que los mismos docentes compartan sus destrezas, conocimientos e investigaciones y tener una participación libre en los procesos de evaluación.

3.4 Bases conceptuales

- **Coaching**

El coaching es una forma de desarrollo personal y grupal, en la cual el coach apoya al participante a lograr el objetivo planteado en bien del participante y su contexto deseado. Se trata de acompañar de manera optimista en el proceso de formar en lugar de imponer.

- **Cooperativo**

Según el Diccionario de la Lengua Española, etimológicamente la palabra cooperación proviene del latín cooperor, que significa obrar juntamente. El concepto de cooperación ha sido adaptado a múltiples disciplinas del saber. Por su parte, el concepto de desarrollo ha sufrido diversas adaptaciones a lo largo de la historia conforme los paradigmas o las teorías del desarrollo han ido evolucionando. Hace referencia al que coopera, ayuda, participa, asocia, socorre y coopera con los demás. Asociación o gremio de forma autónoma de personas que se vinculan de manera voluntaria.

- **Mediación**

Para Vygotsky (1978) la mediación es la interacción con otros, por medio de la comunicación significativa. La mediación puede caracterizarse por dos formas: instrumentos y signos a través de los instrumentos, que serían las herramientas que modificarían la estructura de los objetos, y tendrían la función de servir como un conductor de la influencia humana sobre el objeto de la actividad.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La Institución Educativa N° 32162 se encuentra ubicada en el Centro Poblado de Santo Domingo de Rondos, distrito de San Rafael, provincia de Ambo, departamento de Huánuco, la cual pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo Unidad Ejecutora 308.

4.2 Tipo y nivel de investigación

- **Tipo**

La investigación es de tipo cuantitativo, pues se realizó la compilación de las fichas de observación y encuestas luego de ser aplicadas, se procesó en el programa de Excel procediendo a su análisis de los resultados y se presenta mediante cuadros estadísticos y gráficos consignando los datos obtenidos, según Charaja (1997).

- **Nivel**

La investigación es de nivel aplicada, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población estuvo constituida por la directora, profesores y estudiantes de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos del distrito de San Rafael, haciendo un total de 33 integrantes.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra tuvo carácter no probabilístico, porque se ha considerado a toda la muestra que está representada por el 100% de la población.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

- **Criterio de inclusión.** Se consideran como parte de la muestra a docentes y alumnos que participan al 100% de los Talleres programados.
- **Criterio de exclusión.** Solo participaron los docentes y alumnos de la institución.

4.4 Diseño de investigación

En la investigación se empleó el diseño es Cuasiexperimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables en estudio, además de aplicar un pretest y un postest a la población muestra, siendo la demostración de la siguiente manera:

G: O1 X O2

Donde:

G= Grupo experimental

O1 = Aplicación del pretest

X = Coaching educativo

O2 = Aplicación del Postest

4.4 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

La técnica que empleó es la observación de campo para lo cual se elaboró una guía de observación para evaluar el clima institucional antes y después de la experiencia.

4.5.2 Instrumentos

En la investigación se aplicó el siguiente instrumento:

- **Cuestionario**
- ✓ **Nombre:** Cuestionario de evaluación del clima institucional
- ✓ **Autora:** Diana Espinoza Beteta
- ✓ **Propósito:** Identificar la influencia del coaching educativo en el clima institucional de la I. E N° 32162 Santo Domingo de Rondos.
- ✓ **Administración:** Individual
- ✓ **Tiempo:** El tiempo se aplicará de 45 minutos a docentes y 60 minutos a los estudiantes aproximadamente.
- ✓ **Significación:** Identificar los niveles del clima institucional relacionados con las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación en función de 5 escalas de calificación:
 1. Nunca
 2. Casi nunca
 3. A veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación de los instrumentos de investigación se realizó mediante el criterio de juicio de expertos, con la finalidad de realizar la validez del trabajo ejecutado de acuerdo a los indicadores. Los expertos que evaluaron fueron:

- Dr. Pedro Pablo Saquicoray Ávila
- Dr. Fermín Pozo Ortega
- Dr. Sebastián Campos Meza
- Mg. Héctor Cesar Ospino Dávila
- Dr. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se aplicó los instrumentos a toda la población ejecutando la confiabilidad de los instrumentos mediante una muestra piloto y con los datos obtenidos se calculó el Alfa de Combrach para garantizar el nivel de confiabilidad del instrumento.

4.6 Técnicas para el procesamiento de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para el procesamiento de datos, para lo cual se elaboró una base de datos en Excel. Asimismo, se elaboraron las tablas y figuras correspondientes a cada dimensión y la parte inferencial se procesó con el programa SPSS 25.

4.7 Aspectos éticos

Todos los participantes rellenaran el formato de consentimiento, donde se especifica que los datos obtenidos se utilizaran solo para la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

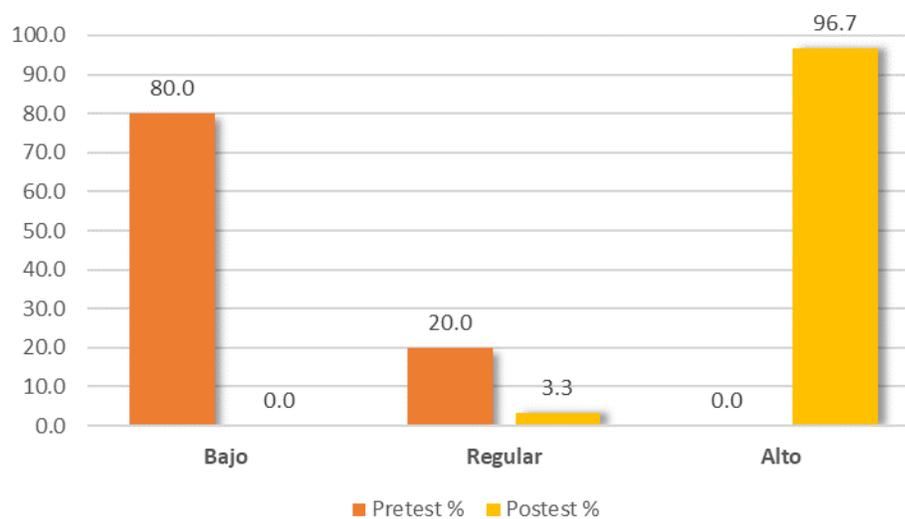
5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Dimensión comunicación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.

Nivel	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Bajo	24	80.0	0	0.0
Regular	6	20.0	1	3.3
Alto	0	0.0	29	96.7
Total	30	100	30	100

Figura 1. Dimensión comunicación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.



Análisis e interpretación

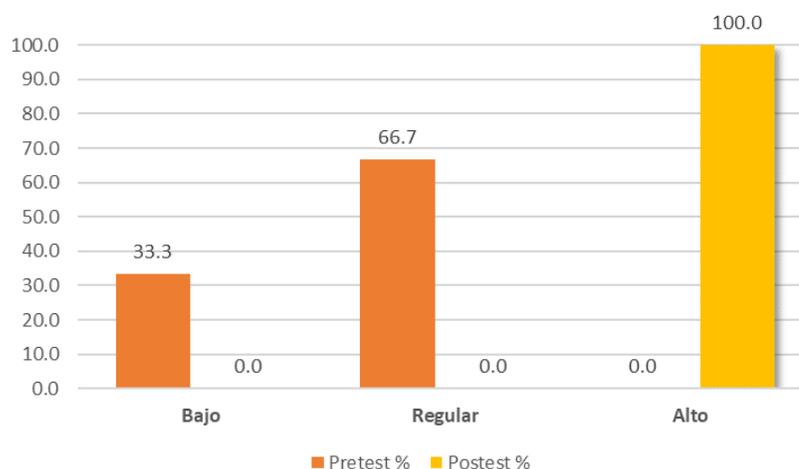
En la Tabla 1 y figura 1 se evidencia los resultados de la dimensión comunicación de clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest indica 80,0% en el nivel bajo y 20,0% en regular. Asimismo, señala en el postest que del total 3,3% se ubican en el nivel regular y 96,7% en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el postest se muestra mejor nivel que en pretest.

Tabla 2

Dimensión motivación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.

Nivel	Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%
Bajo	10	33.3	0	0.0
Regular	20	66.7	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	30	100	30	100

Figura 2. Dimensión motivación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.



Análisis e interpretación

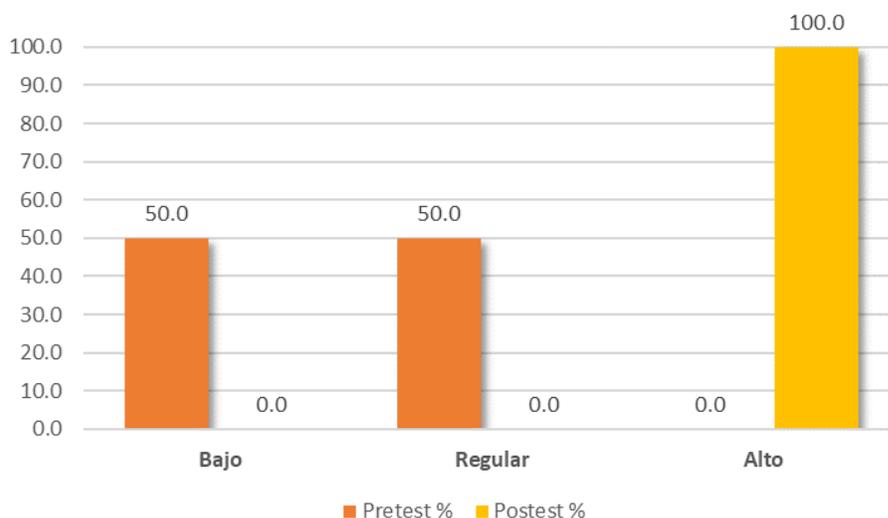
En la Tabla 2 y figura 2 se evidencia los resultados de la dimensión motivación del clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest indica 33,3% en el nivel bajo y 66,7% en regular. Asimismo, señala en posttest que del total el 100,0% se ubican en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el posttest se muestra mejor nivel que en pretest.

Tabla 3

Dimensión confianza del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.

Nivel	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Bajo	15	50.0	0	0.0
Regular	15	50.0	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	30	100	30	100

Figura 3. Dimensión confianza del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.



Análisis e interpretación

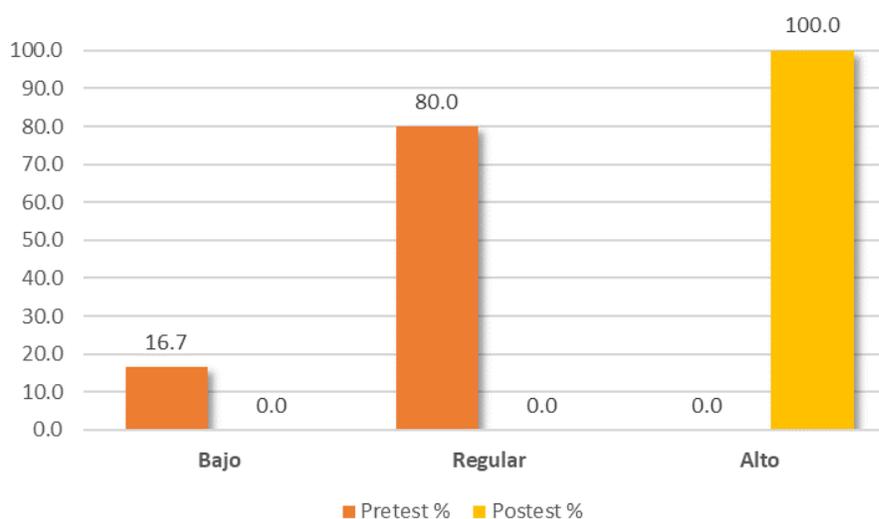
En la Tabla 3 y figura 3 se evidencia los resultados de la dimensión confianza en el clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest indica 50,0% en el nivel bajo y 50,0% en regular. Asimismo, señala en postest que del total el 100,0% se encuentra en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el postest se muestra mejor nivel que en pretest.

Tabla 4

Dimensión participación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.

Nivel	Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%
Bajo	5	16.7	0	0.0
Regular	24	80.0	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	29	96.667	30	100

Figura 4. Dimensión participación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.



Análisis e interpretación

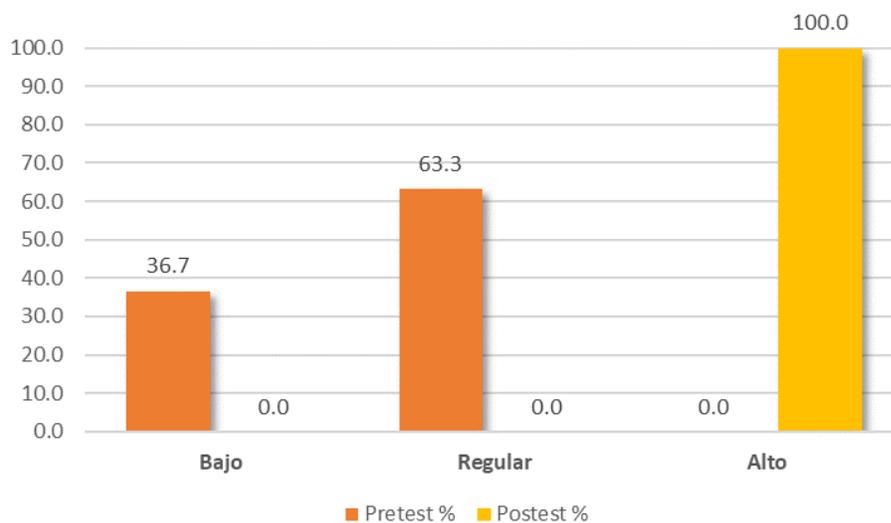
En la Tabla 4 y figura 4 se evidencia los resultados de la dimensión participación en el clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest indica 16,7% en el nivel bajo y 80,0% en regular. Asimismo, señala en posttest que del total 100,0% en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el posttest se muestra mejor nivel que en pretest.

Tabla 5

Clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.

Nivel	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Bajo	11	36.7	0	0.0
Regular	19	63.3	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	30	100	30	100

Figura 5. Clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos, Huánuco – 2021.



Análisis e interpretación

En la Tabla 5 y figura 5 se evidencia los resultados del clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest indica 36,7% en el nivel bajo y 63,3% en regular. Asimismo, señala en posttest que del total 100,0% se ubican en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el posttest se muestra mejor nivel que en pretest.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Ha: El efecto del coaching educativo influye significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Ho: El efecto del coaching educativo no influye significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>Pretest</i>	<i>Postest</i>
Media	87.80	47.93
Varianza	9.20	20.34
Observaciones	30	30
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.074	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	29	
Estadístico t	38.86	
P(T<=t) una cola	0.00	
Valor crítico de t (una cola)	1.70	

Al calcular t de Student ($t = 38,86$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que El efecto del coaching educativo influye significativamente en

el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos- Huánuco – 2021.

Hipótesis específica 1

Ha: El efecto del coaching educativo influye significativamente en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Ho: El efecto del coaching educativo no influye significativamente en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos- Huánuco – 2021.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Pretest</i>	<i>Postest</i>
Media	21.77	10.40
Varianza	1.91	2.32
Observaciones	30	30
Coefficiente de correlación de Pearson	0.341	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	29	
Estadístico t	37.26	
P(T<=t) una cola	0.00	
Valor crítico de t (una cola)	1.70	

Al calcular t de Student ($t = 37,26$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Hipótesis específica 2

Ha: El efecto del coaching educativo influye significativamente en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Ho: El efecto del coaching educativo no influye significativamente en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Media	22.10	11.90
Varianza	1.61	3.06
Observaciones	30	30
Coeficiente de correlación de Pearson	0.051	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	29	
Estadístico t	26.51	
P(T<=t) una cola	0.00	
Valor crítico de t (una cola)	1.70	

Al calcular t de Student ($t = 26,51$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que El efecto del coaching educativo influye significativamente en la motivación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Hipótesis específica 3

Ha: El efecto del coaching educativo influye significativamente en la confianza de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Ho: El efecto del coaching educativo no influye significativamente en la confianza de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Media	21.97	11.43
Varianza	1.62	5.70
Observaciones	30	30
Coeficiente de correlación de Pearson	0.005	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	29	
Estadístico t	21.37	
P(T<=t) una cola	0.00	
Valor crítico de t (una cola)	1.70	

Al calcular t de Student ($t = 21,37$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en la confianza del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Hipótesis específica 4

Ha: El efecto del coaching educativo influye significativamente en la participación de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Ho: El efecto del coaching educativo no influye significativamente en la participación de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Media	21.97	14.20
Varianza	3.34	5.89
Observaciones	30	30
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.278	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	29	
Estadístico t	12.44	
P(T<=t) una cola	0.00	
Valor crítico de t (una cola)	1.70	

Al calcular t de Student ($t = 12,44$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que El efecto del coaching educativo influye significativamente en la participación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

5.3 Discusión de resultados

Actualmente se reconoce que un buen clima Institucional favorece los logros que encaminan a la comunidad educativa hacia una educación de calidad de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales. Demostrando los logros alcanzados en la comunidad educativa, tal como indica que el uso de las herramientas del coaching educativo mejoro significativamente el clima institucional, presentando logros en bien del sistema educativo peruano.

Analizando la dimensión comunicación; En la Tabla 1 y figura 1 se tiene los resultados de la dimensión comunicación del clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest se tiene 80,0% en el nivel bajo y 20,0% en regular. Asimismo, se tiene en postest que del total 3,3% se ubican en el nivel regular y 96,7% en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el postest se tiene mejor nivel que en pretest.

Considerando la dimensión motivación En la Tabla 2 y figura 2 se tiene los resultados de la dimensión motivación del clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest se tiene 33,3% en el nivel bajo y 66,7% en regular. Asimismo, se tiene en postest que del total el 100,0% se ubican en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el postest se tiene mejor nivel que en pretest; es decir estos resultados evidencian que el total de docentes y alumnos expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión motivación en términos favorables.

Considerando la dimensión confianza En la Tabla 3 y figura 3 se tiene los resultados de la dimensión confianza en el clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest se tiene 50,0% en el nivel bajo y 50,0% en regular. Asimismo, se tiene en postest que del total el 100,0% se encuentra en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el postest se tiene

mejor nivel que en pretest; siendo notable los resultados que evidencian que la mayoría de los docentes y alumnos expresan su apreciación sobre el clima institucional.

Teniendo en cuenta la dimensión participación en la Tabla 4 y figura 4 se tiene los resultados de la dimensión participación en el clima institucional en la institución educativa, donde en el pretest se tiene 16,7% en el nivel bajo y 80,0% en regular. Asimismo, se tiene en postest que del total 100,0% en el nivel alto. Los resultados muestran una diferencia significativa en los resultados, donde en el postest se tiene mejor nivel que en pretest; Demostrando que la gran cantidad de profesores y alumnos manifiestan su valoración respecto a la dimensión participación del clima institucional.

Por consiguiente, Camacho y Espinosa (2016) en su investigación obtuvieron los resultados donde proponen que luego de haber aplicado los 8 talleres con los docentes, en jornadas pedagógicas, a los que asistieron 26 personas entre los docentes y directivos. Los resultados de la mencionada investigación proponen que después de llevar ocho talleres con los profesores, en horarios pedagógicos, a los que fueron veintiséis personas entre directivos y docentes, se realizó una segunda encuesta donde el objetivo fue reconocer avances, seguir el proceso de forma efectiva, examinar si los resultados fueron los esperados y reiniciar el proceso sobre dichos resultados.

De la misma manera Gutiérrez (2018), en su investigación obtuvo los resultados de la investigación donde se evidencia que tiene como objetivo validar la efectividad de la propuesta pedagógica alternativa en la aplicación de la estrategia del coaching para mejorar la gestión institucional. El método utilizado se basa en un enfoque cualitativo, desde una perspectiva de investigación acción pedagógica, y permite así realizar investigaciones bajo un asesoramiento innovador según lo requieran las necesidades del contexto, y compartir intereses personales con el bien común, diferentes espacios y los hallazgos muestran resultados claramente favorables en la transformación de las

actitudes docentes, combinando la inteligencia cognitiva con la inteligencia emocional, y el éxito en la gestión institucional en beneficio de la comunidad educativa.

Por otro lado Villena (2018) en su estudio los resultados que proyectaron se evidencia categóricamente que en cuanto al Clima Institucional una mejora notable, siendo ahora Buena la apreciación entre docente/director una mejora a 51.4%, muy buena en un 20.0% y solo un 5.7% mala y deficiente; el clima entre docente/docente hay un notable incremento a un 54.3% que es buena, 28.6% que es muy buena, 11.4% regular y solo un 2.9% mala u deficiente y en cuanto al clima entre docentes y administrativos un 45.7% es buena, el 25.7% es muy buena, el 5.7% mala y deficiente. Hay un cambio importante en estos resultados. Arribando a la conclusión donde se señala que se ha logrado diseñar y aplicar la propuesta: de las bases del coaching estratégico con lo cual se logró mejorar el Clima Institucional en la I.E. “María Murillo de Bernal”, cumpliendo así con el objetivo de la investigación.

5.4 Aporte científico de la investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede aportar afirmando:

- ✓ Aplicando las herramientas del coaching educativo en la comunidad educativa se evidenciará logros oportunos para el desarrollo personal y social logrando éxitos en sus acciones cotidianas.
- ✓ Para lograr un clima institucional favorable es crucial mantener y/o promover las herramientas del coaching educativo adecuado entre todos los integrantes de la comunidad educativa.
- ✓ Generar una conciencia clara en la implementación de las herramientas del coaching en los aspectos cognitivos y sociales. Por otra parte, de proveer a cada ser humano de oportunidades para adquirir conocimientos, valores y actitudes

permitiendo con esto, modificar sus patrones de comportamiento para proteger y mejorar su entorno en la institución educativa y en la sociedad.

✓ Incorporar el tema del coaching educativo a los sistemas educativos, enfatizando la necesidad de sensibilizar y cambiar actitudes. De esa manera, proporcionar nuevos conocimientos y criterios, promover la participación directa y la práctica comunicativa y participativa. Es decir, orientar a la búsqueda de una solución a los problemas institucionales existentes en el mundo.

✓ Estos nuevos conocimientos sintetizaron que el coaching educativo como herramientas educativas influyen en la gestión educativa fortaleciendo el clima institucional en directivo, docentes y alumnos.

CONCLUSIONES

1. Al calcular t de Student ($t = 38,86$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.
2. Al calcular t de Student ($t = 37,26$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.
3. Al calcular t de Student ($t = 26,51$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en la motivación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.
4. Al calcular t de Student ($t = 21,37$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en la confianza del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.
5. Al calcular t de Student ($t = 12,44$) es mayor al valor de t crítica (1,70), por lo que se puede afirmar que el efecto del coaching educativo influye significativamente en la participación del clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.

SUGERENCIAS

1. A la directora de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos a socializar los resultados de este estudio para que tomen y asuman medidas en la optimización del coaching educativo y así mismo fortalecer el clima institucional.
2. los docentes programar capacitaciones, para intercambiar experiencias con los miembros de la institución educativa, en aras de mejorar el clima institucional.
De esta manera se estimulará las relaciones interpersonales en docentes y alumnos de la institución.
3. Al presidente de APAFA a facilitar la ejecución de actividades que propicie un clima institucional favorable en bien de la comunidad educativa.
4. Finalmente, a la Dirección Regional de Educación de Huánuco a organizar capacitaciones con las instituciones educativas de todos los niveles educativos, a través de ponencias, charlas, talleres con especialistas y ponentes a fin de concientizar el coaching educativo en los docentes y alumnos para fortalecer grandes oportunidades de mejora en la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bou Pérez, F. (2007). Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula. Editorial: Club Universitario.
- Bou Pérez, F. (2018). Herramientas para el aula. Ediciones Aljibe.
- Camacho Serrano, C & Espinosa Moreno, A. (2016). 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. Universidad Libre, Bogotá.
- Cataño, María Cristina y Wanger, Elizabeth (2002). “¿Es posible imaginar una escuela para todos? Acerca de la difícil relación entre las políticas públicas, la escuela y la promoción del protagonismo juvenil”. En: Escuela, ciudadanía y participación. Transformar las prácticas. El enfoque de resiliencia. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Chalco Ochoa, N. R. (2015). Relación entre gestión educativa y el clima institucional en la I. E. N°1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Charaja Cutipa, Francisco. (1997). “Manual de Investigación”. Segunda Edición. Editorial Titicaca. Puno-Perú.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). Estrategia emocional para ejecutivos. Editorial Martínez Roca.
- Cueto Portocarrero, J. (2020). Coaching Educativo Y Gestión De Talento En La Escuela. Editorial Latam Coaching Network.

- Effio Pairazamán, M. R. (2017). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo - 2017. Universidad César Vallejo, Pacasmayo - Perú.
- Gutiérrez Aguirre, J. (2018), en la investigación titulada El coaching para mejorar la gestión institucional, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - Perú.
- Hinojoza Apaza, D.M. (2017) El coaching y el clima organizacional de los docentes de la I. E N°4010 Callao – 2017. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima Perú.
- Jaramillo Falcon, N. (2019) en su tesis titulada Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - Perú.
- Lárez, J. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación.
- Marcelo Vásquez, E. B. (2020). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Martín Bris, M. (1999). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC.
- Neufeld, B. y Roper, D. (2003). Coaching: A Strategy for Developing Instructional Capacity: Promises and Practicalities. The Aspen Institute Program on Education, The Annenberg Institute for School Reform.
- O'Connor, J y Lages, A. (2005). Coaching con PNL. Editorial Urano.
- O'Callaghan I Duch, E. (2018). Soltando al mamut. Coaching Para La Transformación Educativa Editorial Santillana.

- Onetto, F. (2008). Climas educativos y pronósticos de violencia. Editorial Novedades Educativas.
- Ravier, L. (2005). Arte y Ciencia del Coaching: Su Historia, Filosofía y Esencia. Editorial: Dunken.
- Robbins, S. (1999). Fundamentos de Administración. Editorial Prentice Hall.
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile Universidad de Costa Rica.
- Salazar, Gilberto; Molano, Mauricio. (2000). Coaching en acción. Colombia. Editorial McGraw Hill.
- Segredo Pérez AM. (2009). Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, La Habana.
- Torres Nalvarte, G, E. (2017). El clima institucional y la gestión educativa del centro educativo básica alternativa Juan José Crespo y Castillo, ambo- 2017. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - Perú.
- Vigotsky, L.S. (1978). Pensamiento y Lenguaje. Buenos Aires, Argentina. Editorial La Pleyade.
- Villena Fernandez, k.V. (2018). Aplicación de las bases del coaching estratégico para mejorar el clima institucional. I.E. N.º 41026 “María Murillo de Bernal” nivel primario Arequipa 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú.
- Zárate, Jon Andoni. (2000). Coaching Revista Estudios Empresariales.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INFLUENCIA DEL COACHING EDUCATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32162 SANTO DOMINGO DE RONDOS – HUÁNUCO 2021.
AUTORA: DIANA PATRICIA ESPINOZA BETETA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye el coaching educativo en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿En qué medida el coaching educativo influye en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021?</p> <p>¿En qué medida el coaching educativo influye en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021?</p> <p>¿En qué medida el coaching educativo influye en la confianza de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021?</p> <p>¿En qué medida el coaching educativo influye en la participación de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Evaluar en qué medida el coaching educativo influye en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>Determinar en qué medida el coaching educativo influye en la confianza de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>Determinar en cuánto incide el coaching educativo en la participación de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>El efecto del coaching educativo influye significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>El efecto del coaching educativo influye significativamente en la comunicación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>El efecto del coaching educativo influye significativamente en la motivación de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>El efecto del coaching educativo influye significativamente en la confianza de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p> <p>El efecto del coaching educativo influye significativamente en la participación de la Institución Educativa N° 32169 Santo Domingo de Rondos - Huánuco – 2021.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>COACHING EDUCATIVO</p>	<p>El Mandala</p> <p>La Rueda Educativa</p> <p>El Modelo GROW</p> <p>La Ventana De Johari</p>	<ol style="list-style-type: none"> Actitud de aprender a aprender. Gestar desarrollo de conocimientos. Participación activa en el sistema educativo. Facilita apropiación de herramientas de trabajo específico. Media en situaciones de conflicto. Aporta herramientas para la toma de decisiones. Reconoce el autoconocimiento. Comunicación con el entorno. 	<p>Talleres de Aprendizaje</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>CLIMA INSTITUCIONAL</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación respetuosa Rapidez Dialogo Consideración Toma de decisiones Satisfacción Trabajo en equipo Reconocimiento Habilidades emocionales Buen trato Ambiente seguro Seguridad Apoyo Estimulo Toma de decisiones Participación en actividades. Coordinación Solución de problemas Responsabilidad Reuniones 	<p>Cuestionario</p>



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



TÍTULO: INFLUENCIA DEL COACHING EDUCATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32162 SANTO DOMINGO DE RONDOS – HUÁNUCO 2021

OBJETIVO: Evaluar en qué medida el coaching educativo influye en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de Rondos - Huánuco 2021.

INVESTIGADOR: DIANA PATRICIA ESPINOZA BETETA

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante:

Firma del investigador responsable:

ANEXO 03

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

1. Datos personales:

Edad: _____

Sexo: M () F ()

Estimado(a) profesor(a), lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, considerando que:

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

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Dialoga con respeto con sus colegas.					
2	Expresa con fluidez al contribuir en la mejora del clima institucional.					
3	Propicia un diálogo alturado entre colegas.					
4	Brinda apoyo en los acuerdos que se toman para beneficio institucional.					
5	Toma decisiones en bien de la institución.					
	MOTIVACIÓN					
6	La motivación que se recibe en la institución permite mejorar el clima institucional.					
7	Se siente motivado trabajando en equipo.					
8	Su contribución a favor de su institución es reconocida por los colegas.					
9	Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.					
10	El trato en la institución es agradable.					
	CONFIANZA					
11	El ambiente de trabajo es seguro y acogedor.					

12	La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los docentes.					
13	Al participar en las actividades de su institución tiene apoyo de sus colegas.					
14	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.					
15	Al realizar los acuerdos en la institución se opta por las mejores propuestas.					
	PARTICIPACIÓN					
16	La dirección le hace partícipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la institución.					
17	la participación docente es activa en bien de la institución.					
18	Participa en la solución de problemas, situaciones o hechos suscitados en su institución.					
19	Demuestra responsabilidad en las comisiones que le asignan.					
20	Involucra a sus colegas en el desarrollo de las actividades de su institución.					

ANEXO 04

CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

1. Datos personales:

Edad: _____ Sexo: M () F () Grado: _____

2. Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado(a) alumno(a), lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, considerando que:

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

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Tiene un dialogo respetuoso con sus compañeros.					
2	Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara de su escuela.					
3	Ante un problema relevante, se propicia el diálogo con sus compañeros.					
4	Sus compañeros le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de su escuela.					
5	La dirección valora las opiniones de sus alumnos para tomar decisiones en bien de la escuela.					
	MOTIVACIÓN					
6	La motivación que se recibe en la escuela permite mejorar.					
7	Se siente motivado trabajando en equipo.					
8	Su participación a favor de su escuela es reconocida por sus docentes y compañeros.					
9	Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.					
10	El trato en la escuela es agradable.					
	CONFIANZA					
11	El ambiente en la escuela es seguro y acogedor.					

12	La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los alumnos.					
13	Al participar en las actividades de su escuela tiene apoyo de sus profesores y compañeros.					
14	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los alumnos frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.					
15	Al realizar los acuerdos en la escuela se opta por las mejores propuestas.					
	PARTICIPACIÓN					
16	La dirección le hace partícipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la escuela.					
17	la participación de los docentes y alumnos es activa en bien de la escuela.					
18	Participa en la solución de problemas de su escuela.					
19	Demuestra responsabilidad en las actividades que le asignan.					
20	Se involucra con sus profesores y compañeros en el desarrollo de las actividades de su escuela.					



ANEXO 05
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Héctor Cesar Ospino Dávila

Especialidad /Mención Docencia y Gestión Educativa

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Dialoga con respeto con sus colegas.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, promueve el diálogo entre los colegas.	4	4	4	4
	4.Sus colegas le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de la institución.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones para tomar decisiones en bien de la institución.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la institución permite mejorar el clima institucional.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su contribución a favor de su institución es reconocida por los colegas.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la institución es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente de trabajo es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los docentes.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su institución tiene apoyo de sus colegas.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la institución se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partícipe de los logros, dificultades y proyectos que tiene la institución.	4	4	4	4
	17.la participación docente es activa en bien de la institución.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas, situaciones o hechos suscitados en su institución.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las comisiones que le asignan.	4	4	4	4
	20.Involucra a sus colegas en el desarrollo de las actividades de su institución.	4	4	4	4

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Tiene un dialogo respetuoso con sus compañeros.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara de su escuela.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, se propicia el diálogo con sus compañeros.	4	4	4	4
	4. Sus compañeros le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de su escuela.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones de sus alumnos para tomar decisiones en bien de la escuela.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la escuela permite mejorar.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su participación a favor de su escuela es reconocida por sus docentes y compañeros.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la escuela es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente en la escuela es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los alumnos.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su escuela tiene apoyo de sus profesores y compañeros.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los alumnos frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la escuela se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partícipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la escuela.	4	4	4	4
	17.La participación de los docentes y alumnos es activa en bien de la escuela.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas de su escuela.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las actividades que le asignan.	4	4	4	4
	20.Se involucra con sus profesores y compañeros en el desarrollo de las actividades de su escuela.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI(X) NO()



Firma y sello del experto DNI 20716892



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Pedro Pablo Saquicoray Avila

Especialidad. Sociólogo. Dr. En Ciencias Sociales y Económicas

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.”

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Dialoga con respeto con sus colegas.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, propicia el diálogo entre los colegas.	4	4	4	4
	4.Sus colegas le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de la institución.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones para tomar decisiones en bien de la institución.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la institución permite mejorar el clima institucional.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su contribución a favor de su institución es reconocida por los colegas.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
CONFIANZA	10.El trato en la institución es agradable.	4	4	4	4
	11.El ambiente de trabajo es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los docentes.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su institución tiene apoyo de sus colegas.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	15.Al realizar los acuerdos en la institución se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
	16.La dirección le hace partícipe de los logros, dificultades y proyectos que tiene la institución.	4	4	4	4
	17.la participación docente es activa en bien de la institución.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas, situaciones o hechos suscitados en su institución.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las comisiones que le asignan.	4	4	4	4
	20.Involucra a sus colegas en el desarrollo de las actividades de su institución.	4	4	4	4

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Tiene un diálogo respetuoso con sus compañeros.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara de su escuela.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, se propicia el diálogo con sus compañeros.	4	4	4	4
	4. Sus compañeros le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de su escuela.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones de sus alumnos para tomar decisiones en bien de la escuela.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la escuela permite mejorar.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su participación a favor de su escuela es reconocida por sus docentes y compañeros.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la escuela es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente en la escuela es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los alumnos.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su escuela tiene apoyo de sus profesores y compañeros.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los alumnos frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la escuela se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partcipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la escuela.	4	4	4	4
	17.La participación de los docentes y alumnos es activa en bien de la escuela.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas de su escuela.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las actividades que le asignan.	4	4	4	4
	20.Se involucra con sus profesores y compañeros en el desarrollo de las actividades de su escuela.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



- **Firma y sello del experto**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr Sebastián Campos Meza

Especialidad Matemática y Física/ Abogado

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Dialoga con respeto con sus colegas.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara del clima institucional.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, promueve el diálogo entre los colegas.	4	4	4	4
	4.Sus colegas le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de la institución.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones para tomar decisiones en bien de la institución.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la institución permite mejorar el desarrollo del clima institucional.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su contribución a favor de su institución es reconocida por los colegas.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la institución es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente de trabajo es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los docentes.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su institución tiene apoyo de sus colegas.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la institución se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partícipe de los logros, dificultades y proyectos que tiene la institución.	4	4	4	4
	17.la participación docente es activa en bien de la institución.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas, situaciones o hechos suscitados en su institución.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las comisiones que le asignan.	4	4	4	4
	20.Involucra a sus colegas en el desarrollo de las actividades de su institución.	4	4	4	4

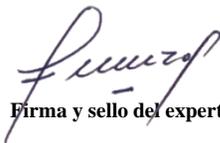
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1. Tiene un dialogo respetuoso con sus compañeros.	4	4	4	4
	2. Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara de su escuela.	4	4	4	4
	3. Ante un problema relevante, se propicia el diálogo con sus compañeros.	4	4	4	4
	4. Sus compañeros le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de su escuela.	4	4	4	4
	5. La dirección valora las opiniones de sus alumnos para tomar decisiones en bien de la escuela.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6. La motivación que se recibe en la escuela permite mejorar el clima institucional.	4	4	4	4
	7. Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8. Su participación a favor de su escuela es reconocida por sus docentes y compañeros.	4	4	4	4
	9. Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10. El trato en la escuela es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11. El ambiente en la escuela es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12. La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los alumnos.	4	4	4	4
	13. Al participar en las actividades de su escuela tiene apoyo de sus profesores y compañeros.	4	4	4	4
	14. Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los alumnos frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15. Al realizar los acuerdos en la escuela se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16. La dirección le hace partícipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la escuela.	4	4	4	4
	17. La participación de los docentes y alumnos es activa en bien de la escuela.	4	4	4	4
	18. Participa en la solución de problemas de su escuela.	4	4	4	4
	19. Demuestra responsabilidad en las actividades que le asignan.	4	4	4	4
	20. Se involucra con sus profesores y compañeros en el desarrollo de las actividades de su escuela.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:


Firma y sello del experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Fermín POZO ORTEGA

Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Dialoga con respeto con sus colegas.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara del clima institucional.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, promueve el diálogo entre los colegas.	4	4	4	4
	4.Sus colegas le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de la institución.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones para tomar decisiones en bien de la institución.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la institución permite mejorar el desarrollo del clima institucional.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su contribución a favor de su institución es reconocida por los colegas.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la institución es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente de trabajo es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los docentes.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su institución tiene apoyo de sus colegas.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la institución se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partícipe de los logros, dificultades y proyectos que tiene la institución.	4	4	4	4
	17.la participación docente es activa en bien de la institución.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas, situaciones o hechos suscitados en su institución.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las comisiones que le asignan.	4	4	4	4
	20.Involucra a sus colegas en el desarrollo de las actividades de su institución.	4	4	4	4

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Tiene un dialogo respetuoso con sus compañeros.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara de su escuela.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, se propicia el diálogo con sus compañeros.	4	4	4	4
	4. Sus compañeros le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de su escuela.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones de sus alumnos para tomar decisiones en bien de la escuela.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la escuela permite mejorar el clima institucional.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su participación a favor de su escuela es reconocida por sus docentes y compañeros.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la escuela es agradable.	4	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente en la escuela es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los alumnos.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su escuela tiene apoyo de sus profesores y compañeros.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los alumnos frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la escuela se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partícipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la escuela.	4	4	4	4
	17.La participación de los docentes y alumnos es activa en bien de la escuela.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas de su escuela.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las actividades que le asignan.	4	4	4	4
	20.Se involucra con sus profesores y compañeros en el desarrollo de las actividades de su escuela.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI(X) NO()


Firma y sello del experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Haiber P. ECHEVARRÍA

Especialidad: Lengua y Literatura

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Dialoga con respeto con sus colegas.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, propicia el diálogo entre los colegas.	4	4	4	4
	4.Sus colegas le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de la institución.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones para tomar decisiones en bien de la institución.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la institución permite mejorar el clima institucional.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su contribución a favor de su institución es reconocida por los colegas.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
CONFIANZA	10.El trato en la institución es agradable.	4	4	4	4
	11.El ambiente de trabajo es seguro y acogedor.	4	3	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los docentes.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su institución tiene apoyo de sus colegas.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	15.Al realizar los acuerdos en la institución se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
	16.La dirección le hace partícipe de los logros, dificultades y proyectos que tiene la institución.	4	4	4	4
	17.la participación docente es activa en bien de la institución.	4	4	4	3
	18.Participa en la solución de problemas, situaciones o hechos suscitados en su institución.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las comisiones que le asignan.	4	4	4	4
	20.Involucra a sus colegas en el desarrollo de las actividades de su institución.	4	4	4	4

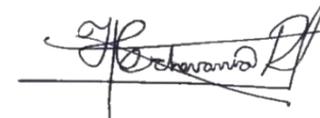
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1.Tiene un dialogo respetuoso con sus compañeros.	4	4	4	4
	2.Se expresa con fluidez para contribuir en la mejorara de su escuela.	4	4	4	4
	3.Ante un problema relevante, se propicia el diálogo con sus compañeros.	4	3	4	4
	4. Sus compañeros le brindan apoyo en los acuerdos que se toman en bien de su escuela.	4	4	4	4
	5.La dirección valora las opiniones de sus alumnos para tomar decisiones en bien de la escuela.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	6.La motivación que se recibe en la escuela permite mejorar.	4	4	4	4
	7.Se siente motivado trabajando en equipo.	4	4	4	4
	8.Su participación a favor de su escuela es reconocida por sus docentes y compañeros.	4	4	4	4
	9.Sus habilidades emocionales le permiten llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	10.El trato en la escuela es agradable.	3	4	4	4
CONFIANZA	11.El ambiente en la escuela es seguro y acogedor.	4	4	4	4
	12.La dirección promueve hábitos de confianza entre todos los alumnos.	4	4	4	4
	13.Al participar en las actividades de su escuela tiene apoyo de sus profesores y compañeros.	4	4	4	4
	14.Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los alumnos frente a situaciones adversas, por parte de la dirección.	4	4	4	4
	15.Al realizar los acuerdos en la escuela se opta por las mejores propuestas.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	16.La dirección le hace partícipe de los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene la escuela.	4	4	4	4
	17.La participación de los docentes y alumnos es activa en bien de la escuela.	4	4	4	4
	18.Participa en la solución de problemas de su escuela.	4	4	4	4
	19.Demuestra responsabilidad en las actividades que le asignan.	4	4	4	4
	20.Se involucra con sus profesores y compañeros en el desarrollo de las actividades de su escuela.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO()



Firma y sello del experto

ANEXO 06
TALLERES PARA EL DESARROLLO DEL COACHING EDUCATIVO
TALLER N° 1

TEMA: La rueda educativa

OBJETIVO: Fortalecer la comunicación en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. • Acuerdos para trabajar. • Introducción al taller de la herramienta la rueda educativa 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación del trabajo que se va realizar en base a la herramienta la rueda educativa • Los participantes realizan la rueda educativa en base a sus necesidades y demandas. • Se les motiva a realizar la rueda educativa acompañando si tuvieran dudas. • Comparten su rueda educativa mediante exposiciones. 	Exposición Papeles Colores Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. • Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 2

TEMA: El mandala

OBJETIVO: Promover la motivación en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar. Introducción al taller de la herramienta de las mandalas 	Exposición Pizarra Plumones cartulinas	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación de un mandala con imágenes Los participantes realizan en grupos las mandalas con visión a una institución que queremos lograr. Se les motiva a realizar la mandala, acompañando si tuvieran dudas. Exponen su mándala. 	Exposición Revistas periódicos Tijeras Cartulinas Gomas Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 3

TEMA: La ventana de Johari

OBJETIVO: Fortalecer la confianza en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar. Introducción al taller de la herramienta la ventana de Johari 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación del trabajo con la ventana de Johari. Trabajan en parejas, los alumnos y docentes realizan el trabajo de la ventana de Johari a través del dialogo. Trabajan en parejas y anotan sus respuestas en la ventana de Johari. Comparten de manera voluntaria sus trabajos culminados mediante exposiciones. 	Exposición Papeles Colores Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 4

TEMA: El modelo GROW

OBJETIVO: Fortalecer la participación en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar. Introducción al taller del modelo GROW 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación de la herramienta a trabajar Se realizará preguntas a los alumnos y docentes. Relacionado a los objetivos y metas para su institución educativa. Luego las preguntas serán relacionadas a la realidad o situación actual de la comunidad educativa. Se trabaja en base a preguntas de manera personal. 	Exposición Papeles Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 5

TEMA: El modelo GROW

OBJETIVO: Fortalecer la comunicación en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar. Introducción al taller de la herramienta la rueda educativa 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación de la herramienta a trabajar Se realizará preguntas a los alumnos y docentes. Relacionado a las opciones de acción Luego las preguntas serán relacionadas a la reflexión a una decisión sobre que va hacer para así fortalecer el clima institucional. Se trabaja en base a preguntas de manera personal. 	Exposición Papeles Colores Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 6

TEMA: La ventana de Johari

OBJETIVO: Fortalecer la confianza en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar. Ejecución del taller la ventana de Johari 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación del trabajo con la ventana de Johari. Trabajan en parejas, los alumnos y docentes realizan el trabajo de la ventana de Johari a través de la observación de su pareja de trabajo. En la ventana de Johari escriben lo que perciben de sus parejas de trabajo. Comparten de manera voluntaria sus trabajos culminados mediante exposiciones. 	Exposición Papeles Colores Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 7

TEMA: El mandala

OBJETIVO: Promover la motivación en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar. Introducción al taller de la herramienta de las mandalas 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación del trabajo que se va realizar en base a la herramienta las mandalas. Los docentes y alumnos realizan sus mandalas en miras al modelo que desean para su institución educativa. Se les motiva a realizar las mandalas con imágenes que se les proporcionara para realizar el trabajo. Comparten sus trabajos de las mandalas mediante exposiciones. 	Exposición Revistas Afiches imágenes Preguntas respuestas	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes y se les invita para el próximo taller. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

TALLER N° 8

TEMA: La rueda educativa

OBJETIVO: Fortalecer la comunicación en los docentes y alumnos de la Institución Educativa N° 32162 Rondos.

Momentos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Responsable	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de bienvenida a los docentes y alumnos. Acuerdos para trabajar la rueda educativa. 	Exposición Pizarra Plumones	Diana Espinoza Beteta	10´
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicación del trabajo que se va realizar en base a la herramienta la rueda educativa Después de haber realizado la rueda educativa en base a sus necesidades y demandas Los alumnos y docentes realizan otra rueda educativa aplicando los compromisos se realizaron al realizar el primer taller de la rueda educativa. Exponen su rueda educativa comparando con la rueda anterior, logrando así cambios en su rueda a través de sus compromisos. 	Papeles Colores Preguntas respuestas Exposición	Diana Espinoza Beteta	10´ 30´
Final	<ul style="list-style-type: none"> Consolidan sus compromisos para luego asociarlos a los fines que persigue el plan. Palabras de agradecimiento a los participantes. 	Papeles lapicero	Diana Espinoza Beteta	10´

ANEXO 07**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS****Docente y alumnos desarrollando la herramienta de la rueda educativa**

Docente y alumnos desarrollando la herramienta de la rueda educativa



Docentes y alumnos culminando la herramienta de la mandala



Docentes y alumnos trabajando la herramienta ventana de Johari



Realizando a los docentes y estudiantes la herramienta del modelo GROW





NOTA BIOGRÁFICA

Diana Espinoza Beteta nació en la provincia de Lauricocha, distrito de San Francisco de Asís el 15 de agosto de 1988. Hija de Yolanda Beteta Lavado y Clive Espinoza Celis. Sus estudios de educación inicial lo realizó en la Institución Educativa Inicial “Piloto” de la ciudad de Huánuco. Sus estudios de primaria y secundaria lo realizó en el colegio Eclesial La Inmaculada Concepción culminando sus estudios secundarios en el año 2005.

En el año 2007 realiza sus estudios universitarios en Educación Básica: Inicial y Primaria en la Universidad de Huánuco, culminando en el año 2012, graduándose el 6 de diciembre del año 2013.

Posteriormente realizó sus estudios de maestría en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, de Huánuco en la mención de Gestión y Planeamiento Educativo.

En el año 2014 inicia su labor de docente de educación inicial en las Instituciones Educativas de la Ugel Ambo.

En la actualidad viene laborando desde el año 2016 en la Institución Educativa 329 - Rondos, cumpliendo funciones de directora, laborando en bien de su comunidad educativa.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	x	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	ESPINOZA BETETA DIANA PATRICIA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	947849059
Nro. de Documento:	45562939				Correo Electrónico:	crazypathy@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO			
Apellidos y Nombres:	ROJAS FLORES AGUSTIN RUFINO			ORCID ID:	0000 – 0002 – 4023 - 1853	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		Nro. de documento:	22674143

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	PAUCAR COZ HILARION DELERMINO
Secretario:	CARDENAS CRISOSTOMO OLINDA
Vocal:	DAMAS ESPINOZA GINO HERNÁN
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
INFLUENCIA DEL COACHING EDUCATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32162 SANTO DOMINGO DE RONDOS – HUÁNUCO 2021.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	COACHING EDUCATIVO	CLIMA INSTITUCIONAL	INSTITUCIÓN EDUCATIVA		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO	X	
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	ESPINOZA BETETA DIANA PATRICIA		Huella Digital
DNI:	45562939		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 13/01/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri, tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.