



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching educativo y compromiso laboral Docente en una Institución
Educativa particular de los Olivos, Lima, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Barreto Principe, Ana Maria (orcid.org/0000-0002-6274-2734)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

CO - ASESORA:

Dra. Lujan Campos, Yrma (orcid.org/0000-0002-9962-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, mis padres Elvira Principe y Serafín Barreto que le dieron luz a mi vida para continuar brillando con luz propia, los valores, estudios y sobre todo la humildad. A mi esposo e hijas que son el complemento que mi vida necesita para ser inmensamente feliz.

Agradecimiento

A mi asesor Dr Valqui Oxolon José por enseñarnos a ser resilientes en este camino no siendo imposible llegar al éxito. A la Dra. Lujan Campos Yrma, por ser Co – Asesora y guía en cada revisión. A la Dra. Pretell Chávez Florencia, Dra. Diaz Mujica Juana, Mg Bernal Quispe Luis que fueron parte importante como validadores en juicio de expertos y a mis docentes por ser parte de esta travesía científica en esta ahora mi casa de estudios Universidad César Vallejo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variable y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método, análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Frecuencias descriptivas del Coaching educativo y sus dimensiones..	19
Tabla 2. Frecuencias descriptivas del Compromiso laboral docente y sus dimensiones.....	21
Tabla 3. Prueba de normalidad	22
Tabla 4. Valores de la correlación Rho de Pearson	23
Tabla 5. Correlación de la hipótesis general	24
Tabla 6. Correlación de la hipótesis específica 1	25
Tabla 7. Correlación de la hipótesis específica 2	26
Tabla 8. Correlación de la hipótesis específica 3	27

Índice de figuras

Pág.

Figura 1 Coaching educativo y dimensiones	19
Figura 2 Compromiso laboral docente y dimensiones.....	20

Resumen

El estudio presentó como objetivo general establecer la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima, 2022. Se trató de una investigación básica, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. En cuanto a la población estuvo integrado por 50 docentes de una Institución Educativa Particular de los Olivos, siendo la muestra igual que la población, por lo que se utilizó el muestreo no probabilístico. Para el recojo de datos se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir ambas variables, siendo validados por los jurados expertos en materia, asimismo arrojo una confiabilidad usando el coeficiente de Alfa de Cronbach. Según los resultados señalaron que la variable coaching educativo se sostuvo en un nivel bueno según el 60%, mientras que el compromiso laboral también se ubicó en un nivel bueno según el 70%. Concluyendo que existe relación positiva y perfecta entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima, 2022, según ($r= 0,908$) y sig ($p<0,05$).

Palabras claves: Coaching, educación, compromiso

Abstract

The study presented as a general objective to establish the relationship between educational coaching and the work commitment of teachers in a Private Educational Institution of Los Olivos, Lima, 2022. It was a basic investigation, with a non-experimental design, quantitative approach and level Correlative Regarding the population, it was made up of 50 teachers from a Private Educational Institution in Los Olivos, the sample being the same as the population, for which reason non-probabilistic sampling was produced. For the data collection, the survey was applied and as an instrument the questionnaire to measure both variables, being validated by the expert juries in the field, modeling a reliability using the Cronbach's Alpha coefficient. According to the educational results, they indicated that the coaching variable remained at a good level according to 60%, while work commitment was also located at a good level according to 70%. Concluding that there is a positive and perfect relationship between educational coaching and the work commitment of teachers in a Private Educational Institution in Los Olivos, Lima, 2022, according to ($r= 0.908$) and sig ($p<0.05$).

Keywords: Coaching, educación, compromiso

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la técnica de coaching en el contexto educativo ha sido fundamental en las universidades para la retención de los estudiantes es el caso de la universidad de Stanford, se brindó acompañamiento durante su primera experiencia universitaria generando un cambio en relación al porcentaje de estudiantes que abandonaban los estudios, generando un cambio porcentual de 12% a un 9% de deserción, este efecto proporcionó resiliencia y creó un mayor compromiso en los posteriores años de educación universitaria. De igual forma, en la Universidad de Valencia (España), se evidenció que esta herramienta fue de mucha utilidad en el 90% de los estudiantes (Domínguez et al., 2018).

Por otro lado, en Europa el compromiso laboral difiere de manera sistémica según el país, países bajos poseen un 19% de colaboradores muy comprometidos, seguido de un 33% de colaboradores comprometidos, sin embargo, en Alemania solo existe un 11% de este compromiso. Mayormente este compromiso estaría relacionado a la sensación de felicidad y de satisfacción laboral que presentan los colaboradores, como sucede en Irlanda, Noruega, Dinamarca, Austria y Suiza, pero de forma contraria suele darse en Portugal, Grecia, Serbia, Croacia y Turquía (Schaufeli, 2017).

A nivel latinoamericano, el funcionamiento del empleo del coaching educativo ha evidenciado la formulación y adquisición de competencias en los estudiantes ejemplo visible los universitarios del Caribe colombiano, donde se aplicó un programa alineado con lo requerido por la institución mediante competencias intra e interpersonales (Becart, 2016). De igual manera, sucedió en México, donde se empleó esta herramienta en docentes de la Escuela Normal para profesores y en ese sentido mejoraron su desempeño y avanzaron un 7.01% del desarrollo de sus competencias laborales (Arzate, 2013). Desde otro ámbito, compromiso laboral de los trabajadores de América Latina, evidenció una media de 83%.

De otro modo, el compromiso laboral de los trabajadores de América Latina en empresas, evidenció que en promedio un 85% de trabajadores uruguayos presentaban compromiso laboral, seguido de un 84% en Paraguay, 82.2% en México y 82.1% en Perú. En países como Brasil (81.7%), Colombia (79.6%) y Chile

(70.6%) los trabajadores presentaron un menor compromiso laboral (Soria et al., 2021).

A nivel nacional, el empleo del Coaching educativo también se ha brindado en algunos escenarios sobre todo en la educación escolar, en donde se evidenció que el efecto que trae su aplicación suele ser favorable para el desarrollo de la autonomía de los alumnos, así también en la adquisición de habilidades académicas a nivel individual y colectivo (Sánchez et al., 2019). Sin embargo, esta herramienta no tuvo mucha utilidad en el desarrollo de competencias digitales en docentes de Trujillo, puesto que tan solo un 1% incidió en un 41.6% de las competencias digitales, pero que el uso del coaching educativo podría afinar la productividad de las personas en razón de su inteligencia y capacidad de liderazgo (Ulloa & Oseda, 2021).

El uso del coaching educativo en las instituciones peruanas podría mejorar la productividad de las personas en razón de su inteligencia y capacidad de liderazgo (Ulloa & Oseda, 2021). Por otro lado, el compromiso laboral de trabajadores de la administración pública se ubicó en un nivel medio (90.4%); aun los trabajadores no logran un involucramiento completo a su trabajo, tampoco un adecuado entusiasmo y ni logran sentirse bien en su espacio laboral. Así mismo, el compromiso laboral en Perú, estaría asociado a la satisfacción con la carrera (0.55**), la autoeficacia académica (0.45**) y en menor grado con el balance afectivo y sexo (0.03), (Uribe et al., 2019). Un estudio realizado a trabajadores de municipalidades se observó que el 90.4% presentaban un nivel medio de compromiso y tan solo un 8.8% de estos llegaban a un nivel alto de compromiso; aun los trabajadores no logran un involucramiento completo a su trabajo, tampoco un adecuado entusiasmo y ni logran sentirse bien en su espacio laboral (Calizaya et al., 2020).

Esta realidad se ve reflejada en la Institución educativa particular de los Olivos, el docente es el principal eslabón, en su accionar es necesario contar con estrategias que lo involucren en su desarrollo personal y profesional, mayor aun después de subsistir en una pandemia de Síndrome Respiratorio Agudo Severo SARS-CoV-2 para ello es necesario el acompañamiento tanto personal como profesional mediante la dinámica enseñanza-aprendizaje al educando. Desde ese escenario, surge el paradigma de coaching educativo; un proceso de

acompañamiento a los estudiantes, familiares, otros profesionales educativos e incluso en algunos casos los mismos docentes para conseguir un objetivo, tomando en cuenta las cualidades, talentos y otros atributos de los estudiantes para el logro de metas a nivel académico y personal (Soro, 2019).

Así mismo esta pandemia Síndrome Respiratorio Agudo Severo SARS-CoV-2 ha limitado a docentes, estudiantes y padres de familia al encierro por motivo de bioseguridad a lo que el retorno a clases en algunos docentes ha mermado el compromiso en su jornada laboral sintiéndose poco acompañados después de una fuerte crisis a nivel mundial. Las herramientas que suelen emplearse para la enseñanza de los estudiantes se ha visto limitado a raíz de la pandemia y en este ultimo tiempo el retorno gradual a las clases presenciales. Por lo tanto, ha sido necesario realizar un estudio que plantee el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima en el 2022? Y los siguientes problemas específicos: 1.-¿Cuál es la relación entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos?, 2.-¿Cuál es la relación entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos?, 3.-¿Cuál es la relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos?

La justificación teorica tomó de base a las ciencias como son la educación, la psicología y también economía, debido a que abarcara tópicos como el coaching educativo y el compromiso laboral, y es esta última variable toma en cuenta factores socioeconómicos. Al ser una investigación de alcance correlacional buscó ampliar y aportar a la teoría de cada una de estas variables, ya sea de manera conjunta y de forma individual.

En la justificación práctica se sustentó, en que el estudio podrá replicarse en diversas poblaciones con corte académico, lo cual podrá proporcionar nuevas propuestas de estudio y a su vez adaptar o proponer instrumentos de investigación en relación a las variables. Desde el aspecto metodológico, la investigación se centró en los pasos del método científico, con el fin, de resolver la problemática,

establecer conclusiones, producto de la experimentación para la comprobación de las hipótesis planteadas; cuyo fin fue alcanzar los objetivos esbozados. En vista de ello, se aplicaron dos instrumentos previamente validados, empleados en investigaciones anteriores y que posteriormente, fueron validados por expertos, siendo un procedimiento que buscó ofrecer cuestionarios actualizados, que podrán utilizarse en futuras investigaciones. Asimismo, se cuenta con resultados validados y confiables que podrán ser utilizados como referencias en futuro estudios.

Objetivo general; establecer la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima, 2022. Objetivos específicos: determinar la relación entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos; determinar la relación entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos y determinar la relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos. Hipótesis general: existe relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima, 2022. Hipotesis específicas: existe relación significativa entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos; existe relación significativa entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos y existe relación entre la mediación en situaciones de en una Institución Educativa Particular de los Olivos.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación fue necesario recopilar investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional, así mismo bases teóricas y definiciones que sustenten al Coaching Educativo y el Compromiso laboral.

En el ámbito internacional Ali y Anwar (2021) tesis felicidad en el trabajo y compromiso laboral; emplearon un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, donde participaron 108 personas. Los resultados demostraron que el desafío en el lugar de trabajo tuvo el mayor valor=.671 y el valor $P=0,000$, entre los aspectos del compromiso laboral, lo que indica que muchos empleados de las organizaciones privadas están comprometidos con su trabajo debido a la gestión del tiempo. Concluyeron que existe una mutualidad positiva entre las variables reflejadas en acciones de bienestar, sentido de pertenencia y equilibrio en los procesos relacionados con el compromiso laboral. La relevancia de la investigación al estudio en cuestión se centra en la sinergia y similitud con la variable compromiso laboral, toda vez que sus resultados por ser metodológicamente afines serán utilizados para contrastar los hallazgos que se precisen en este trabajo de investigación.

Prieto et al. (2022) artículo compromiso laboral: ¿atributo organizacional o rasgo de personalidad? Participaron 286 empleados de las cuales se eliminaron 17 por no presentar respuestas tenues acorde a la escala de evaluación. Los hallazgos de este estudio ponen en evidencia que los recursos personales como contextuales son importantes. La persona con una percepción ambiciosa de sí mismo, trabaja duro, es responsable, hace lo que tiene que hacer, propone nuevas sugerencias, trabaja de forma autónoma e independiente, y que tiene una alta tolerancia a la adversidad esa persona es la que se comprometerá con su trabajo. Sin embargo, si esta persona se encuentra en un ambiente de trabajo desagradable y poco estimulante, este compromiso puede verse debilitado por el clima organizacional, en el que puede desempeñarse peor, o incluso renunciar por completo si se presenta la oportunidad. Este artículo apoya a mi investigación puesto que es análogo con una de las variables en mención.

Pianta et al. (2021) artículo coaching a los maestros para mejorar las habilidades de preparación escolar de los estudiantes; efectos indirectos de la interacción entre maestros y estudiantes. Investigación de enfoque cuantitativo,

diseño no experimental y alcance correlacional, examinó las asociaciones indirectas del entrenamiento de los profesores con la preparación escolar de los estudiantes de prekínder. El número de ciclos de entrenamiento completos se comprobó como un predictor de las interacciones maestro-estudiante, así como las asociaciones directas o indirectas con la alfabetización, el lenguaje receptivo y las habilidades de memoria de trabajo de los estudiantes. Los hallazgos significativos indicaron que los maestros involucrados en más ciclos de coaching basados en retroalimentación mostraron mayores mejoras en las interacciones educativas, lo que a su vez predijo mayores aumentos en la alfabetización temprana y la memoria de trabajo de los niños involucrados en el estudio. Concluyeron que la teoría del cambio es un proceso pragmático asertivo para el coaching educativo y una conceptualización ecológica-evolutiva de la preparación escolar. Este constructo representa una contribución para el sostenimiento metodológico y teórico de la variable coaching educativo, debido que sus resultados servirán de cimiento y respaldo a la discusión de los hallazgos.

Kaldawi (2019) tesis intencionalidad de medir el impacto de la enseñanza del coaching clínico en los educadores, se basó en un enfoque cuantitativo de diseño cuasi experimental, donde se empleó el inventario de interacciones de Coaching Clínico (Educador Versión de grupo), el cual fue aplicado a 36 instructores de enfermería clínica de dos programas de pregrado. Los hallazgos comprobaron que un programa de educación de coaching clínico mejora la capacidad de los educadores de enfermería clínica para involucrar a los estudiantes en el razonamiento y el conocimiento clínico, mejora la capacidad de los estudiantes para sintetizar los conocimientos, lo que puede ayudar a priorizar los cuidados. Concluyó que los resultados pueden promover estrategias de coaching clínico para que los profesores mejoren las habilidades de razonamiento clínico de los estudiantes. Este estudio previo se relaciona de manera directa con la investigación porque ambos buscan establecer la significación de un proceso de coaching educativo en el desempeño de los docentes y será de gran ayuda en la determinación de los resultados.

Fabiano et al. (2018) artículo coaching del profesorado apoyado por la evaluación formativa; basado en un estudio un enfoque cuantitativo

preexperimental que enfatizó la retroalimentación del desempeño visual para mejorar la praxis educativa de los maestros de escuela primaria. El modelo de coaching se centró en las prácticas de gestión de la instrucción y el comportamiento, según lo medido por el sistema de evaluación de estrategias en el Aula (CSAS, por sus siglas en inglés). La muestra incluyó a 89 maestros de educación general, estratificados por nivel de grado. Los resultados indicaron que los maestros en capacitación inmediata demostraron mejoras significativamente en el uso de la estrategia de manejo del comportamiento, pero no en el uso de la estrategia de instrucción. Concluyeron que una intervención de coaching a los docentes mejoró el uso de las estrategias de manejo del comportamiento observadas y el uso auto informado del manejo del comportamiento y las estrategias de instrucción. Esta investigación es una contribución para el estudio, por cuanto sus resultados evidencian la mejora en la práctica educativa del docente cuando se siguen programas de coaching; lo que significa un sustento teórico y metodológico para el trabajo en cuestión.

En el contexto nacional, León (2022) tesis cuyo objetivo se centró en establecer la asociación entre el coaching y compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021. Metodología cuantitativa, de diseño no experimental y alcance correlacional; la muestra estuvo conformada por 84 maestros. Los resultados demostraron una asociación relevante pero positiva y baja entre las variables $Rho = 0.265$ y $sig. = 0.015$ Concluyó que el coaching educativo realizado de forma asertiva, incrementa también el compromiso laboral del personal docente, de tal manera que es imperativo, aplicar en los ámbitos educativos programas de entrenamientos, que coadyuve maximizar el desempeño y la responsabilidad de los profesionales de la docencia en sus labores. Desde su contextualización basada en la similitud en ambas variables de este estudio con la investigación y la intencionalidad de las misma, este antecedente representa un aporte teórico y desde el método científico para fundamentar los resultados.

Díaz (2021) tesis la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente. El estudio estuvo fundamentado bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance correlacional, empleando para ello dos cuestionarios referentes a cada variable, los cuales fueron aplicados a 30 docentes del nivel

secundario de la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Carmen Alto de Ayacucho. Los resultados determinaron que existe relación entre el coaching educativo y desempeño docente puesto que se obtuvo un valor de 0.05, donde la correspondencia fue significativa y tiene una fuerza de 71.3%. Concluyó que se implementen talleres de coaching educativo a los docentes de dicha institución educativa. Los aportes de este estudio a la investigación se centran en la importancia de los talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente, de tal manera, que sus resultados son un referente y un andamiaje para crear propuestas de valor aplicadas tanto en instituciones públicas y privadas tomando en cuenta su estrategia metodológica.

Cabanillas (2021) tesis compromiso laboral y productividad en docentes. Empleando un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y alcance correlacional, en cual se aplicó la escala de compromiso laboral y la escala de productividad a 120 docentes del nivel primario y secundario de colegios de Lima. Los resultados encontraron la existencia de correlación significativa y positiva de intensidad moderada entre las variables en docentes ya que se obtuvo un valor de $Rho = ,689$ y un valor $p = .05$, lo cual indicaría que habría asociación entre el bajo entusiasmo por el compromiso laboral y el bajo nivel de productividad. Concluyó que la elaboración de un programa de Coaching educativo contribuye a mejorar los recursos personales de los docentes. Es estudio será un aporte desde la perspectiva metodológica porque mediante sus resultados, se sustentarán los hallazgos de la investigación.

Pineda (2021) tesis influencia del coaching educativo en el desempeño de la labor del profesor de la I.E. Emblemática González Vigil de Huanta. Investigación cuantitativa, de tipo aplicada, de diseño pre experimental de alcance explicativo. Los resultados determinaron que el coaching educativo influye en el desempeño de los profesores de la institución objeto estudio ($62 > 7.378$). Concluyó una incidencia significativa del coaching pedagógico en el desempeño de los docentes abordados y permitió deliberar sobre la formación de los estudiantes en la formación e involucrarse en los cambios organizacionales de la institución, desarrollando sus competencias, integración y sentido de pertenencia como un propiciado de la transformación pedagógica y educativa de su entorno.

Malpica (2020) tesis relación entre el coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente, enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de alcance correlacional, utilizó dos cuestionarios que fueron validados mediante juicio de expertos, los cuales fueron aplicados a 116 docentes de la Institución Educativa Emblemática N°6050 del distrito de Miraflores de Lima. Los hallazgos determinaron la existencia de una correlación significativa (positiva y alta) de la variable dependiente (desempeño docente) con el coaching educativo y los niveles de motivación ($p < 0,005$ y $r = 0,927$ X1 y Y1 y $r = 0,943$ X2 y Y1). Concluyó que, en las instituciones de educación básica se brinden programas de autoformación de coaching educativo. La investigación en cuestión, representa una contribución, por cuanto establece una relación entre las variables que sostienen el presente constructo, y permitirá contrastar sus resultados de ambos estudios.

En relación a las bases teóricas que fundamentan tanto a la variable coaching educativo como la variable Compromiso laboral se seleccionó teorías vinculadas al ámbito educativo y organizacional. Desde la perspectiva Yarza (2021) el coaching educativo es una metodología que permite que la persona alcance su máximo desarrollo personal y profesional, puesto que influirá en su transformación y cambiara su perspectiva, aumentara su motivación, compromiso, autoestima, identidad, autoconcepto y responsabilidad, así mismo se establece como disciplina que implica el entrenamiento y aprendizaje lo cual servirá para toda la vida, tomando de base la estimulación, acción y aplicación la cual estará desarrollada con el coach quien guiará para la existencia de resultados.

Para Atkinson et al. (2022) en su planteamiento el coaching educativo es una filosofía educativa dedicada a ayudar a los alumnos a desarrollar su potencial, el coaching hace hincapié en el aprendizaje, la mejora del rendimiento y el crecimiento personal o profesional. Los entrenadores utilizan la retroalimentación como una herramienta esencial del oficio, pero su trabajo abarca una serie de otros elementos, como la observación directa, la fijación de objetivos específicos y los hábitos de reflexión.

Por otro lado, el Coaching educativo según la teoría de Bou (2009) es una disciplina proveniente del método socrático, el cual se fundamenta que el conocimiento se adquiere mediante la formulación de preguntas inteligentes que

permitan que reaccione el beneficiario (citado por Bernardez y Belmonte, 2020), así también busca aportar de una forma pequeña a la sociedad mejorando la calidad del sistema educativo pues busca incidir en su nivel tanto universitario como no universitario y a su vez sobre todos sus actores (Becart y Ramirez, 2016).

En la metateoría de sistemas plasmada en el artículo sentimiento y pensamiento en la acción colectiva sobre cuestiones sociales: Hacia una perspectiva sistémica; permite ver conceptos claves no como variables estáticas, discretas y unitarias, sino como un proceso sincronizado, integrador y sinérgicos situados de una gran cantidad de componentes de orden inferior (Bou & Leach, 2021).

Este paradigma tiene diversas ventajas que son afines a la intencionalidad del coaching educativo; entre ellas permite la integración y descripciones de contextos (relacionales, sociales, políticos, culturales, entre otras.); permite ver la causalidad como emergente de la sinergia de componentes, en lugar de una linealidad mecanicista, busca actualizar el trabajo docente, en este caso, y el entrenamiento para que encaje con las últimas teorías de la emoción y la cognición, pretende unificar la comprensión de las asociaciones entre estado y rasgo uniendo la personalidad y la psicología social a un nivel más profundo, individual y colectivo uniendo la psicología cognitiva y social, acción e inacción pintando una imagen más rica de los comportamientos individuales y colectivos, y agente - contexto uniendo los niveles de análisis estructural y psicológico). Si bien estos argumentos se aplican a la investigación sobre cualquier acción, en sentido particular, se enfoca en la acción colectiva sobre temas sociales y lo que permite un enfoque de sistemas en este importante dominio académico (Bou & Leach, 2021).

Respecto a los enfoques del coaching educativo, estos pueden presentar variaciones según su duración y el entorno, existen cinco categorías distintas de coach educativo: orientado a los datos, orientado a los estudiantes, directivo y dos categorías orientadas a los profesores, una que trabaja en gran medida con profesores individuales y otra que trabaja con grupos: (Ali et al., 2018).

El coaching orientado a los datos se centra en tareas relacionadas con los datos y la evaluación para facilitar las facilitar la conexión entre los datos y la enseñanza. El coaching orientado a los estudiantes se centra directamente con los

alumnos y no con los profesores. El coaching directivo se centra en gestión de sistemas escolares como la facilitación de reuniones y el mantenimiento del papeleo. Así también, es aquel en el que el coach dirige como experto y se centra en una práctica o estrategia predeterminada. Finalmente, el coaching orientado al profesorado se centra en apoyar a los profesores individualmente y en pequeños grupos (Ali et al., 2018).

El coaching en la educación delega una forma de autonomía en cada institución a través de sus respectivos directores de escuela en la prestación de esta formación para proporcionar asesoramiento a los profesores. El coaching educativo contribuye positivamente a acrecentar los resultados de aprendizaje de los estudiantes y también habilidades de los profesores que están comprometidos con la mejora de la calidad de los recursos humanos (Imron, et al., 2020).

En relación a la variable compromiso laboral dentro de la teoría de Maslach y Leiter, es una conexión altamente energética con el trabajo de un empleado, que refleja lo opuesto al burnout. De esta forma afirmaron que la energía, la implicación y la eficiencia profesional componen el compromiso laboral y el cansancio, el cinismo y la ineficacia representan el burnout. Principalmente, los autores se centraron exclusivamente en el sector de los servicios humanos, pero posteriormente ampliaron el concepto para incluir todos los sectores (Edwards, 2019). Por lo tanto, la capacidad de los profesores para enseñar es absolutamente necesaria para optimizar la calidad de la educación, que producirá recursos humanos superiores y competitivos, de modo que la capacidad y el compromiso de los profesores son necesarios para desarrollar sus competencias (Juharyanto et al., 2020). De igual manera, sirve como una intervención facilitadora para apoyar a un educador a asumir la responsabilidad de adaptar su comportamiento o formas de pensar para lograr mejores resultados (Jokky y Surya, 2022). Permite el desarrollo profesional docente eficaz, incluyendo características clave como el enfoque en el contenido, el aprendizaje activo, la duración sostenida, coherencia y participación colectiva (Van der Linden et al., 2022) estos contribuyen en gran medida a afrontar los retos de la educación y garantizan el desarrollo profesional de los implicados (Okoye et al., 2021).

La teoría planteada por Schaufeli (2017) compromiso con el empleo, es un concepto relativamente nuevo en la literatura de investigación que está atrayendo mucha atención y suele definirse como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo de ánimo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Así pues, los empleados comprometidos: trabajan duro, se implican más en su trabajo, y están felizmente inmersos en su trabajo (Tziner et al., 2019).

Por otra parte Bakker (2013) plantea su modelo denominado JD-R (job demands) centrado en el compromiso laboral, en el cual enfatizó aún más los recursos laborales y personales como impulsores del bienestar. Así también indicó que las demandas del trabajo no afectan directamente al compromiso, pero moderan la afinidad entre los recursos personales, laborales y el compromiso: el efecto impulsor de los recursos sobre el compromiso laboral se hace más fuerte cuando las demandas del trabajo son altas. En concreto, las exigencias pueden convertirse en retos cuando los recursos son elevados, lo que provoca efectos positivos a corto plazo en el compromiso laboral (van den Berg et al., 2017).

Sin embargo, los efectos a largo plazo podrían seguir siendo negativos debido al efecto de tensión de dichas demandas. Esto añade una capa de complejidad al modelo JD-R(job demands), ya que los recursos disponibles pueden ser siempre los más altos posibles, mientras que parece haber un nivel óptimo de demandas percibidas. Las personas difieren entonces en cuanto a los recursos más valorados y en la medida en que las demandas son un reto o un obstáculo (Joost et al., 2017).

El compromiso laboral está compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Tomas et al., 2018). La primera está constituida por la resiliencia mental y niveles altos considerados para el trabajo, dentro de ello se encuentra la motivación, aspecto importante para contrarrestar todo tipo de oposición. Por su lado, la segunda dimensión resalta el involucramiento al trabajo bajo la experimentación de sensaciones de entusiasmo, importancia, orgullo, inspiración y desafío. Por otro lado, la tercera dimensión, se centra en la concentración permanente y el transcurso rápido del tiempo en el trabajo, característica que dificulta el desapego al trabajo (Tomas et al., 2018).

Salazar, J (2021) artículo la Felicidad Laboral en la Sostenibilidad de las Organizaciones, mitos y errores suelen cometerse al dialogar de la felicidad laboral

siendo muy frecuentes. Diversas investigaciones han desarrollado en los últimos años acerca de la felicidad en el trabajo, planteando diferentes criterios como la económica, filosófica, psicológica, contemplándolo desde la gerencia. Por consiguiente, es crucial realizar una muestra de las importantes investigaciones y aciertos acerca de la felicidad laboral. Se pretende dilucidar teorías y tendencias que ayudan a definir este tema, finalmente verificar la principales aplicaciones en las organizaciones, el aporte a la sostenibilidad de las organizaciones. La satisfacción laboral es la sensación de aceptar y sentir placer a lo que se posee o desea, esperando a que esto se retribuya en un futuro no tan lejano. Presenta tres niveles: organizacional, social y funcional. Es un gran aporte este artículo en mención puesto que una de los ítems dentro de dimensión de absorción es satisfacción laboral, el de compartir el placer de ejercer como docente dentro de su entorno de trabajo que en este caso viene ser la Institución educativa donde labora.

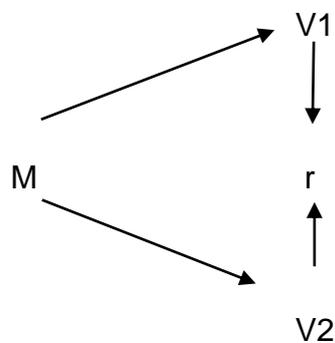
Este compromiso laboral requiere tener apego por las tareas, los objetivos o las actividades organizativas desde el punto de vista cognitivo, emocional y físico, es decir, teniendo pensamientos positivos sobre la mejora de la propia eficacia, sentir emociones positivas sobre la ejecución de las tareas, y utilizar voluntariamente la propia energía y esfuerzo para lograrlas (Angus et al., 2020). En el docente debe generarse un nivel de excitación de sus estados fisiológicos y emocionales, que se suma a la sensación de dominio o incompetencia durante el desarrollo de su labor tanto en el aula como fuera de ella (Huang et al., 2022). Es por ello que ambas tareas requieren de un engranaje en el sector educativo, porque permite de alguna manera conectar la autonomía del docente y a su vez generar un compromiso con la labor que ejerce a diario (Hermanto y Srimulyani, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico, tal como menciona Pawar (2021) esta investigación buscó la generación de nuevas ideas, nuevos hechos y principios fundamentales para el conocimiento humano, puesto que se basó en la experimentación y la observación siguiendo normas y metodologías rigurosas para cumplir un objetivo específico y garantizar la fiabilidad. Por lo que, tanto la variable coaching educativo y compromiso laboral han ampliado sus bases teóricas y seguido estas pautas metodológicas.

Así también, este estudio contó con un diseño no experimental, debido a que no se introdujeron ni se controlaron la variable de causa, más bien fue parte de los efectos y se intentó buscar relaciones con las causas (Pawar, 2021). De esta forma, la variable coaching educativo no modificó a la variable compromiso laboral, sino se buscó conocer la existencia de relación. Tal y como se observa en la siguiente figura:



Dónde:

M: Muestra

V1: Coaching Educativo

V2: Compromiso laboral

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Coaching educativo

- Definición Conceptual: Disciplina proveniente del método socrático, la cual se fundamenta que el conocimiento se adquiere mediante la formulación de preguntas inteligentes que permitan que reaccione el beneficiario. (Bernárdez y Belmonte, 2020).
- Definición operacional: Compuesto de un modelo cooperativo, de una participación en el sistema educativo y la posibilidad de mediar en situaciones de conflicto.

Variable 2: Compromiso laboral

Definición Conceptual: Suele definirse como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo de ánimo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (citado por Tziner et al., 2019).

- Definición operacional: El compromiso laboral se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Ver **anexo 2**

3.3. Población, muestra y muestreo

P. Pandey y M. Pandey (2015) la población o universo es la masa entera de observaciones, es decir es el grupo matriz del que se va a formar una muestra. En ese sentido, la población del presente estudio estuvo conformada por los 50 docentes de una Institución Educativa Particular de los Olivos.

Por lo que, en el presente estudio empleó un muestreo no probabilístico, debido a que los sujetos de investigación no fueron elegidos según alguna probabilidad, tal y como refiere Scharager (2001) la selección de estos se dio según algunas condiciones que permitieron hacer el muestreo como el acceso o disponibilidad, conveniencia, entre otros. De tal forma, se trabajó con una muestra censal o poblacional debido a que la población es pequeña. Es así, que los participantes fueron 50 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación forman parte del método de investigación, las cuales son modificables, es decir, pueden cambiar en función de la naturaleza de la investigación (Kanaskar, 2021). Se empleó dos instrumentos de investigación de tipo cuestionario. Tal y como refiere Kumar (2011), el cuestionario es una lista escrita de preguntas cuyas respuestas son registradas por los encuestados.

Desde la perspectiva de la investigación, la validación hace referencia al nivel sistematizado en el instrumento para medir las variables. En el caso concreto de esta investigación, el proceso se realizó a través de un juicio de expertos. Esta medición se realizó por un grupo especializado en el tema para contrastar la validez de los ítems. El juicio de expertos, es una medición que realiza un grupo de especialistas para discernir en relación a la validez de los ítems del instrumento de investigación (Ramírez, 2018). En relación al estudio, la validez del instrumento fue considerada por el juicio de tres expertos en el campo de análisis (educación y metodología). Los aspectos evaluados por los especialistas son contenido, claridad y congruencia en la redacción de cada ítem conforme al contexto investigativo. De ese modo, se aprobó su aplicación respectiva. Se presenta la ficha técnica necesaria para cada instrumento. Ver **anexo 3**.

En relación a los criterios de fiabilidad del constructo, se estableció para el estudio el cálculo estadístico de medición del instrumento el cual genera escalas que se ubican entre cero y uno. El proceso estadístico que se utilizó fue el cálculo del, este procedimiento, relata que su ejecución continua, genera similares resultados y es ajustable a mediciones de diferentes valores posibles; por ello, se detalla su utilidad para establecer la confiabilidad en escalas cuyos ítems son respondidos por dos o más alternativas, tal como los instrumentos politómicos tipo Likert (Tamayo y Tamayo, 2016). Se presentan los cálculos obtenidos en instrumento 1: Escala de Coaching Educativo, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,915 que indica que este instrumento posee un valor excelente de fiabilidad. Instrumento 2: Escala de Compromiso Docente, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.951 que indica que este instrumento posee un valor excelente de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se dio inicio a los procedimientos de recolección de información, una vez ya se definió la metodología, luego se dio paso a la solicitud de autorización al director de una Institución Educativa Particular de los Olivos. Después de brindada la autorización se procedió a la aplicación de los instrumentos de investigación a los docentes. Para finalmente, emplear el paquete estadístico SPSS, versión 25, para el tratamiento de la información y corroborar las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El presente estudio empleó un análisis considerando los niveles de medición de las variables y mediante el procesamiento estadístico mediante el empleo del software SPSS versión 25.0, el cual se encargó de procesar de manera estadística los diferentes datos que se obtuvieron del estudio y así se permitió evaluar la confiabilidad y consistencia de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Existen varios aspectos éticos que se han cumplido en el presente estudio, sin embargo, se enfocó en lo planteado por Walliman (2011). Primero en los valores individuales del investigador relacionados con la honestidad y franqueza y la integridad personal. Segundo, el trato del investigador a otras personas que participan en la investigación, es decir con el consentimiento informado, la confidencialidad, el anonimato y la cortesía. Del mismo modo, este estudio respetó el derecho de autor, es así que con la información recopilada se hizo uso adecuado del citado y las referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en este estudio en relación a los objetivos planteados, analizando la variable Coaching educativo y compromiso laboral docente

Resultados descriptivos.

Tabla 1

Frecuencias descriptivas del Coaching educativo y sus dimensiones

Nivel	Variable: Coaching educativo		D1: Modelo cooperativo		D2: Participación		D3: Mediación situaciones conflicto	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	30	60	28	56	34	68	32	64
Regular	20	40	22	44	16	32	17	34
Malo	0	0	0	0	0	0	1	2
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Resultado de SPSS

En los resultados observados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel bueno referido al Coaching educativo con un 60%, modelo cooperativo en un 56%, en relación a la participación con 68% y finalmente la mediación en situaciones de conflicto en un 64% de los encuestados.

Figura 1

Coaching educativo y dimensiones

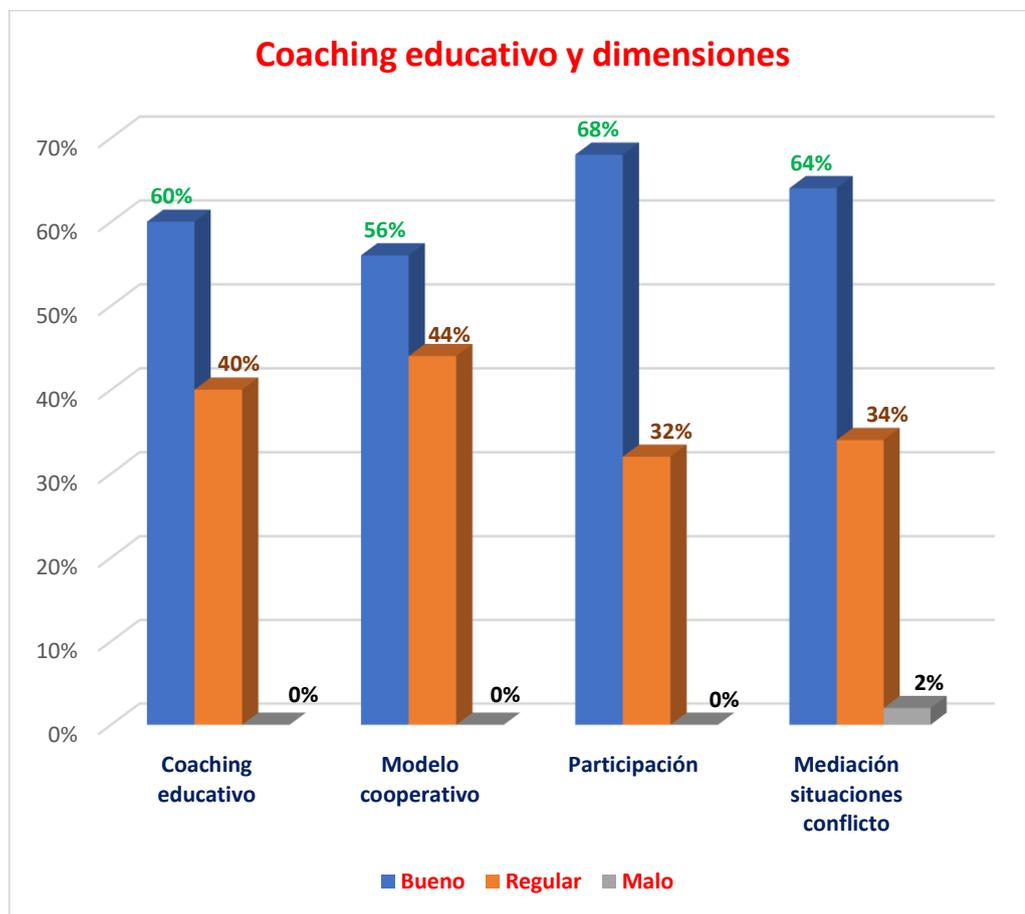


Tabla 2*Frecuencias descriptivas del Compromiso laboral docente y sus dimensiones*

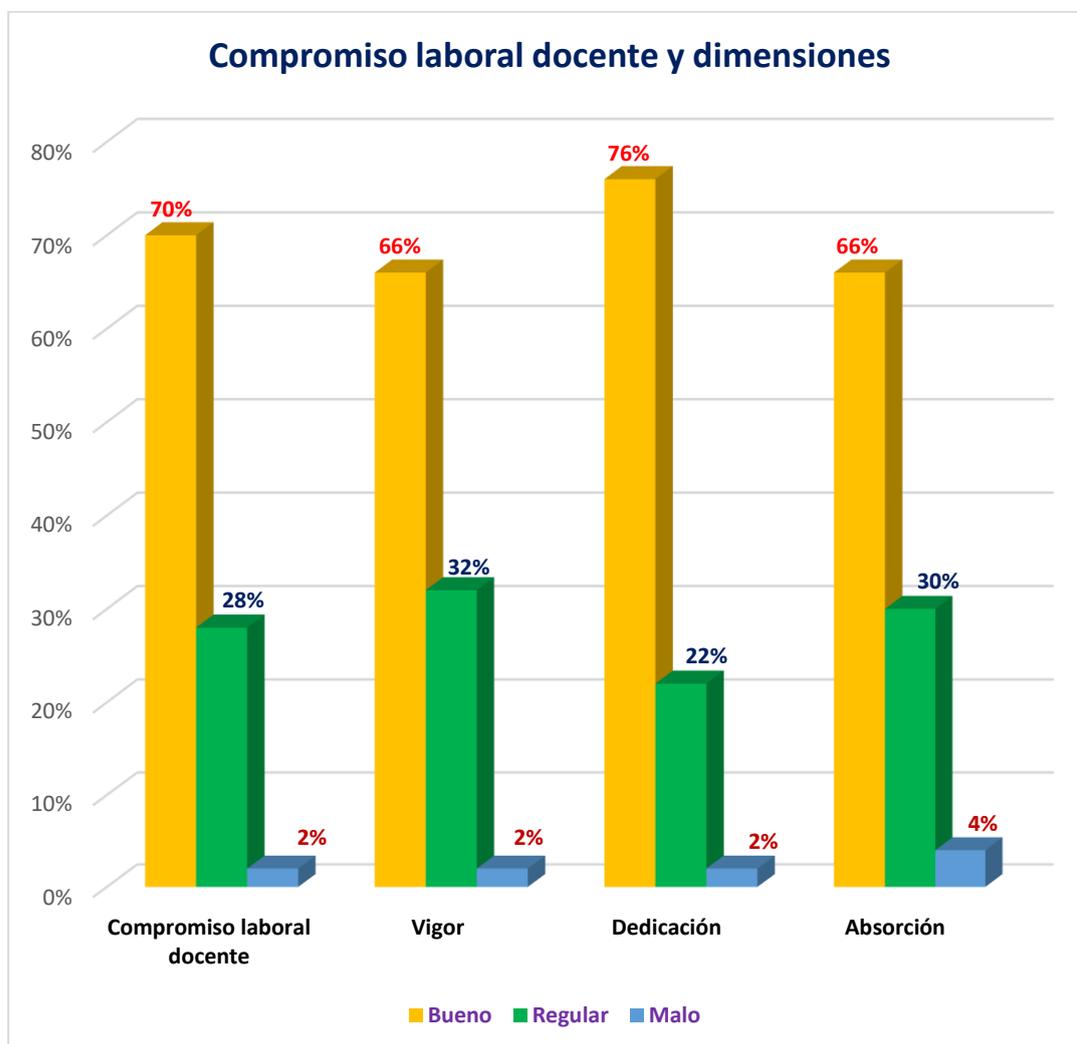
Nivel	Variable:							
	Compromiso laboral docente		D1: Vigor		D2: Dedicación		D3: Absorción	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	35	70	33	66	38	76	33	66
Regular	14	28	16	32	11	22	15	30
Malo	1	2	1	2	1	2	2	4
Total								

Resultado de SPSS

De lo observado se distinguió una mayor frecuencia en el nivel bueno en relación al compromiso laboral docente con un 70%, en referencia al vigor con un 66%, en relación a la dedicación en un 76% y finalmente, en relación a la absorción con un 66% de los encuestados.

Figura 2

Compromiso laboral docente y dimensiones



Prueba de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis se analizó si los datos siguen una distribución normal o una distribución no-normal.

Se define las siguientes hipótesis:

H0: Los datos de las variables de estudio siguen una distribución normal (paramétrico)

H1: Los datos de las variables de estudio no siguen una distribución normal (no paramétrico)

Luego se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 50$) mediante el programa SPSS versión 25, mostrado en la tabla 3.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,073	50	,200 [*]
Compromiso laboral docente	,130	50	,035

Resultado de SPSS

La tabla 3 muestra que el valor de significancia es superior a 0,05 en una de sus variables por lo tanto se concluye que, la hipótesis H_0 se acepta. Se concluye que, los datos siguen una distribución normal (rechazándose la hipótesis H_1). En este caso, se utilizó el estadístico paramétrico Rho de Pearson para ejecutar el test de hipótesis correlacional.

Análisis inferencial

Nivel de significancia:

Es de " $\alpha=0.05$ " que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0

Tabla 4

Valores de la correlación Rho de Pearson

Puntuación	Denominación del grado
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta (a mayor X mayor Y)
0.76 a 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.26 a 0.50	Correlacion positiva media
0.11 a 0.25	Correlacion positiva debil
0.01 a 0.10	Correlacion positiva muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

Hipótesis general

H0. No existe relación significativa entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos.

H1. Existe relación significativa entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos.

Tabla 5

Correlación de la hipótesis general

		Coaching educativo	Compromiso laboral docente
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,908**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Compromiso laboral docente	Correlación de Pearson	,908**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Resultado de SPSS

En relación al coaching educativo y el compromiso laboral docente se encontró una correlación de $r= 0,908$ siendo esta una correlación positiva perfecta, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, menor a $0,05$, demostrando, de esta manera que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que, a mejor coaching educativo, mejor será el compromiso laboral docente.

Hipótesis específica 1

H0. No existe relación significativa entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral.

H1. Existe relación significativa entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral.

Tabla 6

Correlación de la hipótesis específica 1

		Modelo cooperativo	Compromiso laboral docente
	Correlación de Pearson	1	,863**
Modelo cooperativo	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,863**	1
Compromiso laboral docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Resultado de SPSS

En relación al modelo cooperativo y el compromiso laboral docente se encontró una correlación de $r = 0,863$ siendo esta una correlación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, menor a $0,05$, demostrando, de esta manera que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que, a mejor modelo cooperativo, mejor será el compromiso laboral docente.

Hipótesis específica 2

H0. No existe relación significativa entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral.

H1. Existe relación significativa entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral.

Tabla 7

Correlación de la hipótesis específica 2

		Participación	Compromiso laboral docente
Participación	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Compromiso laboral docente	Correlación de Pearson	,832**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Resultado de SPSS

En relación a la participación y el compromiso laboral docente se encontró una correlación de $r = 0,832$ siendo esta una correlación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, menor a $0,05$, demostrando, de esta manera que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que, a mejor participación, mejor será el compromiso laboral docente.

Hipótesis específica 3

H0. No existe relación significativa entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral.

H1. Existe relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral.

Tabla 8

Correlación de la hipótesis específica 3

		Mediación situaciones conflicto	Compromiso laboral docente
Mediación situaciones conflicto	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Compromiso laboral docente	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Resultado de SPSS

En relación a la mediación de situaciones de conflicto y el compromiso laboral docente se encontró una correlación de $r = 0,684$ siendo esta una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, menor a $0,05$, demostrando, de esta manera que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que, a mejor mediación de situaciones de conflicto, mejor será el compromiso laboral docente.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima, 2022. Para dar respuestas al objetivo se observó los resultados arrojados, por lo que se tiene que la variable coaching educativo se encuentra en un nivel bueno según el 60% de los encuestados, el 40% mostró un nivel regular. En correspondencia con la variable compromiso laboral se destacó un nivel bueno con el 70%, mientras que el 28% de los docentes mostraron estar en un nivel regular y solo el 2% en un nivel malo. Por otra parte, se evidenció el análisis inferencial, donde se evidenció que, la variable coaching educativo se asocia de forma positiva y perfecta con la variable compromiso laboral con una correlación de ($r= 0,908$) y sig ($p<0,05$).

Contrastando los resultados se consideró el estudio de Pianta et al. (2021) quienes concluyeron que, el coaching educativo refuerza de manera positiva los aprendizajes tanto de los docentes como de los alumnos, por lo que se dedujo que tiene relación significativa con el compromiso laboral. Se conoció que los docentes que condujeron el coaching mostraron mejoras en las interacciones educativas, lo que favoreció mayores aumentos en la alfabetización temprana y la memoria de trabajo de los niños involucrados en el estudio. Asimismo, se consideró la investigación de León (2022) quien manifestó que el coaching educativo realizado de forma asertiva, incrementa también el compromiso laboral del personal docente, de tal manera que es imperativo, aplicar en los ámbitos educativos programas de entrenamientos, que coadyuve maximizar el desempeño y la responsabilidad de los profesionales de la docencia en sus labores. Además, el estudio de Díaz (2021) corrobora los resultados expuestos en la investigación, ya que refirió la ejecución de talleres interactivos sobre el coaching y estos sirven como estrategias para que todos los docentes estén informados de que trata, además aumenta el compromiso laboral, no obstante, el coaching permite al docente tener mejor relación con los estudiantes, para que estos tengan un conocimiento óptimo en sus aprendizajes.

En cuanto al aporte teórico Yarza (2021) menciona que el coaching educativo es una metodología que permite el alcance máximo del desarrollo

personal y profesional, puesto que influirá en su transformación y cambiará su perspectiva, aumentará su motivación y compromiso. Mientras que Atkinson et al. (2022), señala que es una filosofía educativa dedicada a ayudar a los alumnos a desarrollar su potencial, el coaching hace hincapié en el aprendizaje, la mejora del rendimiento y el crecimiento personal o profesional. Para Imron et al. (2020) es un método favorable tanto para los estudiantes como para los docentes, a los estudiantes les permite incrementar sus enseñanzas, mientras que al profesorado le permite desarrollar sus habilidades para ejercer sus funciones correctamente. Es importante mencionar que el coaching educativo promueve cinco categorías: según el área, según los datos, según los estudiantes, directivos, docentes, tanto personal como en grupo, por lo que en cada parte ejerce su función favorablemente.

Por otro lado, Edwards (2019) menciona que el compromiso laboral son las capacidades que tienen las personas para enseñar, es absolutamente necesario para optimizar la calidad de la educación, que producirá recursos humanos superiores y competitivos, de modo que la capacidad y el compromiso de los profesores son necesarios para desarrollar sus competencias. En correspondencia con la teoría de Maslach y Leiter referido al compromiso laboral mencionan que estar comprometidos con el trabajo es un factor de responsabilidad, es estar conectado activamente, por lo que refieren que se debe tener mucho cuidado, ya que trabajar en exceso puede provocar burnout, es decir, agotamiento laboral o desgaste profesional. Por ende, las personas deben ser responsable y mostrar su pasión por lo que hace, pero siempre cuidándose de no sobrecargarse.

De acuerdo al objetivo específico 1, determinar la relación entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, en los resultados descriptivos se pudo conocer que la dimensión modelo cooperativo se encuentra en un nivel bueno según el 56% de los encuestados, mientras el 44% se ubica en un nivel regular. En efecto, el análisis descriptivo dedujo que el modelo cooperativo se pudo conducir entre los docentes de forma idónea, por mantenerse en niveles buenos. Se observó en los hallazgos inferenciales que la dimensión modelo cooperativo se relaciona de manera positiva y muy fuerte con el compromiso laboral docente mostrando una correlación de

($r=0,863$) y sig ($p<0,05$). Es decir, entre mejor se aplique los modelos cooperativos mejor será los compromisos que mostraran los docentes.

Para contrastar los resultados expuestos se consideró a Pineda (2021), quien mencionó en su estudio que el compromiso laboral es un deber de todos los ciudadanos, debe tener responsabilidad y actitud en las áreas laborales, poner toda la pasión para mantener una relación directa en sus actividades; además, refirió que, seguir los modelos cooperativos permite que se pueda ejercer la enseñanza correctamente, los docentes podrán realizar efectivamente sus funciones, por lo que menciona que el modelo cooperativo tiene relación positiva en el compromiso laboral. Aunado a ello, se consideró a Fabiano et al. (2018) quien relato en su artículo científico que el modelo cooperativo se asocia de forma directa con el compromiso laboral, los maestros en capacitación inmediata demostraron mejoras significativamente, ellos siguieron los modelos cooperativos que se les enseñaron, lo que permitió un buen uso de la estrategia de manejo del compromiso y las enseñanzas.

Mostrando las bases teóricas se conoció que los modelos cooperativos permiten entender más los aprendizajes y enseñanzas, las personas que se responsabiliza tienden a aprender más. No obstante, el coaching contribuye positivamente a acrecentar los resultados de aprendizaje de los estudiantes y también habilidades de los profesores que están comprometidos con la mejora de la calidad de los recursos humanos (Imron, et al., 2020). Asimismo, aplicar los modelos cooperativos en la educación es de gran ayuda, debido a que los docentes pueden trabajar en conjunto con los alumnos de manera coordinada fortaleciendo sus aprendizajes, entra en juego el constructivismo, pues cada integrante tiene a cargo alguna actividad en específica para poder lograr todo lo que se propongan dentro del aula.

Con respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos. Se pudo constatar por medio del análisis descriptivo que la dimensión participación en el sistema educativo se ubicó en un promedio bueno en correspondencia al 68%, no obstante, el 32% de los

encuestados mostraron estar en un nivel regular. Esto demostró una buena participación por parte de los docentes, logrando mantener niveles bueno al momento de participar en los sistemas educativos. Por otro lado, según los hallazgos inferenciales se pudo comprobar que la dimensión participación en el sistema educativo y la variable compromiso laboral se asocian positivamente fuerte con un grado de correlación de $(r=0,832)$ sig $(p<0,05)$. Es decir, mientras más participación se realice en los sistemas educativos mejor será el compromiso laboral, los docentes al sentirse integrado y tomado en cuenta podrán sentirse más comprometidos y motivados con sus labores. Por lo que se deduce, que ayuda de manera óptima en las labores y actividades programadas para el ejercicio dentro de las aulas de clase.

Para contrastar los resultados expuestos se conoció el estudio de Ali y Anwar (2021), quienes mencionan que participar en los sistemas educativos es una medida para estar más cerca de las peticiones o toma de decisiones que se efectúan tanto en el aula como en la parte laboral. Asimismo, consideró que la participación de los alumnos en clases genera estrategias para que puedan intervenir y los procesos de enseñanzas se hagan mucho más fácil; mientras mayor sea la participación de los estudiantes en clases se evidencia que el docente ha hecho un excelente trabajo, demostrando su compromiso en sus funciones como garante de la enseñanza. Por lo que los autores manifestaron que existe relación positiva entre participación en el sistema educativo y el compromiso laboral. De la misma manera, se encontró a Kaldawi (2019) quien destacó en sus resultados que participar en los sistemas educativos da la capacidad para sintetizar los conocimientos, lo que puede ayudar a priorizar las instrucciones y responsabilidades, el autor señaló que intervenir en las escuelas fomenta las enseñanzas y hace que los alumnos se sientan más seguros de sí mismos, ello ayudará que no solo participe en el área escolar sino que también tengan buena participación en el grupo familiar y social. Los docentes deben poner en práctica y corroborar sus estrategias para que obtengan buenos conocimientos, obstaculizando todo lo que pueda distraer o incomodarlos. Así el profesor estaría comprometido laboralmente. Por lo que demostró que la participación en el sistema educativo si se correlaciona con el compromiso laboral.

Como teorías que se relación al tema, se conoció que participar en los sistemas educativos permite garantizar que las decisiones son la resultante del diálogo, de la negociación y de la valoración de las opiniones de los implicados. Para que exista la participación en los sistemas educativos los docentes deben fomentar, aplicar temas o estrategias que motiven a los estudiantes a participar, además, debe prevalecer la dedicación y esmero, poder tomar tiempo suficiente para mostrar lo importante que son las enseñanzas, entre ellas la intervención. Los estudiantes deben responsabilizarse de su propio aprendizaje y expresar sus opiniones (Ali et al.,2018).

La participación activa en las decisiones y actividades escolares aumenta el sentimiento de pertenencia y puede ayudar a desarrollar habilidades sociales y de liderazgo, hasta llegar a la democratización esto sólo puede lograrse mediante una auténtica participación, que tiene un doble beneficio para alumnos y profesores, debido a que mejora las relaciones personales y promueve una mayor calidad de la enseñanza. Por otro lado, para que los docentes puedan lograr la participación de los alumnos es necesario que establezca más tiempo de lo previsto tanto en la lectura como en la escritura, además, de extender los aprendizajes. Haciendo énfasis que el compromiso laboral es un componente para que el personal sea garante del cumplimiento de los objetivos, metas y valores de la institución, esto genera en el directivo confianza por la labor que ejecuta (Atkinson et al. 2022).

Finalmente, el objetivo específico 3, determinar la relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos. Considerando los resultados descriptivos se conoció que la dimensión medición en situaciones de conflictos se sitúa en un nivel bueno arrojando un porcentaje de 64%, asimismo, el 34% mencionó que se ubica en un nivel regular, mientras que solo un 2% encuentra un nivel malo. Por medio del metodo descriptivo se conocio que las mediaciones aplicadas al momento de presentarse situaciones de conflictos funcionaron positivas, ello lo corroboraron según los resultados de los encuestados por mantenerse en un nivel bueno. Por tanto, en el análisis inferencial se evidencio que la dimensión mediacion en situaciones de conflictos se relaciona de forma positiva y considerable con el compromiso laboral ($r= 0,684$) sig ($p<0,05$). Por tanto, al

momento de afrontar algún inconveniente o conflicto es importante las mediaciones que se toman para dar solución al problema. En este caso, los docentes deben trabajar arduamente para poder solventar las contrariedades en el aula de clases, pudiendo manifestar un compromiso positivo en su área laboral.

Para finalizar, el estudio de Malpica (2020) dio a conocer que la mediación en situaciones de conflictos es necesaria para solventar cualquier dificultad que se genere dentro del ámbito laboral, para ello debe existir un mediador que ayude a la resolución de los problemas que se puedan generar en el ámbito laboral. En las aulas si se presentan situaciones irregulares debe existir mediación y aplicar estrategias que puedan favorecer el ambiente y calmar los conflictos entre los alumnos, así mostrará su compromiso como ente que ejerce el rol de la enseñanza en valores y conocimiento. En efecto, la investigación de Cabanillas (2021) dedujo que la elaboración de un programa de Coaching educativo contribuye a mejorar los recursos personales de los docentes, asimismo, manifestó que aporta herramientas óptimas para que puedan tener las habilidades para dar solución a inconvenientes que se puedan generar en las aulas de clases, los docentes deben considerar las personas involucradas en el problema y contar con la participación de los padres de ser el caso, siempre optando por acuerdos que sean de beneficios y solución para todos, pudiendo buscar la satisfacción y buen acompañamiento, por lo que si existe asociación directa entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral.

Las mediaciones son procesos que se deben realizar para que exista comunicación y sobre todo se puedan entender las personas involucradas. En el contexto educativo los docentes son los mediadores, los que aplican estrategias y resuelven las dudas e inconvenientes de los estudiantes. Siempre buscando la armonía, cumpliendo con sus obligaciones, deberes y funciones. Los docentes deben facilitar las herramientas necesarias para que pueda existir un grado de compromiso de los involucrados en el proceso educativo, así como los aprendizajes en el aula. No obstante, debe buscar la participación activa y asertiva para que fortalezcan sus conocimientos y puedan sobresalir en la sociedad, en este particular se debe hacer énfasis en realizar actividades que promuevan la

participación activa y coherente en los procesos para que exista una relación óptima en entre ambos (Atkinson et al. 2022).

Por su parte León (2022) establece esta metodología con la finalidad de lograr la asertividad entre los docentes y el estudiante, para este autor es necesaria esta habilidad interpersonal deseable que influye positivamente en la ejecución de las tareas diarias de los procesos educativos, donde el protagonismo lo ejerce ambos. Por tanto, es necesario que cada día exista dentro de los espacios educativos un nivel de compromiso con esta labor. De la misma manera ayudaría a que las planificaciones de los docentes sean llevadas de manera satisfactoria, logrando establecer las líneas o directrices para que el aprendizaje sea positivo.

Finalmente, El coaching educativo y el compromiso laboral deben ir siempre acompañados para que los procesos en el sistema puedan ser cumplidos satisfactoriamente, un buen maestro genera cercanía, estabilidad, confianza, pero sobre todo ayuda a que los estudiantes tengan la posibilidad más cercana de ser futuros profesionales con un compromiso por la formación educativa que lo conllevará a ser un ciudadano comprometido con la sociedad.

I. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que existe relación positiva y perfecta entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, Lima, 2022, según ($r= 0,908$) y sig ($p<0,05$).

Segunda: Se concluyó que el modelo cooperativo se correlaciona positivamente fuerte con el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, según el coeficiente ($r=0,863$) y sig ($p<0,05$).

Tercera: Se concluyó que existe relación positiva y fuerte entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos, ($r=0,832$) sig ($p<0,05$)

Cuarto: Se concluyó que la mediación en situaciones de conflictos se asocia positiva y considerablemente $r= 0,684$) sig ($p<0,05$) con el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos.

II. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Institución Educativa Particular de los Olivos verificar que los docentes tengan los conocimientos necesarios sobre la metodología del coaching de ser el caso aplicarla en todos sus docentes, verificando que se cumplan con los estándares educativos y exista mayor compromiso laboral.

Segunda: Se recomienda a la institución educativa promover un acompañamiento y monitoreo que incida en la generación de un compromiso en los docentes, de tal manera que se vean mejorados también sus desempeños.

Tercera: Se recomienda aplicar estrategias que permita la participación de los docentes en el sistema educativo, donde pueda contribuir eficientemente en el aprendizaje-enseñanza de todos los estudiantados.

Cuarto: Se recomienda a los docentes fortalecer el trabajo colegiado para que se genere un compromiso organizacional a partir del desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Ali, B., y Anwar, G. (2021). Work engagement: ¿how does employee work engagement influence employee satisfaction? *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 10-21-
<http://dx.doi.org/10.22161/ijaems.76.2>
- Ali, Z., Wahid, W., y Yamat, H. (2018). A review of teacher coaching and mentoring approach. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 504-524. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i8/4609>
- Arzate, O. (2013). Coaching Educativo: una Propuesta Metodológica Para Innovar en el Aula. *Revista Ra Ximhai*, 9(4), 177-185. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46129004017>
- Atkinson, A., Watling, C., y Brand, P. (2022). Feedback and coaching. *European Journal of Pediatrics*, 181, 441-446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Bakker, A (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales (Job demands-resources model)* <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Becart, A. (2016). Coaching educativo: una herramienta clave para el desarrollo de competencias genéricas. En J. Galan, E. Lopez, y L. Molina, *Instructional Strategies in Teacher Training* (pp. 392-399). UMET Press.
- Becart, A. y Ramirez, D. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa*, 18(2), 344-361. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920225>
- Bernardez, A. y Belmonte, M. (2020). Coaching educativo, una aproximación a sus ejes conceptuales. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (73).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7745714#:~:text=De%20forma%20concreta%2C%20el%20coaching,ejes%20conceptuales%20que%20trae%20asociados.>

- Bou, F. y Leach, C. (2021). Feeling and thought in collective action on social issues: Toward a systems perspective. *Social and Personality Psychology Compass*, 15(7), 1-18. <https://doi.org/10.1111/spc3.12622>
- Cabanillas, M. (2021). *Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75629>
- Cai, Y., Wang, L., Bi, Y., & Tang, R. (2022). How Can the Professional Community Influence Teachers' Work Engagement? The Mediating Role of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability*, 14(16), 10029. <https://doi.org/10.3390/su141610029>
- Calizaya, J., Morales, B., Pinto, H. y Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad de Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13-19. <http://dx.doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Díaz, V. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar. Carmen Alto, Ayacucho, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71200>
- Domínguez, R., Cruz, A. y Ferrando, M. (2018). Implementando el coaching educativo en la universidad virtual, una herramienta de desarrollo personal. *INNOEDUCA. International Journal Of Technology And Educational Innovation*, 4(2), 150-158. <http://dx.doi.org/10.24310/innoeduca.2018.v4i2.4930>
- Edwards, Y. (2019). *Work engagement, job satisfaction, and nurse turnover intention* [Tesis de Doctorado, Walden University]. <https://www.proquest.com/openview/ef89ab6cce035b1b2f3588c6681d4231/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Fabiano, G., Reddy, L., y Dudek C. (2018). Teacher coaching supported by formative assessment for improving classroom practices. *School Psychology Quarterly*, 33(2), 293–304. <https://doi.org/10.1037/spq0000223>

- Hermanto, Y. y Srimulyani, V. (2022). The role of servant leadership and work engagement in improving extra-role behaviour and teacher performance. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 35(1), 57-77. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2022.120711>
- Huang, S., Yin, H., Jin, Y., y Wang, W. (2022). More knowledge, more satisfaction with online teaching? examining the mediation of teacher efficacy and moderation of engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(8), 1-16. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/8/4405>
- Imron, A., Wiyono, B., Hadi, S., Gunawan, I., Abbas, A., Saputra, B., y Perdana, D. (2020). Teacher professional development to increase teacher commitment in the era of the Asean Economic Community. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 487, 339-343. <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201112.059>
- Jokky, J., y Surya, J. (2022). Coaching as a strategy for empowering communication skills in the educational context. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 3(2), 198–209. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v3i2.5792>
- Juharyanto, Bafadal, I., y Arifin, I. (2020). The use of conventional communication technology as effective principal leadership strategy in strengthening the role of multi-stakeholders forum for school quality improvement. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 508, 645-650. <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201214.312>
- Kaldawi, K. (2019). The impact of a clinical coaching education on faculty's coaching behavior. *Teaching and Learning in Nursing*, 17(1), 22-26. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2021.06.002>
- Kanaskar, M. (2021). *Social research methodology (an overview)*. Kripa-Drishti Publications. <https://books.kdpublications.in/index.php/kdp/catalog/view/36/32/449>
- Kumar, R. (2011). *Research methodology: a step-by-step guide for beginners*. Sage Publication.

[https://www.scirp.org/\(S\(oyulxb452alnt1aej1nfow45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1971596](https://www.scirp.org/(S(oyulxb452alnt1aej1nfow45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1971596).

- Kuok, A., Texeira, V., Forlin, C., Monteiro, E. y Correia, A. (2020). The effect of self-efficacy and role understanding on teachers' emotional exhaustion and work engagement in inclusive education in Macao (SAR). *International Journal of Disability, Development and Education*, 69(5), 1736-1754. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1808949>
- León, L. (2022). *Coaching educativo y compromiso docente en la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85615>
- Lipscomb, S., Chandler, K., Abshire, C., Jaramillo, J., y Kothari, B. (2022). Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675-685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- Lock, J. (2022). Personalizing educational development for online music educators: A coaching approach. In *Research Anthology on Music Education in the Digital Era* (pp. 176-189). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/personalizing-educational-development-for-online-music-educators/297829>
- Malpica, J. (2020). *Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5069>
- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19570>
- Martínez, P., Cassaretto, M. y Tavera, M. (2019). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://www.redalyc.org/journal/801/80164345002/html/>

- Okoye, K., Hosseini, S., Arrona-Palacios, A., & Escamilla, J. (2021). Impact of educational coaching programs and mentoring services on users' perception and preferences: A qualitative and quantitative approach. *IEEE Access*, 9, 48105-48120.
- <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3069130>
- Pandey, P., y Pandey, M. (2015). *Research methodology: tools and techniques*. Bridge Center. <https://www.euacademic.org/BookUpload/9.pdf>.
- Pianta, C., Lipscomb, D., y Ruzek, E. (2021). Coaching teachers to improve students' school readiness skills: Indirect effects of teacher–student interaction. *Child Development*, 92(6), 2509-2528. <https://doi.org/10.1111/cdev.13600>
- Pawar, N. (2021). Type of research and type research design. En M. Kanaskar, *Social research methodology (an overview)* (págs. 46-57). Kripa Drishti Publications. [\[https://books.kdpublications.in/index.php/kdp/catalog/view/36/32/449\]](https://books.kdpublications.in/index.php/kdp/catalog/view/36/32/449).
- Pineda, F. (2021). *Coaching educativo en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta. Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7540>.
- Prieto, D., Postigo, A., Cuesta, M., y Muniz, J. (2021). Work engagement: organizational attribute or personality trait?. *Rev. psicol.* <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a7>.
- Ramírez, K. (2019). *Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019. Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42522/Ram%c3%adrez_BKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sánchez, F., Soria, Y., Herschell, G., y Uribe, Y. (2019). Coaching educativo y autorregulación en estudiantes de básica regular. *Gestión I+D*, 5(1), 9-39. http://caelum.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/17705.

- Scharager, J. (2001). Muestreo no probabilístico. En *Metodología de la investigación para las Ciencias Sociales*. <https://bit.ly/3iOrfiZ>
- Schaufeli, W. (2017). Work engagement in Europe: relations with national economy, governance, and culture. *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning*. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10491.31520>
- Soro, M. (2019). Propuestas y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula [Tesis de Doctorado, Universidad de Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/77055/>
- Tamayo, M. (2016). *El proceso de la Investigación Científica*. Colombia: Limusa. https://books.google.com.co/books/about/El_proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADf.html?id=BhymmEqkkJwC&redir_esc=y
- Tomas, J., De los Santos, S., Georgieva, S., Enrique, S., y Fernandez, I. (2018). Utrecht work engagement scale in dominican teachers: dimensionality, reliability, and validity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 89-90. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231355893004/231355893004.pdf>
- Tziner, A., Shkoler, O. y Bat Zur, B. (2019). Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(9), 207-215. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231362057007/231362057007.pdf>
- Ulloa, S. y Oseda, D. (2021). Coaching educativo en las competencias digitales docentes de la Institución Educativa San Juan, Trujillo 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5286 - 5297. <https://bit.ly/3W3aQG0>
- Uribe, P., Cassaretto, M., & Tavera, M. (2019). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 12. Obtenido de [<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v18n1/1657-8961-pepsi-18-01-7.pdf#:~:text=El%20objetivo%20de%20este%20estudio%20fue%20anali>

zar%20variables,o%20administrativo%2C%20nombrado%20o%20contratado%20en%20la%20instituci%C3%B3n.]

Van der Linden, S., Van der Meij, J. y McKenney, S. (2022). Teacher video coaching, from design features to student impacts: a systematic literature review. *Review of Educational Research*, 92(1), 114-165. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/00346543211046984>

Van den Berg, J., Mastenbroek, N., Scheepers, R., y Jaarsma, D. (2017). Work engagement in health professions education. *Medical Teacher*, 39(11), 1110-1118. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1359522>.

Walliman, N. (2011). *Research methods the basics*. Taylor & Francis Group. <https://www.lsms.ac/public/uploads/sqkcsstdKySSst9RrFhypN8RPjLMuHkPgZwlylmlwgbwkdUiidx41575401371vQXcGCdkUWCXO267edUDMcGB yBfk7e2uUSnklIMiJxdoXE0LLn.pdf>.

Yarza, M. (2021). El coaching educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 1(48), 152-157. [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48\(152-167\)-Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48(152-167)-Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Anexo 3: Instrumento de medición de las variables.

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Cartas para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Anexo 7: Autorización de la I.E.

Anexo 8: Aspectos administrativos

Anexo: Otros

Anexo I

Coaching educativo y compromiso laboral docente en una Institución particular de los Olivos, Lima, 2022.								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos?</p> <p>Problemas Específicos: 1.- ¿Cuál es la relación entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos? 2.- ¿Cuál es la relación entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos? 3.- ¿Cuál es la relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos OE2: Determinar la relación entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos. OE3: Determinar la relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre el modelo cooperativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos. H2: Existe relación significativa entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos. H3: Existe relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos.</p>	Variable 1: Coaching educativo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición		
			Modelo educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Crea conocimiento • Crear personas integrales 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal		
			Participación en el sistema educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las personas que participan. • Recursos y herramientas para el desarrollo. 	10,11,12,13,14,15			
			Mediación en situaciones de conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla Consensos • Posiciones coach y coachee 	16,17,18,19,20			
			Variable 2: Compromiso laboral docente		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
			Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Funcionalidad laboral • Relación de trabajo • Representatividad administrativa • Horario de trabajo 	1,2,3,4,5	Ordinal		
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Cumplimiento de metas • Salarios remunerativos • Herramientas de trabajo • Puntualidad Administrativa 	6,7,8,9,10			

			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Ambiente de trabajo • Toma de decisiones • Estímulos al trabajador • Sanciones de trabajo • Compromiso del trabajador 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
Tipo y diseño de investigación	Población y unidad de análisis	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar	
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental transversal Método: Cuantitativo	Población: 50 docentes de una institución particular en Los Olivos Tipo de muestreo: No probabilístico de tipo censal Tamaño de muestra: 50 docentes	<p>Variable 1. Coaching Educativo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Martel León, Sergio William Año: 2021 Monitoreo: Docentes Ámbito de Aplicación: Institución Educativa, Pasco. Forma de Administración: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Compromiso Docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Elia Maruja Velásquez Morales Año: Monitoreo: Docentes Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Cuestionario</p>			<p>Descriptiva: Se medirá las frecuencias y los porcentajes. Se aplicará el software SPSS 26 para la elaboración de tablas estadísticas. Inferencial: Se realizó la prueba de normalidad</p>	

Anexo 2

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Disciplina proveniente del método socrático, el cual se fundamenta en que el conocimiento se adquiere mediante la formulación de preguntas inteligentes que permitan que reaccione el beneficiario (citado por Bernardez y Belmonte, 2020),	Son todos los procesos que se aplicaran para verificar el resultado de ese conocimiento a través de la aplicación del instrumento y poder mejorar el sistema educativo (Becart y Ramírez, 2016).	Modelo cooperativo	Crear conocimientos. Crear personas integras.	1-9	Ordinal	1-5
		Participación en el Sistema educativo	Promueve el Desarrollo De los integrantes. Utiliza Recursos y herramientas Para el desarrollo.	10 - 15	Ordinal	1-5
		Mediación en situaciones de conflicto	Desarrolla consenso. Fortalecimiento del Coache.	16 - 20	Ordinal	1-5

Matriz de operacionalización de la variable Coaching educativo

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Laboral

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Es una conexión altamente energética con el trabajo de un empleado. La energía, la implicación y la eficiencia profesional componen el compromiso laboral (Edward, 2019)	Proceso mediante el cual se determinará el compromiso laboral de la institución educative, a través de la aplicación de un cuestionario.	Vigor	Conocimiento del puesto Funcionalidad laboral Relación de trabajo Representatividad administrativa Horario de trabajo	1-5	Ordinal	1 - 5
		Dedication	Desempeño laboral Cumplimiento de metas Salarios remunerativos Herramientas de trabajo Puntualidad Administrativa	6-10	Ordinal	1-5
		Absorción	Satisfacción laboral Ambiente de trabajo Toma de decisiones Estímulos al trabajador Sanciones de trabajo Compromiso del trabajador	11-20	Ordinal	1-5

Anexo 3

Instrumentos

Cuestionario de Coaching educativo

Autor: Martel León, Sergio William (2021)

Instrucciones. Leer con atención las interrogantes y marcar con un aspa los ítems correspondientes de acuerdo al caso.

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
A veces	(AV)	3
Casi Nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

N.º	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
	Dimensión: modelo cooperativo					
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos					
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender					
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.					
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos					
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas					
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.					
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.					
8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.					
9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.					
	Dimensión: participación en el sistema educativo					
10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa					
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.					
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo					
13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.					
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.					
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.					
	DIMENSION: Mediar en situaciones de conflicto					
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto					
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.					
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.					
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente					
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees					

Cuestionario de compromiso laboral

Adaptado: Elia Maruja Velásquez Morales (2017)

Instrucciones. Leer con atención las interrogantes y marcar con un aspa los ítems correspondientes de acuerdo al caso.

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
A veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

N.º	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
	Dimensión: vigor					
1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo					
2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa					
3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas					
4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.					
5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral					
	Dimensión: dedicación					
6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa					
7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas					
8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado					
9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores.					
10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo					
	Dimensión: absorción					
11	Comparte la satisfacción laboral con sus colegas					
12	Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo					
13	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa					
14	Actualmente hay un trabajo en equipo					
15	Considera que para realizar trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados					
16	Participa en la toma de decisiones de su área					
17	Merece el docente ser motivado e incentivado en las tareas bien realizadas					
18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado					
19	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución					
20	El docente está comprometido y con disponibilidad para las funciones encomendadas					

Fichas técnicas de Instrumentos

a) Cuestionario de Coaching Educativo

Autor: Martel León, Sergio William

Administración: Individual

Aplicación: docentes

Duración: 20 minutos

Dimensiones a medir: Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto.

Numero de Ítems: 20 ítems

Validez: Se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: KMO y Bartlett=0.511 con sig.=0.000, obteniéndose para los cinco componentes= 35.133% acumulado de varianza total explicada y la conformación de los ítems a cada uno de los tres componentes (Leon, 2018).

b) Compromiso laboral

Autor; Elia Maruja Velásquez Morales

Administración: Colectiva

Aplicación: Trabajadores

Duración: 20 minutos

Dimensiones a medir: Vigor, dedicación y absorción.

Número de ítems: 20 ítems

Validez: Se sometió a la validez estadísticamente por dos jueces expertos.

ANEXO4: Base de datos de la prueba piloto

Confiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad de la Escala I: Coaching Educativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
V1_ITEM_1	3,32	,913	50
V1_ITEM_2	3,80	,904	50
V1_ITEM_3	3,96	,832	50
V1_ITEM_4	3,92	1,027	50
V1_ITEM_5	3,72	,904	50
V1_ITEM_6	4,00	1,010	50
V1_ITEM_7	3,82	,774	50
V1_ITEM_8	3,70	,678	50
V1_ITEM_9	3,82	,748	50
V1_ITEM_10	3,92	,752	50
V1_ITEM_11	3,70	,863	50
V1_ITEM_12	4,02	,795	50
V1_ITEM_13	3,52	,789	50
V1_ITEM_14	3,84	,792	50
V1_ITEM_15	3,50	,974	50
V1_ITEM_16	3,70	,763	50
V1_ITEM_17	3,76	,870	50
V1_ITEM_18	3,90	,863	50
V1_ITEM_19	4,18	,825	50
V1_ITEM_20	3,84	,792	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1_ITEM_1	72,62	102,200	,365	,916
V1_ITEM_2	72,14	96,898	,678	,908
V1_ITEM_3	71,98	98,020	,671	,908
V1_ITEM_4	72,02	96,224	,620	,909
V1_ITEM_5	72,22	97,155	,662	,908
V1_ITEM_6	71,94	95,731	,659	,908
V1_ITEM_7	72,12	100,720	,544	,911
V1_ITEM_8	72,24	102,472	,499	,912
V1_ITEM_9	72,12	103,577	,370	,915
V1_ITEM_10	72,02	97,489	,789	,906
V1_ITEM_11	72,24	98,023	,644	,909
V1_ITEM_12	71,92	100,565	,538	,911
V1_ITEM_13	72,42	100,575	,542	,911
V1_ITEM_14	72,10	100,010	,577	,910
V1_ITEM_15	72,44	101,272	,385	,916
V1_ITEM_16	72,24	101,084	,529	,911
V1_ITEM_17	72,18	96,885	,708	,907
V1_ITEM_18	72,04	101,876	,410	,914
V1_ITEM_19	71,76	98,921	,619	,909
V1_ITEM_20	72,10	100,582	,539	,911

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
75,94	109,772	10,477	20

Fiabilidad de la Escala II: Compromiso Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
V2_ÍTEM_1	3,78	,648	50
V2_ÍTEM_2	3,74	1,026	50
V2_ÍTEM_3	3,90	,863	50
V2_ÍTEM_4	3,82	,919	50
V2_ÍTEM_5	3,76	,981	50
V2_ÍTEM_6	3,90	,974	50
V2_ÍTEM_7	3,82	,941	50
V2_ÍTEM_8	3,86	,833	50
V2_ÍTEM_9	4,02	,979	50
V2_ÍTEM_10	3,88	,746	50
V2_ÍTEM_11	3,94	,913	50
V2_ÍTEM_12	3,98	,892	50
V2_ÍTEM_13	3,60	,969	50
V2_ÍTEM_14	4,00	,700	50
V2_ÍTEM_15	3,78	,932	50
V2_ÍTEM_16	3,90	,931	50
V2_ÍTEM_17	3,84	,866	50
V2_ÍTEM_18	3,94	,913	50
V2_ÍTEM_19	3,96	,880	50
V2_ÍTEM_20	3,98	,769	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2_ÍTEM_1	73,62	154,404	,557	,950
V2_ÍTEM_2	73,66	148,760	,558	,951
V2_ÍTEM_3	73,50	146,622	,786	,947
V2_ÍTEM_4	73,58	147,432	,695	,948
V2_ÍTEM_5	73,64	143,909	,804	,947
V2_ÍTEM_6	73,50	146,582	,690	,949
V2_ÍTEM_7	73,58	145,065	,787	,947
V2_ÍTEM_8	73,54	153,356	,472	,952
V2_ÍTEM_9	73,38	148,771	,589	,950
V2_ÍTEM_10	73,52	152,459	,585	,950
V2_ÍTEM_11	73,46	147,315	,706	,948
V2_ÍTEM_12	73,42	150,289	,581	,950
V2_ÍTEM_13	73,80	145,184	,757	,947
V2_ÍTEM_14	73,40	153,510	,565	,950
V2_ÍTEM_15	73,62	145,302	,784	,947
V2_ÍTEM_16	73,50	144,867	,806	,947
V2_ÍTEM_17	73,56	146,945	,767	,947
V2_ÍTEM_18	73,46	146,009	,769	,947
V2_ÍTEM_19	73,44	146,864	,758	,947
V2_ÍTEM_20	73,42	150,493	,674	,949

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
77,40	163,796	12,798	20

Anexo 5: Base de datos

	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE		
1	ACHING EDUCATIVO																							
2	ce9	ce1	ce2	V1	Modelo coo	Participacio	Mediación situaciones	conflicto																
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	71	34	21	16								
4	4	4	1	1	3	4	2	2	2	5	5	1	59	29	15	15								
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	83	38	24	21								
6	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	72	31	22	19								
7	5	4	4	5	2	5	2	2	3	4	4	3	77	39	22	16								
8	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	90	40	26	24								
9	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	76	36	21	19								
10	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	92	41	26	25								
11	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	86	39	24	23								
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	90	38	28	24								
13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	69	32	22	15								
14	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	81	35	25	21								
15	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	72	31	22	19								
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	27	18	15								
17	5	1	4	3	2	2	3	3	1	3	1	3	50	24	15	11								
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	96	43	28	25								
19	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	5	5	81	38	25	18								
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	35	24	20								
21	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	59	22	17	20								
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	78	36	23	19								
23	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	66	27	19	20								
24	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	72	35	20	17								
25	2	4	2	5	2	4	2	4	2	5	4	4	67	29	19	19								
26	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	83	37	24	22								
27	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	91	40	26	25								
28	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	70	29	22	19								
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	86	41	25	20								
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	23	18	15								
31	4	5	4	4	3	5	1	3	5	5	5	5	81	36	22	23								

	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	A																				
1	COMPROMISO LABORAL DOCENTE																																														
2	cl2	cl3	cl4	cl5	cl6	cl7	cl8	cl9	cl10	cl11	cl12	cl13	cl14	cl15	cl16	cl17	cl18	cl19	cl20	V2	Vigor	Dedicacion	Absorcion																								
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	19	19	39																							
4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	59	14	11	34																							
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	20	40																							
6	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	75	18	21	36																								
7	1	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	84	17	23	44																								
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	89	22	23	44																								
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	20	40																								
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	99	25	25	49																								
11	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	92	21	24	47																								
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	21	21	42																								
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	81	20	21	40																								
14	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	89	21	23	45																								
15	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	70	17	19	34																								
16	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	61	16	15	30																								
17	3	1	4	1	4	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	1	2	4	45	13	12	20																								
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	25	24	50																								
19	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	90	23	22	45																								
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	20	19	40																								
21	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	62	14	15	33																								
22	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	85	21	22	42																								
23	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	67	14	16	37																								
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75	20	19	36																								
25	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	4	67	15	14	38																								
26	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	88	22	21	45																								
27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	86	21	21	44																								
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	76	19	19	38																								
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	20	21	44																								
30	2	3	2	3	3	2	4	4	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	50	12	15	23																								
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	85	20	22	43																								

Análisis descriptivos

Resultado descriptivos.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuenc
 - Título
 - Coaching edi
 - Modelo coop
 - Participación
 - Mediación sit
 - Compromiso
 - Vigor
 - Dedicación
 - Absorción

Tabla de frecuencia

Coaching educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	20	40,0	40,0	40,0
	Buena	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Modelo cooperativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	22	44,0	44,0	44,0
	Buena	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	16	32,0	32,0	32,0
	Buena	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Mediación situaciones conflicto

IBM SPSS Statistics Processor está listo

13:44
29/11/2022

Resultado descriptivos.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuenc
 - Título
 - Coaching edu
 - Modelo cooper
 - Participación
 - Mediación sit
 - Compromiso
 - Vigor
 - Dedicación
 - Absorción

Mediación situaciones conflicto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	17	34,0	34,0	36,0
Buena	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Compromiso laboral docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	14	28,0	28,0	30,0
Buena	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Vigor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	16	32,0	32,0	34,0
Buena	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo

13:44
29/11/2022

Resultado descriptivos.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuenc
 - Título
 - Coaching edu
 - Modelo cooper
 - Participación
 - Mediación sit
 - Compromiso
 - Vigor
 - Dedicación
 - Absorción

Vigor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	16	32,0	32,0	34,0
Buena	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	11	22,0	22,0	24,0
Buena	38	76,0	76,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

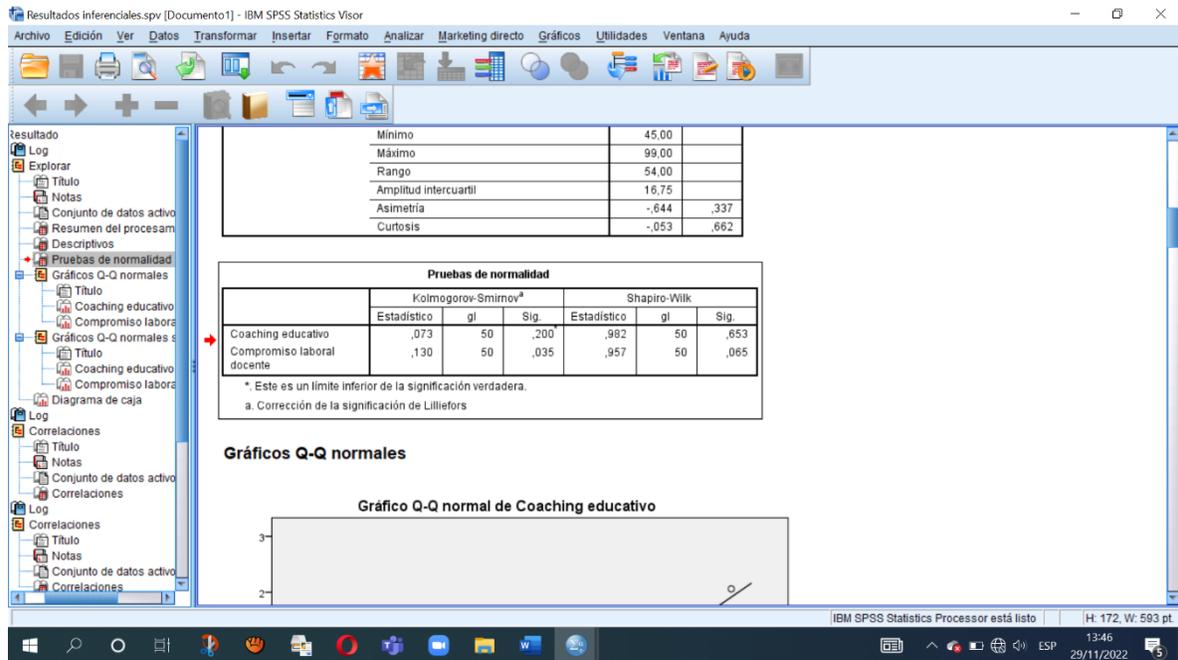
Absorción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	2	4,0	4,0	4,0
Regular	15	30,0	30,0	34,0
Buena	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

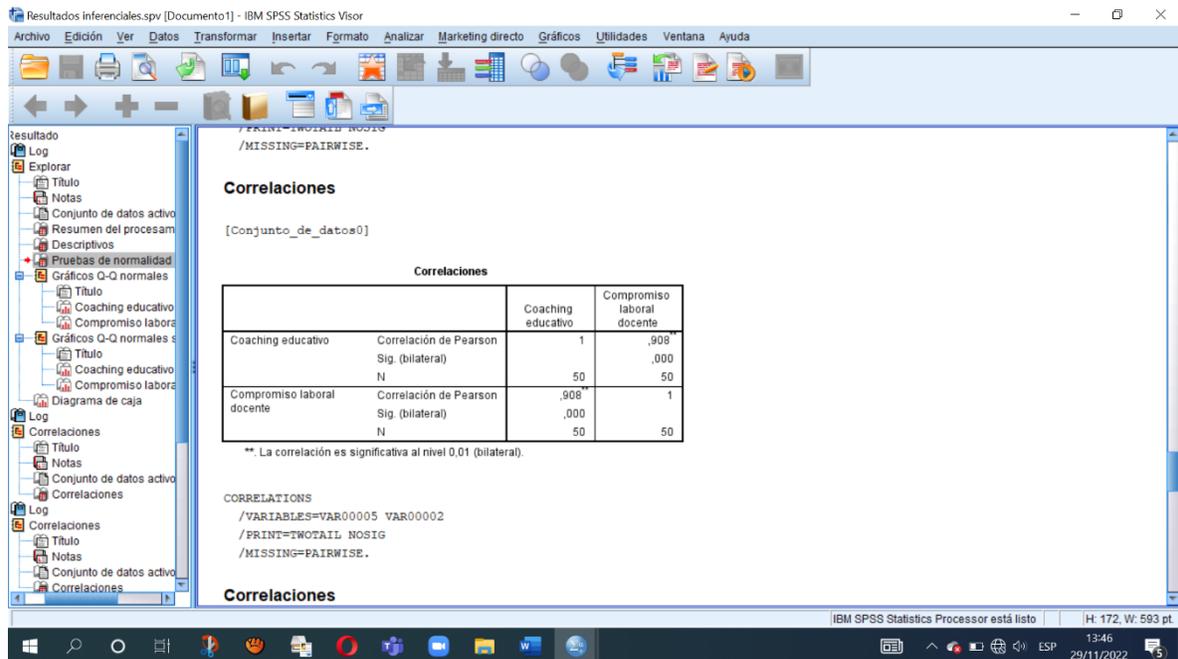
IBM SPSS Statistics Processor está listo

13:44
29/11/2022

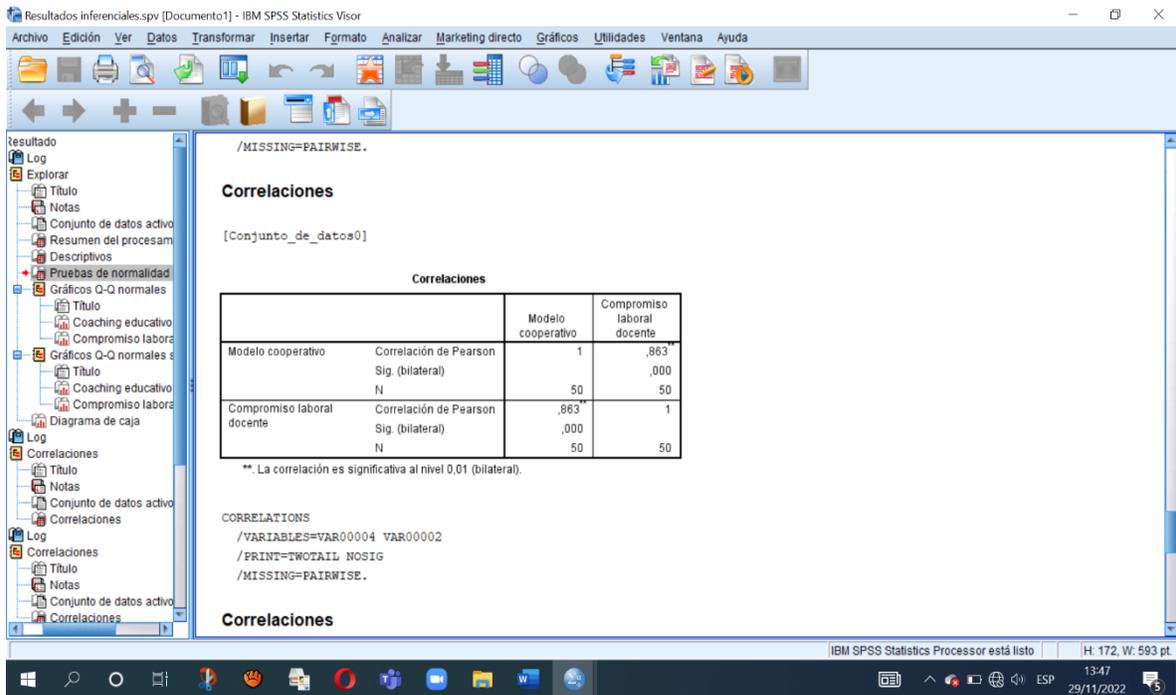
Prueba de normalidad:



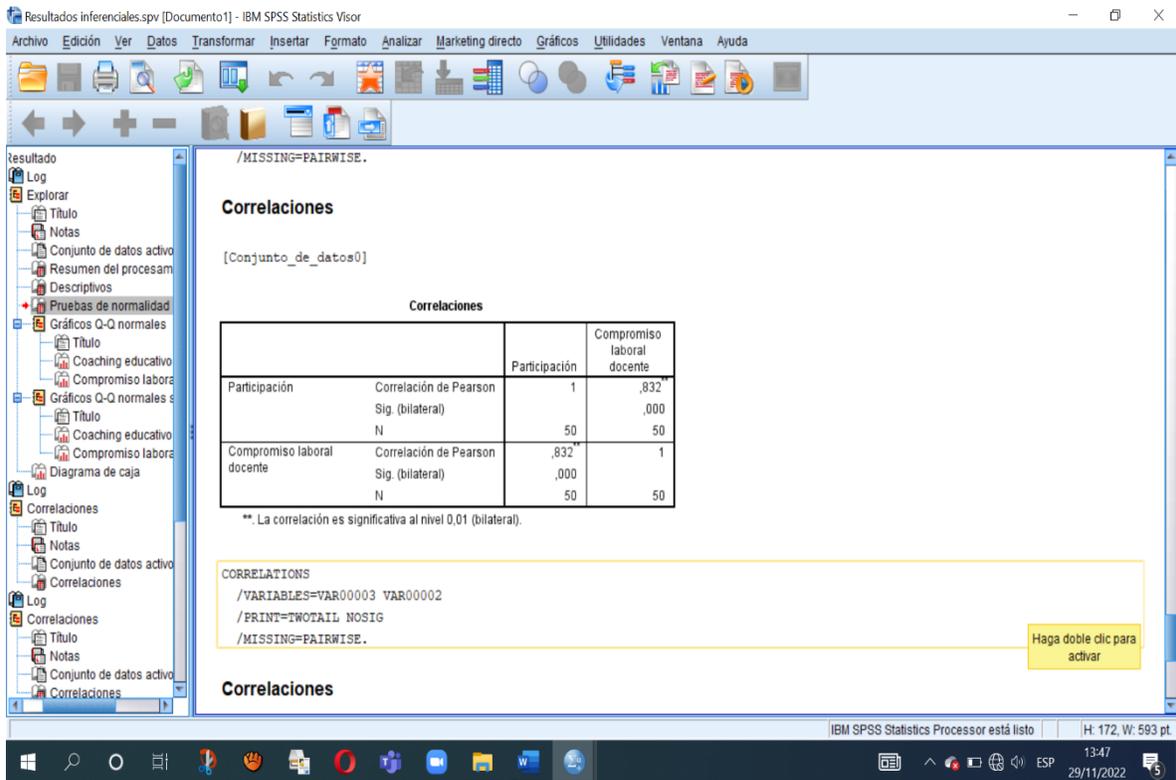
Hipótesis general:



Hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2



Hipótesis específica 3

Resultados inferenciales.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

```
/VARIABLES=VAR00003 VAR00002  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.
```

Correlaciones

[Conjunto_de_datos0]

Correlaciones		Mediación situaciones conflicto	Compromiso laboral docente
Mediación situaciones conflicto	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 50	,684 50
Compromiso laboral docente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,684 50	1 50

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

```
SAVE OUTFILE='D:\Ana\Base de datos inferenciales.sav'  
/COMPRESSED.
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 172, W: 593 pt

13:48
29/11/2022

Anexo 6: Carta para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Solicitud

Estimada Directora Gilda Chacón Grajeda reciba usted un cálido y afectuoso saludo, solicito a Ud. realizar mi proyecto de Investigación en el prestigioso colegio Visionarios. Mi proyecto tiene como título **“Coaching Educativo y Compromiso Laboral Docente en una Institución Educativa Particular de Los Olivos, Lima, 2022”**. El cual lo requiero para obtener el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo.

a) Problemática identificada.

El empleo del Coaching educativo también ha brindado en algunos escenarios sobre todo en la educación escolar, en donde se evidenció que el efecto que trae su aplicación suele ser favorable para el desarrollo de la autonomía de los alumnos, así también en la adquisición de habilidades académicas a nivel individual y colectivo. El uso del coaching educativo en las instituciones peruanas podría afinar la productividad de las personas en razón de su inteligencia y capacidad de liderazgo.

Por lo tanto, esta realidad también se ve reflejada en las Instituciones educativas particulares, puesto las herramientas que suelen emplearse para la enseñanza de los estudiantes se ha visto limitado a raíz de la pandemia y en este último tiempo el retorno gradual a las clases presenciales, por lo que es necesario realizar un estudio que plantee el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos?. Problemas específicos: 1.- ¿Cuál es la relación entre el modelo educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos?, 2.-¿Cuál es la relación entre la participación en el sistema educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos?, 3.-¿Cuál es la relación entre la mediación en situaciones de conflictos y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de los Olivos?. Objetivo general; establecer la relación entre el

coaching educativo y el compromiso laboral de los docentes en una Institución Educativa Particular de Los Olivos.

b) Metodología

Este estudio contará con un diseño no experimental, debido a que no se introducirá ni se controlará la variable de causa, más bien será parte de los efectos y se intentará buscar relaciones con las causas.

Los instrumentos a usar serán dos cuestionarios de Coaching Educativo y Compromiso Laboral Docente, en la cual es necesario el llenado por 40 docentes del nivel secundaria tomando un tiempo de 20 min aprox. Los cuestionarios se realizarán de manera virtual mandando un enlace a sus correos institucionales el 3 de noviembre del 2022.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para el docente como para el investigador por lo que a cambio estoy dispuesta a ofrecer un taller virtual de coaching y compromiso laboral docente con el Coordinador General de la Escuela Latinoamericana de Coaching Integral, Coach Kennji Quispe.

De antemano agradezco su gentil apoyo a este gran aporte a la Investigación en su prestigiosa Institución Educativa Particular "Visionarios"

Cordialmente



Ana María Barreto Príncipe

DNI: 41160437

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Florencia Jesús Pretell Chávez
Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A1, requiero validar un instrumento con la cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es:” **COACHING EDUCATIVO Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE**”, “**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR VISIONARIOS, LOS OLIVOS – UGEL N° 05 - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
ANA BARRETO PRINCIPE

D.N.I 41160437

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Compromiso Laboral

El compromiso laboral según (Schaufeli, et al.,2002) está compuesto por tres dimensiones, tales como: el vigor, la dedicación y la absorción (Tomas et al., 2018). El vigor se ilustra con la presencia de resiliencia mental y altos niveles de energía en el en el lugar de trabajo, así como la motivación para invertir esfuerzos en el propio trabajo a pesar de toda la oposición. Así también, la dedicación se relaciona con "estar fuertemente involucrado en el propio trabajo y experimentar una sensación de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío "Por último, la tercera dimensión, la absorción, se refiere al logro de altos niveles de concentración y la sensación de que el tiempo pasa rápidamente mientras se trabaja, hasta el punto de que resulta difícil desprenderse del trabajo (Tomas et al., 2018).

DIMENSIÓN 1: Vigor

Elia Maruja Morales (2017), en la dimensión de Vigor se debe destacar que el Docente debe poseer conocimiento respecto a la naturaleza y funciones del cargo que desempeña en la Institución Educativa, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas; debe conocer el campo especializado de su puesto, debe cumplir un rol de puntualidad al ingresar a su centro de labores, amerita sanciones cuando existe desacato en las funciones inherentes a su cargo.

DIMENSION 2: Dedicación

Elia Maruja Morales (2017), dedicación implica que el Docente realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución; uno de los factores importantes para que el Docente se sienta comprometido con la institución, es de recibir un salario adecuado y justo de acuerdo a sus funciones, para realizar adecuadamente su trabajo; asimismo, la Institución educativa debe de abastecer con las herramientas necesarias para su cumplimiento y el trabajador deberá ser puntual tanto en su ingreso a su centro laboral como en la entrega oportuna de la documentación e informaciones.

DIMENSION 3: Absorción

Elia Maruja Morales (2017), absorción implica que el Docente esté comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros, promover el trabajo en equipo para el éxito de las actividades a realizar, el ambiente de trabajo debe ser el adecuado, para que sus colaboradores, se motiven y no se sientan restringidos, las motivaciones en fechas especiales (día de la madres, día del Maestro, navidad etc.) hacen que el Docente se sienta satisfecho y comprometido a ser eficiente y colaborador, el trabajo en equipo, ayuda a las instituciones a la toma de decisiones y tener en cuenta recomendaciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
VIGOR	1.1. Conocimiento del puesto	1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo	Cuestionario con escala Índices
	1.2 Funcionalidad laboral	2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa	
	1.3 Relación de trabajo	3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	
	1.4 Representatividad administrativa	4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.	
	1.5 Horario de trabajo	5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral	
DEDICACION	2.1 Desempeño laboral	6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa	Siempre
	2.2 Cumplimiento de metas	7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas	Casi Siempre
	2.3 Salarios remunerativos	8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado.	A Veces
	2.4 Herramientas de trabajo	9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores	Casi Nunca
	2.5 Puntualidad Administrativa	10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo	Nunca
ABSORCION	3.1 Satisfacción laboral	11,12	Comparte la satisfacción laboral con sus compañeros Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	
	3.2 Ambiente de trabajo	13,14,15	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa Actualmente hay un trabajo en equipo Considera que para realizar el trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados	
	3.3 Toma de decisiones	16	Participa en la toma de decisiones de su área	
	3.4 Estímulos al trabajador	17	Merecen los docentes ser motivados e incentivados en las tareas bien realizadas	
	3.5 Sanciones de trabajo	18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado	
	3.6 Compromiso del trabajador	19, 20	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución Los docentes deben estar comprometidos y con disponibilidad para las funciones encomendadas	

Adaptado: Elia Maruja Velásquez Morales (2017)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: VIGOR							
1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo	X		X		X		
2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa	X		X		X		
3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	X		X		X		
4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.	X		X		X		
5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral	X		X		X		
	DIMENSION 2: DEDICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa	X		X		X		
7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas	X		X		X		
8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado	X		X		X		
9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores.	X		X		X		
10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo	X		X		X		
	DIMENSION 3: ABSORCION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Comparte la satisfacción laboral con sus colegas	X		X		X		
12	Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	X		X		X		
13	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa	X		X		X		
14	Actualmente hay un trabajo en equipo	X		X		X		
15	Considera que para realizar trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados	X		X		X		
16	Participa en la toma de decisiones de su área	X		X		X		
17	Merecen el docente ser motivado e incentivado en las tareas bien realizadas	X		X		X		
18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado	X		X		X		
19	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución	X		X		X		
20	El docente está comprometido y con disponibilidad para las funciones encomendadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **_Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Florencia Jesús Pretell Chávez DNI: 20025225

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Matemática y Física

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....



Florencia Jesus Pretell Chávez

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Coaching Educativo

Coaching educativo según la teoría de Bou (2009), disciplina proveniente del método socrático, el cual se fundamenta que el conocimiento se adquiere mediante la formulación de preguntas inteligentes que permitan que reaccione el beneficiario (citado por Bernardez y Belmonte, 2020), así también busca aportar de una forma pequeña a la sociedad mejorando la calidad del sistema educativo pues busca incidir en su nivel tanto universitario como no universitario y a su vez sobre todos sus actores (Becart y Ramirez, 2016). Se tomará tres dimensiones: modelo cooperativo; participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto.

DIMENSIÓN 1: Modelo Cooperativo

Martel León, Sergio William (2017, No directivo, basado en los procesos de aprender a aprender, los estudiantes hacen algo más que acumular información, llevan a cabo cambios en profundidad, transformaciones que afectan tanto a las costumbres emocionales y a los hábitos del pensamiento, como a la capacidad para continuar creciendo. El aprendizaje se realiza no sólo para obtener resultados académicos sino también para formar personas maduras.

DIMENSION 2: Participación en el Sistema Educativo.

Martel León, Sergio William (2017), desarrollo de las personas que participan en el sistema educativo, sobre todo profesores, alumnos, padres y directivos, facilitándoles unos recursos y herramientas de trabajo específicas que les permitieran mejorar el desempeño en aquellas áreas que demanden.

DIMENSION 3: Mediar en situaciones de Conflicto

El coaching educativo ayuda a mediar en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. Una parcela que ocupa los orientadores, los psicólogos educativos, los directores, los jefes de estudio, los jefes de departamento, los inspectores e incluso, la mayoría de profesores. Martel León, Sergio William (2017)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO.

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
MODELO COOPERATIVO	1.1. Crea Conocimiento	1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	CUESTIONARIO CON ESCALA Índices
		2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	
		3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	
		4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	
		5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	
		6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	
	1.2 Crear Personas integraas	7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	
		8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.	
		9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.	
PARTICIPACION EN EL SISTEMA EDUCATIVO	2.1 Desarrollo de las personas que participan.	10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa	Casi siempre A veces
		11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	
		12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo	
		13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.	
	2.2 Recursos y herramientas para el desarrollo.	14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.	
		15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	
MEDIACION EN SITUACIONES DE CONFLICTO	3.1 Desarrolla Consensos	16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	Casi nunca nunca
		17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	
		18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	
	3.2 Posiciones coach y coachee	19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	
		20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees	

Autor: Martel León, Sergio William (2017)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MID ELA VARIABLE: COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MODELO COOPERATIVO							
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PARTICIPACION EN EL SITEMA EDUCATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.	X		X		X		
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MEDIACION EN SITUACIONES DE CONFLICTO.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	X		X		X		
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	X		X		X		
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Florencia Jesús Pretell Chávez** DNI: **20025225**

Especialidad del validador: **Docente de la especialidad de Matemática y Física**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Florencia Jesus Pretell Chávez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Luis Bernal Quispe
Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A1, requiero validar un instrumento con la cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es:” **COACHING EDUCATIVO Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE**”, “**INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR VISIONARIOS, LOS OLIVOS – UGEL Nº 05 - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
ANA BARRETO PRINCIPE
D.N.I 41160437

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Compromiso Laboral

El compromiso laboral según (Schaufeli, et al., 2002) está compuesto por tres dimensiones, tales como: el vigor, la dedicación y la absorción (Tomas et al., 2018). El vigor se ilustra con la presencia de resiliencia mental y altos niveles de energía en el en el lugar de trabajo, así como la motivación para invertir esfuerzos en el propio trabajo a pesar de toda la oposición. Así también, la dedicación se relaciona con "estar fuertemente involucrado en el propio trabajo y experimentar una sensación de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío "Por último, la tercera dimensión, la absorción, se refiere al logro de altos niveles de concentración y la sensación de que el tiempo pasa rápidamente mientras se trabaja, hasta el punto de que resulta difícil desprenderse del trabajo (Tomas et al., 2018).

DIMENSIÓN 1: Vigor

Elia Maruja Morales (2017), en la dimensión de Vigor se debe destacar que el Docente debe poseer conocimiento respecto a la naturaleza y funciones del cargo que desempeña en la Institución Educativa, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas; debe conocer el campo especializado de su puesto, debe cumplir un rol de puntualidad al ingresar a su centro de labores, amerita sanciones cuando existe desacato en las funciones inherentes a su cargo.

DIMENSION 2: Dedicación

Elia Maruja Morales (2017), dedicación implica que el Docente realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución; uno de los factores importantes para que el Docente se sienta comprometido con la institución, es de recibir un salario adecuado y justo de acuerdo a sus funciones, para realizar adecuadamente su trabajo; asimismo, la Institución educativa debe de abastecer con las herramientas necesarias para su cumplimiento y el trabajador deberá ser puntual tanto en su ingreso a su centro laboral como en la entrega oportuna de la documentación e informaciones.

DIMENSION 3: Absorción

Elia Maruja Morales (2017), absorción implica que el Docente esté comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros, promover el trabajo en equipo para el éxito de las actividades a realizar, el ambiente de trabajo debe ser el adecuado, para que sus colaboradores, se motiven y no se sientan restringidos, las motivaciones en fechas especiales (día de la madres, día del Maestro, navidad etc.) hacen que el Docente se sienta satisfecho y comprometido a ser eficiente y colaborador, el trabajo en equipo, ayuda a las instituciones a la toma de decisiones y tener en cuenta recomendaciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
VIGOR	1.1. Conocimiento del puesto	1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo	Cuestionario con escala
	1.2 Funcionalidad laboral	2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa	
	1.3 Relación de trabajo	3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	
	1.4 Representatividad administrativa	4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.	
	1.5 Horario de trabajo	5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral	
DEDICACION	2.1 Desempeño laboral	6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa	Siempre
	2.2 Cumplimiento de metas	7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas	Casi Siempre
	2.3 Salarios remunerativos	8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado.	A Veces
	2.4 Herramientas de trabajo	9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores	Casi Nunca
	2.5 Puntualidad Administrativa	10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo	Nunca
ABSORCION	3.1 Satisfacción laboral	11,12	Comparte la satisfacción laboral con sus compañeros Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	
	3.2 Ambiente de trabajo	13,14,15	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa Actualmente hay un trabajo en equipo Considera que para realizar el trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados	
	3.3 Toma de decisiones	16	Participa en la toma de decisiones de su área	
	3.4 Estímulos al trabajador	17	Merecen los docentes ser motivados e incentivados en las tareas bien realizadas	
	3.5 Sanciones de trabajo	18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado	
	3.6 Compromiso del trabajador	19, 20	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución Los docentes deben estar comprometidos y con disponibilidad para las funciones encomendadas	

Adaptado: Elia Maruja Velásquez Morales (2017)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: VIGOR							
1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo	X		X		X		
2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa	X		X		X		
3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	X		X		X		
4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.	X		X		X		
5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral	X		X		X		
	DIMENSION 2: DEDICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa	X		X		X		
7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas	X		X		X		
8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado	X		X		X		
9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores.	X		X		X		
10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo	X		X		X		
	DIMENSION 3: ABSORCION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Comparte la satisfacción laboral con sus colegas	X		X		X		
12	Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	X		X		X		
13	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa	X		X		X		
14	Actualmente hay un trabajo en equipo	X		X		X		
15	Considera que para realizar trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados	X		X		X		
16	Participa en la toma de decisiones de su área	X		X		X		
17	Merecen el docente ser motivado e incentivado en las tareas bien realizadas	X		X		X		
18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado	X		X		X		
19	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución	X		X		X		
20	El docente está comprometido y con disponibilidad para las funciones encomendadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Bernal Quispe, Luis Frank **DNI:** 10143918

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....de.....del 20.....

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Coaching Educativo

Coaching educativo según la teoría de Bou (2009), disciplina proveniente del método socrático, el cual se fundamenta que el conocimiento se adquiere mediante la formulación de preguntas inteligentes que permitan que reaccione el beneficiario (citado por Bernárdez y Belmonte, 2020), así también busca aportar de una forma pequeña a la sociedad mejorando la calidad del sistema educativo pues busca incidir en su nivel tanto universitario como no universitario y a su vez sobre todos sus actores (Becart y Ramírez, 2016). Se tomará tres dimensiones: modelo cooperativo; participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto.

DIMENSIÓN 1: Modelo Cooperativo

Martel León, Sergio William (2017, No directivo, basado en los procesos de aprender a aprender, los estudiantes hacen algo más que acumular información, llevan a cabo cambios en profundidad, transformaciones que afectan tanto a las costumbres emocionales y a los hábitos del pensamiento, como a la capacidad para continuar creciendo. El aprendizaje se realiza no sólo para obtener resultados académicos sino también para formar personas maduras.

DIMENSION 2: Participación en el Sistema Educativo.

Martel León, Sergio William (2017), desarrollo de las personas que participan en el sistema educativo, sobre todo profesores, alumnos, padres y directivos, facilitándoles unos recursos y herramientas de trabajo específicas que les permitieran mejorar el desempeño en aquellas áreas que demanden.

DIMENSION 3: Mediar en situaciones de Conflicto

El coaching educativo ayuda a mediar en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. Una parcela que ocupa los orientadores, los psicólogos educativos, los directores, los jefes de estudio, los jefes de departamento, los inspectores e incluso, la mayoría de profesores. Martel León, Sergio William (2017)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO.

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
MODELO COOPERATIVO	1.1. Crea Conocimiento	1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	CUESTIONARIO CON ESCALA Índices
		2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	
		3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	
		4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	
		5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	
		6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	
	1.2 Crear Personas integra	7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	
		8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.	
		9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.	
PARTICIPACION EN EL SISTEMA EDUCATIVO	2.1 Desarrollo de las personas que participan.	10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa	Casi siempre A veces
		11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	
		12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo	
		13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.	
	2.2 Recursos y herramientas para el desarrollo.	14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.	
		15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	
MEDIACION EN SITUACIONES DE CONFLICTO	3.1 Desarrolla Consensos	16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	Casi nunca nunca
		17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	
		18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	
	3.2 Posiciones coach y coachee	19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	
		20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees	

Autor: Br. Martel León, Sergio William (2017)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MID ELA VARIABLE: COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MODELO COOPERATIVO							
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PARTICIPACION EN EL SITEMA EDUCATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.	X		X		X		
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MEDIACION EN SITUACIONES DE CONFLICTO.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	X		X		X		
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	X		X		X		
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Bernal Quispe, Luis Frank **DNI:** 10143918

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above a dashed horizontal line.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Juana Yris Diaz Mujica Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A1, requiero validar un instrumento con la cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es:” **COACHING EDUCATIVO Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE**”, “**INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR VISIONARIOS, LOS OLIVOS – UGEL Nº 05 - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
ANA BARRETO PRINCIPE
D.N.I 41160437

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Compromiso Laboral

El compromiso laboral según (Schaufeli, et al.,2002) está compuesto por tres dimensiones, tales como: el vigor, la dedicación y la absorción (Tomas et al., 2018). El vigor se ilustra con la presencia de resiliencia mental y altos niveles de energía en el en el lugar de trabajo, así como la motivación para invertir esfuerzos en el propio trabajo a pesar de toda la oposición. Así también, la dedicación se relaciona con "estar fuertemente involucrado en el propio trabajo y experimentar una sensación de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío "Por último, la tercera dimensión, la absorción, se refiere al logro de altos niveles de concentración y la sensación de que el tiempo pasa rápidamente mientras se trabaja, hasta el punto de que resulta difícil desprenderse del trabajo (Tomas et al., 2018).

DIMENSIÓN 1: Vigor

Elia Maruja Morales (2017), en la dimensión de Vigor se debe destacar que el Docente debe poseer conocimiento respecto a la naturaleza y funciones del cargo que desempeña en la Institución Educativa, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas; debe conocer el campo especializado de su puesto, debe cumplir un rol de puntualidad al ingresar a su centro de labores, amerita sanciones cuando existe desacato en las funciones inherentes a su cargo.

DIMENSION 2: Dedicación

Elia Maruja Morales (2017), dedicación implica que el Docente realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución; uno de los factores importantes para que el Docente se sienta comprometido con la institución, es de recibir un salario adecuado y justo de acuerdo a sus funciones, para realizar adecuadamente su trabajo; asimismo, la Institución educativa debe de abastecer con las herramientas necesarias para su cumplimiento y el trabajador deberá ser puntual tanto en su ingreso a su centro laboral como en la entrega oportuna de la documentación e informaciones.

DIMENSION 3: Absorción

Elia Maruja Morales (2017), absorción implica que el Docente esté comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros, promover el trabajo en equipo para el éxito de las actividades a realizar, el ambiente de trabajo debe ser el adecuado, para que sus colaboradores, se motiven y no se sientan restringidos, las motivaciones en fechas especiales (día de la madres, día del Maestro, navidad etc.) hacen que el Docente se sienta satisfecho y comprometido a ser eficiente y colaborador, el trabajo en equipo, ayuda a las instituciones a la toma de decisiones y tener en cuenta recomendaciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
VIGOR	1.1. Conocimiento del puesto	1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo	Cuestionario con escala Índices
	1.2 Funcionalidad laboral	2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa	
	1.3 Relación de trabajo	3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	
	1.4 Representatividad administrativa	4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.	
	1.5 Horario de trabajo	5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral	
DEDICACION	2.1 Desempeño laboral	6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa	Siempre
	2.2 Cumplimiento de metas	7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas	Casi Siempre
	2.3 Salarios remunerativos	8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado.	A Veces
	2.4 Herramientas de trabajo	9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores	Casi Nunca
	2.5 Puntualidad Administrativa	10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo	Nunca
ABSORCION	3.1 Satisfacción laboral	11,12	Comparte la satisfacción laboral con sus compañeros Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	
	3.2 Ambiente de trabajo	13,14,15	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa Actualmente hay un trabajo en equipo Considera que para realizar el trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados	
	3.3 Toma de decisiones	16	Participa en la toma de decisiones de su área	
	3.4 Estímulos al trabajador	17	Merecen los docentes ser motivados e incentivados en las tareas bien realizadas	
	3.5 Sanciones de trabajo	18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado	
	3.6 Compromiso del trabajador	19, 20	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución Los docentes deben estar comprometidos y con disponibilidad para las funciones encomendadas	

Adaptado: Elia Maruja Velásquez Morales (2017)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: VIGOR							
1	El docente tiene conocimiento de las funciones que ejerce en su ámbito educativo	X		X		X		
2	Conoce las funciones de su puesto en la Institución educativa	X		X		X		
3	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	X		X		X		
4	El docente con cursos formativos, capacitación o maestría tiene representatividad en casos administrativos.	X		X		X		
5	El docente es consciente de su horario de ingreso y salida en su centro laboral	X		X		X		
	DIMENSION 2: DEDICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cómo docente, es evaluado por su desempeño en la institución educativa	X		X		X		
7	El compromiso del docente es participar y colaborar en el cumplimiento de las metas	X		X		X		
8	Considera usted que el salario de los docentes es el adecuado	X		X		X		
9	Abastecen de material didáctico necesario al docente para realizar sus labores.	X		X		X		
10	Considera la puntualidad laboral como un proceso administrativo	X		X		X		
	DIMENSION 3: ABSORCION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Comparte la satisfacción laboral con sus colegas	X		X		X		
12	Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	X		X		X		
13	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa	X		X		X		
14	Actualmente hay un trabajo en equipo	X		X		X		
15	Considera que para realizar trabajo en equipo es necesario la comunicación de todos los involucrados	X		X		X		
16	Participa en la toma de decisiones de su área	X		X		X		
17	Merecen el docente ser motivado e incentivado en las tareas bien realizadas	X		X		X		
18	Por incumplimiento de funciones laborales el docente merece ser sancionado	X		X		X		
19	El compromiso de los docentes es trabajar en equipo para los intereses de la institución	X		X		X		
20	El docente está comprometido y con disponibilidad para las funciones encomendadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

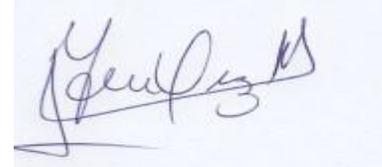
Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Juana Yris Diaz Mujica

DNI: 09395072

Especialidad del validador: Estadístico/metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Especialidad
25 de noviembre del 2022

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Coaching Educativo

Coaching educativo según la teoría de Bou (2009), disciplina proveniente del método socrático, el cual se fundamenta que el conocimiento se adquiere mediante la formulación de preguntas inteligentes que permitan que reaccione el beneficiario (citado por Bernardez y Belmonte, 2020), así también busca aportar de una forma pequeña a la sociedad mejorando la calidad del sistema educativo pues busca incidir en su nivel tanto universitario como no universitario y a su vez sobre todos sus actores (Becart y Ramirez, 2016). Se tomará tres dimensiones: modelo cooperativo; participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto.

DIMENSIÓN 1: Modelo Cooperativo

Martel León, Sergio William (2017, No directivo, basado en los procesos de aprender a aprender, los estudiantes hacen algo más que acumular información, llevan a cabo cambios en profundidad, transformaciones que afectan tanto a las costumbres emocionales y a los hábitos del pensamiento, como a la capacidad para continuar creciendo. El aprendizaje se realiza no sólo para obtener resultados académicos sino también para formar personas maduras.

DIMENSION 2: Participación en el Sistema Educativo.

Martel León, Sergio William (2017), desarrollo de las personas que participan en el sistema educativo, sobre todo profesores, alumnos, padres y directivos, facilitándoles unos recursos y herramientas de trabajo específicas que les permitieran mejorar el desempeño en aquellas áreas que demanden.

DIMENSION 3: Mediar en situaciones de Conflicto

El coaching educativo ayuda a mediar en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. Una parcela que ocupa los orientadores, los psicólogos educativos, los directores, los jefes de estudio, los jefes de departamento, los inspectores e incluso, la mayoría de profesores. Martel León, Sergio William (2017)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO.

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
MODELO COOPERATIVO	1.1. Crea Conocimiento	1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	CUESTIONARIO CON ESCALA Índices
		2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	
		3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	
		4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	
		5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	
		6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	
	1.2 Crear Personas integra	7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	
		8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.	
		9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.	
PARTICIPACION EN EL SISTEMA EDUCATIVO	2.1 Desarrollo de las personas que participan.	10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa	Casi siempre A veces
		11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	
		12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo	
		13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.	
	2.2 Recursos y herramientas para el desarrollo.	14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.	
		15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	
MEDIACION EN SITUACIONES DE CONFLICTO	3.1 Desarrolla Consensos	16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	Casi nunca nunca
		17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	
		18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	
	3.2 Posiciones coach y coachee	19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	
		20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees	

Autor: Martel León, Sergio William (2017)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MID ELA VARIABLE: COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MODELO COOPERATIVO							
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden solo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PARTICIPACION EN EL SITEMA EDUCATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el centro educativo	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el centro educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, recursos de desarrollo.	X		X		X		
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MEDIACION EN SITUACIONES DE CONFLICTO.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	X		X		X		
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	X		X		X		
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Juana Yris Diaz Mujica

DNI: 09395072

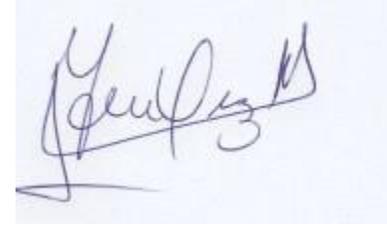
Especialidad del validador: Estadístico/metodólogo

25 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

A handwritten signature in blue ink on a light blue background. The signature is stylized and appears to be 'Gonzalez' with a large '3' at the end.

Firma del Experto Especialidad



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20433400934
Colegio Visionarios	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Gilda Chacón Grajeda	DNI: 07268869

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Coaching Educativo y Compromiso Laboral Docente en una Institución Educativa Particular de Los Olivos, Lima, Peru, 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Ana María Barreto Príncipe	DNI: 41160437

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

Lugar y Fecha:

Firma del Director:  VISIONARIOS/COLEGIO
Gilda Chacón Grajeda
Gilda Chacón Grajeda
DIRECTORA
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 8 Aspectos administrativos

Cronograma de Trabajo

Actividades	2	0	2	2	2023
	S	O	N	D	E
1. Selección de tema	X				
2. Revisión de la bibliografía	X	X	X	X	
3. Elaboración del proyecto	X	X			
3. Revisión por comité de investigación		X			
5. Validación del proyecto		X			
6. Aprobación del comité de ética			X		
7. Aplicación de la prueba piloto		X	X		
8. Recolección de la información	X	X	X	X	
9. Procesamiento de la información			X	X	
10. Análisis e interpretación de los resultados				X	
11. Elaboración de informe de investigación					X
12. Presentación del informe					x

Presupuesto

Categoría de Presupuesto	Nº	Costo Unitario	Costo Total
1. Recursos Humanos	1	150	
Investigador	1	150	
Asesor Estadístico	1	150	
Encuestador	1	100	
Sub total			550
2. Recursos Materiales			
Modem de Internet	1	100	
Papelería	2 millar	60	
Útiles de Oficina	1	20	
Tinta	1	50	
Impresión del anillado	3	90	
Sub total			320
3. Servicios			
Movilidad	1	100	
Sub total		100	200

Presupuesto del Proyecto	Costo Total
1. Recursos Humanos	550
2. Recursos Materiales	320
3. Servicios	200
4. Gastos de Contingencia	250
Total	1320



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Coaching educativo y compromiso laboral Docente en una Institución Educativa particular de los Olivos, Lima, 2022.

", cuyo autor es BARRETO PRINCIPE ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 24- 01-2023 16:44:15

Código documento Trilce: TRI - 0527323