



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Coaching educativo y autoestima en los docentes del Instituto Gastronómico Cumbre -  
Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Psicología Educativa

Autora:

Br. Anggela Peña Peña (ORCID: 0000-0002-9675-9243)

Asesor:

Dr. Manuel Ramos de la Cruz (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

Línea de Investigación:

Evaluación y Aprendizaje

Chiclayo – Perú

2019

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico a esa fuerza divina que nos impulsa, inspira y nos da energía para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor que se me siguen transmitiendo desde donde estén, gracias a ellos he logrado convertirme en lo que soy.

A mis hermanas, por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mi grandiosa maestra sobre educación: mi hija.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la fortaleza y sabiduría, a mí amado compañero por su apoyo, a mis docentes por su tiempo, a quienes me apoyaron con su motivación y conocimiento en la realización de la presente investigación.

*La autora*

iii

# PÁGINA DEL JURADO



## DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

LA BACHILLER : Peña Peña, Anggela

Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Psicología Educativa**, ha sustentado la tesis titulada:


**COACHING EDUCATIVO Y AUTOESTIMA EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO GASTRONÓMICO CUMBRE - CHICLAYO**

Fecha: 09 de Agosto de 2019

Hora: 6.30 pm

### JURADOS:

**PRESIDENTE** : Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Firma: 

**SECRETARIO**: Dr. Aurelio Ruíz Pérez

Firma: 

**VOCAL** : Dr. Manuel Ramos de la Cruz

Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....  
.....  
.....

Nota: La tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Peña Peña, Anggela estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 43785314, con la tesis titulada “Coaching Educativo y Autoestima en los docentes de la Institución Gastronómica Cumbre”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Chiclayo Agosto del 2019.

  
Anggela Peña Peña  
DNI N° 43785314

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas y figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
2.2. Operacionalización de variables.....	14
2.3. Población / Muestra.....	16
2.4. Técnicas de recolección de información e instrumentos.....	16
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Métodos de análisis.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
VII. REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35
Instrumentos de evaluación.....	35
Validez por parte de expertos.....	36
Validación.....	40
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	44
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	45
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	46
Reporte de turnitin.....	47
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	48

## Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables. ....	15
Tabla 2. Validación del instrumento.....	16
Tabla 3. Validación del instrumento por ítem. ....	17
Tabla 4. Fiabilidad del cuestionario de coaching educativo.....	17
Tabla 5. Criterios de rigor éticos. ....	18
Tabla 6. Nivel de Coaching Educativo. ....	19
Tabla 7. Nivel de autoestima .....	20
Tabla 8. Correlación entre competencias aptitudinales y autoestima.....	21
Tabla 9. Correlación de competencias de personalidad y autoestima .....	21
Tabla 10. Correlación entre competencias relacionales y autoestima .....	22
Tabla 11. Correlación entre competencias técnicas internas y autoestima.....	22
Tabla 12. Correlación entre coaching educativo y autoestima .....	23
Tabla 13. Valores de correlación de Pearson.....	23
Tabla 14. Índice de Confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach .....	43

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Coaching Educativo.....	19
Figura 2. Nivel de Autoestima.....	20
Figuras 3. Diagrama de dispersión de puntos entre coaching educativo y autoestima.....	24

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación del Coaching Educativo y Autoestima en los docentes del Instituto Gastronómico Cumbre de Chiclayo, basándose en el enfoque cuantitativo, siendo su población los 25 docentes que pertenecen a esta institución, monto similar constituye la muestra. Las técnicas de recolección utilizadas fueron la encuesta y el test de Coopersmith, siendo en ambos casos el instrumento el cuestionario elaborándose uno específico para la variable coaching educativo. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre Coaching Educativo y Autoestima en los docentes de la Institución Gastronómica Cumbre, dado que, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo 0,951 con un  $p < 0,05$ . Respecto a los niveles de coaching educativo resultó una predominancia con 40% en el nivel bajo. De los niveles de autoestima se encontró que el 32% de los docentes de la Institución Gastronómica Cumbre se encuentra en un nivel medio bajo.

**Palabras clave:** Coaching educativo, autoestima, competencias.



## **ABSTRACT**

The objective of this research work is to determine the degree of relationship between Educational Coaching and Self-Esteem in teachers of the Cumbre de Chiclayo Gastronomic Institute, based on the quantitative approach, with its population being the 25 teachers who belong to this institution, a similar amount constitutes the sample. The collection techniques used were the survey and the Coopersmith test, being in both cases the instrument the questionnaire being developed a specific one for the educational coaching variable. The results show that there is a significant relationship between Educational Coaching and Self-Esteem in the teachers of the Culinary Gastronomic Institution, given that, using Pearson's correlation coefficient, 0.951 was obtained with a  $p < 0.05$ . Regarding the levels of educational coaching, a predominance was found with 40% at the low level. From the levels of self-esteem it was found that 32% of the teachers of the Culinary Gastronomic Institution are at a medium low level.

**Keywords:** Educational coaching, self esteem, competitions.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas están desconectadas de lo que piden los sectores empresariales y el inconveniente más resaltante es el desarrollo de la calidad integral de sus docentes (Sanmartín, 2015), esto se indicó en conclusión de una encuesta que se dio a conocer en la Cumbre Mundial de Educación realizada en Qatar. Hoy en día nos encontramos ante el reto de transformar la educación y aunque es un proceso que se viene dando lento ya es una realidad en muchos países, muy aparte de cambiar la infraestructura de las instituciones se les pide a los docentes que deben de asumir los retos como, pasar de solo exponer a guiar, identificar de manera personal el avance del estudiante, tiene que ayudar a desarrollar habilidades más que conocimiento ya que hoy con el internet al alcance, adquirir información es sencillo además, transmitirle la relevancia de practicar distintos idiomas.

En el resultado de entrevistas que han realizado a agentes involucrados en el ecosistema educativo, el 70% de los profesores indican que ya no serán simples transmisores del saber, deben convertirse en facilitadores y orientadores, enseñándoles a sus estudiantes a ser críticos con la información que puedan encontrar en internet y acudir a fuentes confiables. Toda la política de profesionalización docente supone inevitablemente implementar la evaluación de maestros (Cox, 2015, p.1) indica el experto en estrategias docentes de la Oficina de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe, Cristián Cox Donoso; se muestra en un reportaje realizado por periódico español EL MUNDO, es por esto que los docentes de estos últimos tiempos tienen que estar más capacitados y creer que pueden desarrollar mayores competencias a las ya obtenidas con su experiencia, ya que el aprendizaje del estudiante se desarrolla a lo largo de toda su vida y eso debe de transmitirle el docente con el ejemplo.

Como inconveniente principal de los docentes en el Perú, se puede clasificar en tres niveles, a decir: problemas en la formación académica, sueldos bajos, y leyes que no se ajustan a la realidad. En primer orden, la profesión docente atraviesa un grave problema de calidad, ya que en la década de los noventa se facilitó las normas que permitían la creación de las instituciones educativas de docente técnicos, conocidos como (ISP), en los que era habitual la poca cantidad de alumnos por aula y la escasa calidad académica, producen profesionales con limitadas competencias; por otro lado, no existen la cantidad suficiente

de profesionales universitarios que hayan llevado formación pedagógica, lo que ha llevado que en nuestro nivel superior, los docentes sean especialistas en su disciplina profesional, pero carentes de las competencias pedagógicas y por lo tanto, carecen de estrategias y didáctica para potenciar sus clases. Sin embargo, esta realidad está cambiando gradualmente, en la medida que se va implementando los alcances de la Ley 30220, cuyo propósito fundamental es revestir de calidad a todo el ecosistema educativo en el Perú. De manera que, hoy en día aquellos docentes que quieran pertenecer a institutos de calidad integral deben de estar preparados en todos los ámbitos, sin embargo, aún hay docentes que sienten que ya aprendieron lo suficiente y que ya no están para aprender más o sienten que no tienen la capacidad; por la edad, por su especialidad, lo que demuestra que dudan de sí mismos.

El rol de los docentes afronta en la actual coyuntura un desafío inmenso, es decir, son ellos quienes deben adaptarse a las particularidades de los estudiantes, de tal forma que satisfagan totalmente las diferentes inquietudes en criterios académicos y otorgar a cada uno de los actores la ayuda oportuna que requiera, para que fomente su autoestima. El docente viene a ser la pieza clave que influye en función de su auto concepto, este establecerá en el aula unas relaciones interpersonales más o menos facilitadoras del aprendizaje. Los docentes con un pobre auto concepto y déficit de autoestima pueden mostrarse distantes y poco interactivos con los estudiantes, lo que repercute negativamente sobre el rendimiento (Carbonero, Román, Martín-Antón, & Reoyo, 2009). Hay estudios que demuestran que docentes presentan malestar en el espacio personal o escenario donde se desempeñan, de tal manera que por sentir que no tienen respaldo generan mayor estrés en ellos Gutiérrez y Sime (2010) por ello es importante un tratamiento especial en los aspectos emocionales, como, el orgullo, a consecuencia de la elevada autoestima, pero cimentado en la humildad, tal es así que respecto a la actitud del docente en el aula, Calero (2000) indica ciertos comportamientos y actitudes basado en el orgullo, en un orgullo que denote dignidad y que sirva de ejemplo a sus estudiantes para dar lo mejor de sí. De manera tal que imprime optimismo, motivación, confianza en sí mismos, para sentirse superiores en el sentido de ser extraordinarios, para vencer los retos, dando lo mejor de sí. Este orgullo asume su responsabilidad con compromiso y hace gala del honor permanentemente.

Luego del análisis de la realidad nacional encuentro que en la institución educativa Cumbre, los docentes reciben intensos programas de capacitación, cuya orientación es eminentemente cognitiva, enfatizando en el uso de las herramientas tecnológicas, sin embargo, involuntariamente, postergan el desarrollo personal, en cuanto a las habilidades blandas que deben adquirir para un mejor desempeño en el aula, de manera que su capacitación sea integradora. Pues, de acuerdo a los indicadores de gestión los docentes poseen adecuado dominio de sus especialidades, pero, manifiestan escasa conexión con el estudiante, fundamentalmente para que este último perciba claramente la utilidad del curso o de la carrera. Debido a esta circunstancia poco agradable, en algunas ocasiones, el docente ha perdido su manejo emocional en el trato con el estudiante.

Se encontró antecedes en investigaciones tanto internacionales, nacionales como locales: En el plano internacional se ha podido revisar sobre coaching educativo y la relación que tiene con ciertas variables incluso hay investigaciones donde mencionan la autoestima pero orientada más al estudiante y no al eje principal del aula que es el maestro entre estas tenemos:

Laguna (2017) en su tesis La autoestima como factor influyente en el rendimiento académico de los estudiantes del grado segundo de básica primaria de la I.E. Gimnasio Gran Colombiano School, de posgrado de la Universidad de Tolima-Colombia, cuyo estudio lo desarrolla bajo un marco metodológico que contiene el enfoque mixto con prevalencia del enfoque cualitativo, basándose en el diseño estudio de caso y con alcance descriptivo y correlacional, concluyendo que existe una alta relación de entre las variables autoestima y rendimiento académico así lo demuestra el análisis cualitativo. Las calificaciones respectivas en el cuestionario de autoestima obtuvieron una correlación de 85%, que demuestra la correlación muy alta entre las variables dentro de la escala. Muestran en uno de sus resultados el caso de una niña con baja autoestima que es aislada y tiene poca motivación para estudiar, no realiza las tareas, distrayéndose con facilidad y tiene dificultad al relacionarse con sus compañeros lo que se ve reflejado en su rendimiento académico negativo. Por lo tanto, la presente investigación ha descrito que una herramienta poderosa para el fortalecimiento y el afianzamiento de la autoestima de los niños objetos de estudio es la implementación de la Escuela de Padres, complementando con la implementación de una política agresiva para exigir la asistencia de los padres de familia a las jornadas de tutoría los datos mostrados en esta investigación son propicios dado que se

ha utilizado el modelo del cuestionario Autoestima de Coopersmith, el cual será parte importante de la presente investigación.

Camacho y Espinosa (2016) en su tesis el Coaching Educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C. de posgrado de la Universidad Libre, utilizaron una metodología de enfoque mixto, cuya finalidad, es tener una mirada más holística del problema estudiado con el enfoque de investigación acción, ya que se pretende interpretar las prácticas sociales para modificarlas y afianzarlas, al considerar a todos los colaboradores como sujetos activos del proceso. Esta fue ejecutada en la población compuesta por docentes y directivos del colegio antes mencionado, la muestra se eligió de manera aleatoria simple y fueron 26 de sus miembros, todos de la jornada de la tarde. Finalmente, indican que se realiza el chequeo del conjunto de acciones y actividades con el fin de proponer mejoras en los procesos y el mantenimiento de un análisis permanente, así como el establecimiento de los procedimientos y las medidas para realizar el control continuo en provecho de obtener resultados esperados, de manera que se evite el alejamiento de lo planificado. Los autores, han diseñado e implementado un programa que ajustándose a la medida de la I.E.D. que permitirá el establecimiento de un adecuado clima laboral, cuyo estudio se presenta como un valioso aporte para esta investigación en la medida que el análisis de la variable coaching educativo es muy oportuna para considerarla como referencia.

En el ámbito nacional se encontró que: Hinojosa (2019) en su investigación titulada *El coaching y el Clima Organizacional de los docentes en la I.E. N° 4010 Callao - 2017* de posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal se plantea como objetivo describir si existe relación entre el coaching y el clima organizacional de sus docentes, implementándose la metodología de tipo de investigación descriptiva en una población de 60 docentes, siendo la muestra de 18 de éstos; el instrumento aplicado fue de tipo ordinal en la escala de Likert obteniendo que el nivel de su percepción de participación en el Clima Organizacional de los docentes se encontró entre 33.3% a veces y 27.8 % casi nunca se sienten parte de un adecuado clima organizacional por lo cual se requiere la acción de Coaching para consolidar la intervención del docente tanto en asuntos pedagógicos, reuniones para coordinación de aula y actividades extracurriculares que se realizan. La investigación sirve de referencia para analizar la población de docentes que es a la que está

referida la presente investigación nos indica la autora que estos son uno de los agentes de mayor relevancia al autoevaluarse asumen una mayor responsabilidad y compromiso con la institución.

Mendoza (2018) en su tesis titulada Programa de Coaching Pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un Instituto Superior Tecnológico del distrito de Ate de postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, realizando una investigación tipo aplicada que desde una perspectiva diferente integra los métodos cuantitativos y cualitativos para estudiar el problema educativo, la población objeto estuvo integrada por 5 docentes tutores y 200 estudiantes del I ciclo de la Carrera de Administración de Empresas obteniendo de muestra 50 alumnos del I ciclo y 5 profesores llegando a la conclusión de que lo propuesto contribuye a la mejora sobre los fundamentos psicológicos, pedagógicos y socioeducativos utilizados por los docentes, indicando que este debe de orientar la labor formativa a fortalecer las habilidades integrales del estudiante desde la parte afectiva – emocional y cognitiva. Al revisar el informe de esta investigación corroboran que el programa de coaching se puede aplicar en otras áreas de tal manera que potencia del docente la motivación vocacional, competencias comunicativas y la creatividad con el objetivo de fortalecer la formación del estudiante.

Florich (2017) desarrollo una investigación titulada Programa de autoestima en el aprendizaje de estudiantes de educación secundaria de la institución educativa N° 0032, UGEL 06, Ate-Vitarte, Lima 2017 para optar el grado de magíster de la Universidad César Vallejo, se empleó una metodología hipotético deductivo siendo el tipo del estudio experimental, donde indica una población de 320 estudiantes, siendo la muestra de grupo control y grupo experimental 30 estudiantes respectivamente, se determina que la aplicación del programa si influye, los estudiantes del grupo experimental muestran resultados positivos con un promedio de 42.00 después de la aplicación de este programa comparado al grupo de control. La autora al final de la investigación determina que los docentes tutores vienen a ser el eje fundamental para replicar correctamente el programa de Autoestima propuesto, para que de esa manera apoyen la mejora de aprendizaje de los estudiantes, es por esto, que su investigación sirve como referencia para indicar lo importante que es determinar el nivel de autoestima también de los docentes que es lo que se revisará en la presente investigación.

Saldaña (2017) en su investigación titulada *Programa Teen Coaching y la Autoestima de los estudiantes del nivel secundario* realizada en la ciudad de Trujillo realizada de tipo experimental, con diseño cuasi experimental aplicada en una muestra conformada grupo de control y grupo experimental de 50 respectivamente, donde administraron un test para medir nivel de autoestima, obteniendo los resultados del pre test de grupo control que se aplicó a los estudiantes de este estudio indican que tienen Autoestima en riesgo 6%, tendencia a baja autoestima 24% y en un nivel de baja Autoestima con un 70% y del grupo experimental tienen tendencia a alta Autoestima 4%, Autoestima en riesgo 4% tendencia a baja Autoestima 24% y baja Autoestima 68% luego con el pos test del grupo experimental indica que los estudiantes se encuentran en tendencia a alta Autoestima 10%, Autoestima en riesgo 4%, tendencia a baja Autoestima 34% y baja Autoestima 52%; evidenciando una mejora en la Autoestima.

Finalmente se revisan trabajos de investigación que se hayan desarrollado en el plano local: León (2016) en su estudio de investigación titulado *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del instituto latinoamericano de liderazgo Cristoforo – Región Norte 2016* de posgrado de la Universidad Señor de Sipán. Esta es una investigación experimental aplicándola en la población muestral de 12 instructores en total de las ciudades de Chiclayo, Chimbote y Piura, concluyendo que se debe aplicar un análisis por parte del coacheé y del equipo donde identifiquen que competencias tendrían que reforzar de tal forma que las estrategias vayan unidas a las planificaciones de la institución, el coach debe de ser una persona formada para que la aplicación de estas estrategias sea exitosa. Como lo indica la autora es clave recalcar que quien ejerce de coach – guía debe de desarrollar fuertes competencias para realizar la enseñanza – aprendizaje exitosamente.

Atarama (2013) en su investigación *Programa de Coaching Interpersonal y su influencia en el desarrollo de la Autoestima en los estudiantes del segundo grado de educación primaria de la Institución Educativa n° 11011 “Señor de los Milagros” del distrito de José Leonardo Ortiz* se basó en un enfoque cuantitativo donde concluyen que antes de la aplicación del programa el 58% de los estudiantes muestra un nivel de autoestima media alta, luego de la aplicación del programa los resultados muestran 92% de estudiantes se encuentra con nivel de autoestima media alta, finalmente muestran el fuerte impacto que tiene la aplicación de coaching interpersonal frente a la autoestima de los

estudiantes. Esto nos da un antecedente fuerte y demostrado para indicar que la relación entre Coaching Educativo y Autoestima.

Pérez (2017) en su investigación titulada Programa de estrategias metodológicas para elevar la autoestima de los estudiantes del curso de Inglés I del primer ciclo de la escuela profesional de educación FACHSE- UNPRG de posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en un población muestral de 40 estudiantes, basándose en un enfoque mixto cuantitativo–cualitativo en el que concluyen que si se aplicara el programa llegarían a potenciar los componentes de autoconfianza, autoevaluación, auto concepto y autoestima en los estudiantes para mejorar su inserción en el ambiente universitario y el éxito como profesionales. Por lo tanto, con ese estudio se pudo demostrar que la autoestima es un tema esencial y se debe de trabajar desde el aula hoy en día, y lograr elevarla al máximo para que así se mejore el proceso enseñanza- aprendizaje.

Por consiguiente dentro de las teorías relacionadas y como base para el coaching podemos encontrar a Reuven Feurstein y su teoría de la autoplaticidad que indica que la persona puede desarrollarse por si solo y depende de los actores que esten cerca de él, en los casos de instituciones educativas sus referentes son los docentes y estos no solo deben desarrollar la comprensión teorica, tambien deben ayudarles a crear estrategias para que se adapten, de tal forma que se pueden enfrentar a un mundo que realiza cambios disruptivos Velarde Consoli (2008). Además Giráldez & Van (2016), mencionan la *Teoría de la autoeficacia de Bandura* quien habla sobre las expectativas que pueden ser: de resultado (apreciar que la conducta que se desarrolle me producira el resultado esperado) o de eficacia (va enmarcado mas a la creencia que uno pueda tener de lograr un resultado adecuado). El coaching toma elementos de estas teorías ya que se basa en determinar cuales son las creencias que pueda tener la persona y de acuerdo a esto identificar si bloquea lo que quiere realizar o esta creencia contribuye al desarrollo de la actividad planteada, finalmente desarrollan el enfoque del metodo socrático que explican en las obras de Platón.Socrates(470-399 a.C) donde refiere que ayudaba a sus discipulos a crear conocimiento a traves del diálogo y constaba de : la ironía (que hacia que el discipulo de diera cuenta de su ignorancia ) y la mayéutica(a través de la cual buscaba la verdad). Surge con esto que el coach desarrolla estrategias, generando preguntas que ayuden a despertar la toma de conciencia, de tal forma que pueda incrementar la autoconciencia y encontrar sus propias respuestas. (Giráldez Hayes & Van Nieuwerburgh, 2016).



Con estas teorías y enfoque queda sentado en que se basa el coaching que a su vez es la base para la variable coaching educativo, antes de ampliar información sobre esta, se desarrollaran conceptos de Coaching, la International Coach Federation (ICF) 2019: indica "El coaching profesional se fundamenta en una asociación con clientes en un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional."

También se ha encontrado que Talane Miedane Lue (2002), indica que coaching es un procedimiento que se da de forma individual y de extrema confianza guiado por un especialista, muestra el camino entre lo que se esta viviendo y lo que se quiere vivir. Es un lazo que se genera donde el coach cree firmemente que la persona dara lo mejor de si y le ayuda a identificar sus recursos para sacar su mayor potencial, asimismo en la Real Academia Española se puede encontrar que define a coach como persona que asesora a otra para impulsar su desarrollo personal y profesional.

A su turno Giráldez Hayes & Van Nieuwerburgh (2016) refiriéndose a las Habilidades claves del Coaching indica que estas serían crear rapport, escuchar para ayudar a pensar, preguntar con sentido, finalmente parafrasear y resumir que harán que el coachee pueda sentirse realmente en confianza y se dé pie a realizar todo el proceso de cambio.

En los últimos quince años apareció ya la integración del coaching en la educación llamado coaching educativo entre la variedad de definiciones que existe se seleccionan las siguientes, como (Bou, 2013) refiere que es una enseñanza que se realiza aplicando ultimas metodologias que amplian y mejoran el concepto actual de aprendizaje. También encontramos aquella que se refiere a los docentes y resalta la relación uno a uno que se debe desarrollar: Es una forma para trabajar correctamente el encuentro uno a uno, el coach apoya al estudiante a hacerse cargo de su autoaprendizaje, que tome conciencia y mejore sus habilidades para que desarrolle lo mejor de si en su ambito educativo (Tolhurst, 2006).

El aprendizaje de un estudiante debe de ser vinculado a la posibilidad de pensar con más profundidad asi lo expone López Pérez y Valls Ballesteros (2013) el objetivo del coaching es acompañar a la persona a identificar los recursos que emplea para su

aprendizaje de tal forma que pueda desarrollarse, superando los más altos retos con los que se pueda encontrar.

De acuerdo (Bou, 2013) el Coaching Educativo viene a darse dentro del ámbito educativo para ampliar las estrategias aplicadas por los docentes y de esta forma contribuir a la mejora del ciudadano en cualquiera de los niveles con lo que se desee trabajar. El mismo autor refiere que existe competencias que el docente debe desarrollar estas se agrupan en cuatro puntos: (i) Competencias aptitudinales, identificadas como los conocimientos, las habilidades y las inteligencias; enfocándose en la visión y la sabiduría; aquello que le brindará trascendencia y fomentara esto en sus estudiantes (ii) Competencias de personalidad, estas definen la forma de ser, forma de ser que permite que tenga esa tranquila e integridad del ser, hay algunos puntos que son claves que posea como lo son la humildad, curiosidad, flexibilidad, paciencia, consistencia, coherencia, convicción, proactividad y seguridad en sí mismo; (iii) Competencias relacionales, están hacen que posea el dominio del ambiente social donde se desenvuelva, la clave es desarrollar la inteligencia emocional teniendo como base el autoconocimiento. Y finalmente el docente debe de trabajar apoyándose en herramientas estas pueden ser internas y externas para la investigación se hará énfasis en las internas ya que se considera que desarrollar estas seria clave estas son escucha empática, comunicación verbal y no verbal, el feedback e intuición y las (iv) Competencias Técnicas externas estas son poco conocidas entre estas tenemos: Mándala, Escalera de inferencias, Rueda de la vida, La línea de tiempo, Modelo Grow, Las posiciones perceptivas, Metáforas, La ventana de Johari y Autobiografía nos permiten desarrollar y cuestionar a la persona para que identifique claramente estos aspectos relevantes en su vida.

Actualmente se aplican variedad de estrategias de coaching educativo , sin embargo, van Nieuwerburgh, Campbell y Knight (2015) realizaron una ardua investigación donde implementaron un marco global que permite direccionar estas estrategias considerando cuatro portales, estos se podrían trabajar de manera inclusiva y están abiertos a los adaptaciones según el contexto así tenemos: (i) liderazgo educativo, estos deben de ser inspiración para los de su entorno, comenzar a transformarse a sí mismo para pensar en transformar el sistema donde están; (ii) práctica profesional, el siglo xxi viene con grandes retos tanto para estudiantes como docente, estos deben de comenzar a pensar en la respuesta que tendrán que dar en el futuro, es por cuanto a esto que se debe reformular las

estrategias que se apliquen en su aula, haciendo que se genere un nuevo aprendizaje reestructurando incluso su manera de aprender y desaprender algunas creencias; (iii) éxito y bienestar de los estudiantes, el estudiante debe ser acompañado de manera integral en la parte social, psicológica y bienestar emocional y físico; e (iv) integración en la comunidad, que va orientado a los demás agentes involucrados como lo son los apoderados de los estudiantes, impulsar el acompañamiento fuera de las instituciones hace que el estudiante se desenvuelva de manera positiva en su entorno en general. Estas estrategias ayudan a resolver los desafíos en el campo educativo de estos últimos años, como indica Delors (1994) se debe de cumplir con cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; todos estos pilares mencionan la capacidad y desarrollo que tiene que tener el docente de estos tiempos para lograr el objetivo de generar aprendizaje en los estudiantes.

Por otro lado se trabaja con la autoestima para fundamentar esta encontramos la teoría humanista de Carl Rogers (1993) que indica el desarrollo del concepto de si mismo, manifiesta que para llegar a sentirse y ser una persona es necesario alcanzar de forma consiente las percepciones provenientes del medio ambiente que vienen a ser sus experiencias y de su interior que vienen a ser las vivencias, tambien esta la teoria de la motivación de ( Maslow,1991 ) se sostiene a traves de una piramide donde una de la necesidades que buscamos cubrir es la autoestima, entre la definición de la Autoestima Brander (2011) indica viene a ser el generador de energía dentro de cada uno, la confianza en nuestras ideas, en la aplicación de estas, sentirse merecedor y capaz de alcanzar cualquier objetivo propuesto.

Otra definición nos da también Sánchez (2011) indica que es ese aprecio que se tiene a sí mismo, valorando lo que piensa, siente y esto hace que lo replique valorando a los demás.

Hay dos pilares fundamentales para desarrollar la autoestima los cuales son autoeficacia, esta genera sentido de control sobre la propia vida logrando así plenitud en su vida y auto dignidad, que es la percepción de uno mismo para lograr todos los objetivos propuestos. Ante esto hay que plantearse la pregunta ¿Por qué necesitamos la autoestima? (Brander, 2011).

Se indica también que existen niveles de Autoestima según Coopersmith (1990) señala los siguientes niveles; alta autoestima y baja autoestima estas tienden a modificarse con el transcurso del tiempo y dependiendo de factores como aprecio, afecto, aceptación, atención y autoconciencia de la persona; indica que la alta autoestima es donde la persona mantiene fuertes sus valores, principios y los defiende, confiando en su propio juicio, en la capacidad de resolución de problemas, considerándose alguien interesante y valioso, comprende las necesidades de los demás respetando sus normas de convivencia. Quien tiene alta autoestima es quien gusta de si, busca reforzarla y reducir deficiencias. También se establece que la baja autoestima viene marcada de insatisfacción y rechazo hacia sí mismo (Figueirido,2008) identificándose las siguientes características: usa sus prejuicios; reacciona con enfado, defendiéndose mayormente; mayormente toma decisiones por los comentarios de los demás con sentimiento de frustración; se estanca no acepta el desarrollo; presenta inconvenientes para relacionarse de pareja, haciendo que sean relaciones posesivas, destructivas, efímeras; ejecuta su trabajo con insatisfacción; se disgusta de sí mismo descalificándose y le desagradan los otros; humilla a los demás; desconfía de sí mismo y por lo tanto de los que lo rodean; no conoce sus sentimientos, los reprime; culpa a los demás cuando algo le sale mal; vuelve a cometer los mismo errores ya que no aprende de ellos y finalmente no se autoevalúa. De la misma manera Coopersmith (1990) también indica que existen 3 dimensiones para la autoestima están serian: Autoestima general; viene a ser la parte valorativa y evaluativa de uno mismo, conformada por las creencias y actitudes, indicando si se considera capaz, significativa, competente y exitosa, Autoestima social; viene a ser la valoración que la persona realiza de sí misma en función a las relaciones sociales, si esta sabe reconocer sus fortalezas lo hará igual con la persona con la que se interrelacione, y finalmente Autoestima familiar; se refiere a la evaluación que hace la persona de sí mismo y de la interacción con los miembros de su grupo familiar, evaluando la capacidad, la productividad que pueda lograr dentro de este grupo.

Acerca de la influencia de los otros en la formación de la Autoestima (Bolívar y Vargas, 2007) sustentan que esta se forma constantemente y a lo largo de la vida por esto es que ha si la mayor cantidad de críticas que se reciben son de índole negativa, si son destructivas el amor propio se verá profundamente dañado; por esta razón es que es delicado recibir o dar críticas, esto puede constituir un factor de ansiedad, angustia y

depresión de la persona, se debe cuidar entonces el entorno en el que se desarrolle una persona trabajando siempre y apuntando más a lo positivo.

También podemos encontrar las implicaciones didácticas del docente que posee baja Autoestima según De la Herrán (2004) refiere el docente con baja autoestima no actúa estratégicamente para la preparación de sus alumnos, ni en su desarrollo personal ; viene a ser la fuente generadora de dificultades del propio docente, esto incide en la aplicación didáctica no contribuyendo a desarrollar la motivación y creatividad de sus estudiantes. Estas serían algunas características personales y comunicativas del docente con baja autoestima: duda de la propia competencia; sensación de no saber que hacer en situaciones futuras; sensibilidad a reacciones que contengan comentarios, juicios, evaluaciones y valoraciones por parte de los demás; asertividad disminuida; evitan mayores responsabilidades; desconfianza en las personas menos negativas, cercanía muy cuidada con aquellas que denotan positividad, comprensión y bienestar; recurren a argumentos negativos; necesidad de provocar admiración en los demás, que otras personas destaquen su propio valor; necesidad de contar con el interés de los demás en los propios proyectos; sentimiento de daño antes las críticas a ideas o producciones; si no es elegido se siente herido; no saludan , no devuelven saludo, responden de forma displicente a los demás; mayormente presenta dificultad para las relaciones interpersonales, falta de asertividad, falta de recursos para la comunicación eficaz.

El problema queda formulado de forma siguiente ¿Qué relación existe entre Coaching Educativo y Autoestima en los docentes del Instituto Superior Gastronómico CUMBRE de Chiclayo-2019?

El trabajo se justifica teóricamente ya que hoy en día los docentes se van a encontrar con retos por parte de sus estudiantes y necesitan conocer de temas como la autoestima que viene a ser la valoración que uno tiene de sí mismo y está vinculada también con el sentido de pertenencia a un grupo que se puede dar dentro de las instituciones educativas. Esta es aprendida de manera continua desde los primeros años teniendo en cuenta la seguridad, cariño que la persona haya recibido de su entorno. Facilita una mejor relación con los de su alrededor, la fortaleza de sus propios derechos y de los demás. Si se posee esta capacidad se evitarán conflictos que se den entre los estudiantes y es el docente quien tiene que manejar la situación. Además, facilitan la comunicación

emocional y la resolución de problemas. El conocimiento de la autoestima permite establecer cuan insertados estamos sociablemente en nuestro entorno y aprender a ser mejores docentes donde realmente participemos en generar motivación para que el estudiante genere su autoaprendizaje, de justificación practica quedan sentadas las bases de cuanto de relación habrá si se elige en algún momento aplicar las herramientas de coaching educativo para poder agregar un valor al intrínseco a los docentes.

Consideramos que metodológicamente, se busca identificar la relación existente entre el Coaching Educativo y la Autoestima de los docentes, para ello, recurrimos al Coeficiente de Pearson dentro del análisis de las variables.

Los docentes a menudo nos encontramos con la dificultad de dar respuesta a los estudiantes que tienen problemas, manifestándose en comportamientos pasivos o agresivos y en una baja autoestima. Todo ello produce una inadecuada adaptación al centro de estudios además de problemas de disciplina. La consecuencia de todo esto es un bajo rendimiento en competencias curriculares o un rendimiento no acorde con sus capacidades intelectuales. Los docentes desean reducir las conductas pasivas y agresivas convirtiéndose en facilitadores del autoaprendizaje del estudiante trabajando con una metodología participativa y activa para favorecer el aprendizaje significativo de los estudiantes. Usualmente los docentes no toman en cuenta como desarrollan su autoestima y cuanto esto representa en un comportamiento del estudiante. Esta visión inadecuada de la realidad problemática denota la ausencia de un conocimiento y de una práctica pedagógica, que debe identificarse con la relación entre autoestima con el coaching educativo.

De manera que se plantea que como objetivo general es determinar la relación entre coaching educativo y autoestima en los docentes de la institución gastronómica Cumbre de Chiclayo - 2019; para lograrlo se trabajó los objetivos específicos: Identificar el nivel de coaching educativo de los docentes de la Institución Superior Gastronómica Cumbre, Diagnosticar el nivel de autoestima de los docentes finalmente determinar la relación entre las dimensiones de coaching educativo y autoestima en los docentes.

Las hipótesis planteadas serian:  $H_1$  = El coaching educativo se relaciona significativamente con la Autoestima de los docentes del instituto superior gastronómico Cumbre de Chiclayo y  $H_0$  = El Coaching Educativo no se relaciona significativamente con la autoestima de los docentes del instituto superior gastronómico Cumbre de Chiclayo.

## II. MÉTODO

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

Por el enfoque: es cuantitativa.

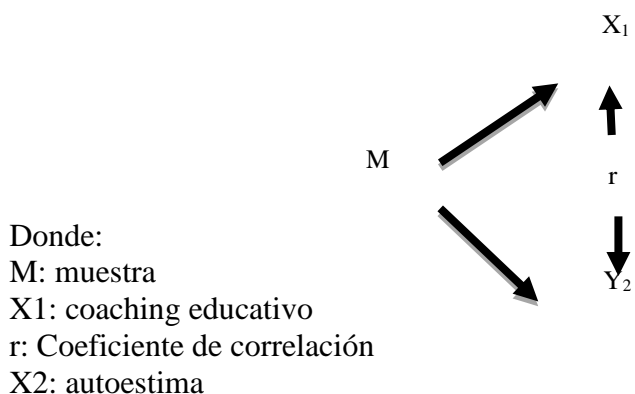
El enfoque es cuantitativo, en la medida que es el más utilizado en las ciencias exactas o naturales, por ello nos dice que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías Hernández (1991)

#### Tipo de investigación

El estudio es descriptivo – correlacional, puesto que describe las características de los fenómenos, y posteriormente determina su grado de asociación o relación entre Coaching Educativo y Autoestima, del mismo modo, se cumple con el objetivo principal de esta investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

#### Diseño de Investigación

Esta investigación es de diseño no experimental – transversal, no experimental debido a que no se manipulará ninguna de las variables, se analizarán y estudiarán en su estado natural; y transversal ya que se recolectarán datos en un solo momento, es decir se aplicará el cuestionario una sola vez sobre el Coaching Educativo y Autoestima (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)



### 2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
Coaching Educativo	Disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje a través del uso de diferentes herramientas (Bou, 2013)	El Coaching Educativo es la disciplina que en su metodología para entender mejor el aprendizaje utiliza entre otras herramientas, diversas competencias, a decir: las competencias Aptitudinales, de personalidad, de relaciones y las técnicas internas, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de educación técnica superior.	Competencias Aptitudinales	Visión	1	Cuestionario
				Sabiduría	2	
			Competencias Personalidad de	Humildad	3	
				Curiosidad	4	
				Flexibilidad	5	
				Seguridad en sí mismo	6	
				Paciencia	7	
				Consistencia	8	
				Coherencia	9	
				Convicción	10	
			Competencias relacionales	Proactividad	11	
				Inteligencia Emocional-Autoconocimiento	12	
			Competencias Técnicas Internas	Inteligencia Emocional-De los demás	13	
				Calibración	14	
				Escucha empática	15	
				Comunicación verbal	16	
				Comunicación no verbal	17	
				Feedback	18	
				Intuición	19	
Autoestima	Es una poderosa fuerza dentro de cada uno de nosotros. Es la confianza en nuestra capacidad de pensar, de afrontar los desafíos básicos de la vida, en nuestro derecho a ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos. (Brander, 2011)	La autoestima es reconocer ese poder interno que se tiene dentro para saber dirigirse uno mismo, interactuar correctamente con la sociedad, formar esos lazos esenciales y perpetuos con la familia y en general mostrarse seguro en cualquier ambiente donde se tenga que desenvolver.	Sí mismo General	Las cosas me molestan	20	Test
				Acerca de mi	22	
				Toma de decisiones	23	
				Adaptación	26	
				Rendirse fácilmente	29	
				Dificultad para ser uno mismo	31	
				Sentirse confundido	32	
				Opinión acerca de mi	34	
				No estoy simpático	37	
				Digo lo que pienso usualmente	38	
				Siento desanimo	42	
				Deseo ser otra persona	43	
				Digno de confianza	44	
				Social	Dificultad frente a un grupo	
			Me considero divertido		24	
			Popularidad		27	
			Siguen mis ideas		33	
			Como me siento en mi trabajo		36	
			Me prefieren		40	
			Familiar	Alteración	25	
				Consideración familiar	28	
				Que espera mi familia de mi	30	
				Prefiero estar en casa	35	
				Comprensión de la familia	39	
				Presión familiar	40	

Fuente: Elaborada por la propia investigadora.



### 2.3. Población / Muestra

La población viene a ser el conjunto de unidades que integran el colectivo total del cual se realizara una investigación según (Briones, 2002). La población para la presente investigación estuvo conformada por 25 docentes de la Institución Superior Gastronómica CUMBRE, cuyas edades oscilan entre 24 a 57 años.

La muestra es un sector de la población que puede ser seleccionada a partir de cálculo estadístico o de manera intencionada ( Tamayo y Tamayo,2003). En esta investigación fueron 25 docentes de la Institución Gastronómica Cumbre de Chiclayo.

### 2.4. Técnicas de recolección de información e instrumentos

Técnicas de recolección de información.

La técnica es la encuesta, con la que se recogió la información por medio de preguntas escritas de manera organizada en un cuestionario impreso también se empleó la técnica de observación y de gabinete y también se emplea la técnica de observación, esta es observación documental de datos de los portafolios de cada docente.

Instrumentos de recolección de información.

El instrumento que se utilizará es el cuestionario, este es uno de los más utilizados para la correcta recolección de datos la validez y estructura depende de cómo lo aplica el investigador (Ortiz y García, 2006) este es aplicado directamente.

Para la validación de instrumento a través del juicio de expertos.

Cada uno de los jueces expertos emitio su opinión en el formato de validación de las encuesta, teniendo lo siguiente :

*Tabla 2. Validación del instrumento.*

JUEZ	PUNTAJES		Índice
	Razón de Validez de los Criterios APROBADOS %	EVALUADOS %	
Mendoza Banda, Tania Yasely	98.0	100.0	0.980
Cuyate Reque, Jesús Simón	100.0	100.0	1.000
Pérez Arboleda, Pedro Antonio	100.0	100.0	1.000
<b>Total Promedio</b>	<b>99.3 %</b>	<b>100%</b>	<b>0.993</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Según los puntajes obtenidos el instrumento es válido y tiene la calificación de excelente.

**Tabla 3. Validación del instrumento por ítem.**

JUEZ	PUNTAJES		Índice
	Razón de Validez de las preguntas APROBADOS	EVALUADOS	
Mendoza Banda, Tania Yasely	19	19	1.00
Cuyate Reque, Jesús Simón	19	19	1.00
Pérez Arboleda, Pedro Antonio	19	19	1.00
<b>Total Promedio</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>1.00</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

Según los puntajes evaluados por ítem se validaron 19/19 ítem planteados.

Tal como se aprecia, los jueces, después de las correcciones necesarias, validaron con el promedio en cada una de las evaluaciones del instrumento, con un puntaje del 100%, que es lo mismo un índice de 1.000 en total.

La confiabilidad del instrumento se hizo mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach que arrojó un resultado de 0.897 lo que significa que es un instrumento altamente confiable (ver anexo)

**Tabla 4. Fiabilidad del cuestionario de coaching educativo**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,897	19

*Fuente: Elaboración propia*

Tal y como se muestra en la Tabla 5, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,897 siendo N los 19 ítems que conforma el cuestionario basado en coaching educativo. Según Ñaupás, Mejía, Novoa & Villagómez (2014) señalan que si el alfa de Cronbach se encuentra por encima a 0,72 el instrumento posee una excelente confiabilidad; por tanto, el cuestionario de este estudio es fiable.

## 2.5. Procedimiento

Aplicación de test para determinar nivel de autoestima y coaching educativo actual de los docentes, buscar si existe relación entre las variables para evaluar alguna estrategia a aplicar y fortalecer ambas variables.

## 2.6. Métodos de análisis

Posteriormente a la aplicación de las técnicas y recolección de datos, se iniciará el análisis del mismo para convertirla en información válida, utilizando los métodos de análisis estadísticos apoyados la hoja electrónica Excel versión 2013, se realizó la evaluación descriptiva con la finalidad de darle validez, fiabilidad, exhaustividad, precisión, integridad y puntualidad a los datos, los que se representarán en síntesis, en las tablas y gráficos correspondientes.

## 2.7. Aspectos éticos

Estos serían:

La responsabilidad individual como investigador, ajustada a la legalidad y a los principios éticos que rigen en las investigaciones cuantitativas con sujetos humanos, tomando en cuenta los siguientes criterios.

*Tabla 5. Criterios de rigor éticos.*

<b>Aspectos</b>	<b>Características éticas del criterio</b>
Claridad en los objetivos de Investigación	Estos objetivos son claros y precisos para así evadir las posibles desviaciones en la investigación.
Transparencia en los datos obtenidos	Los datos recopilados se mostrarán sin modificación o alteración alguna para darse cuenta la situación de la institución.
Confidencialidad	Se les indicó que la información recaudada será protegida y que no sería divulgada sin su consentimiento.

*Fuente: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).*

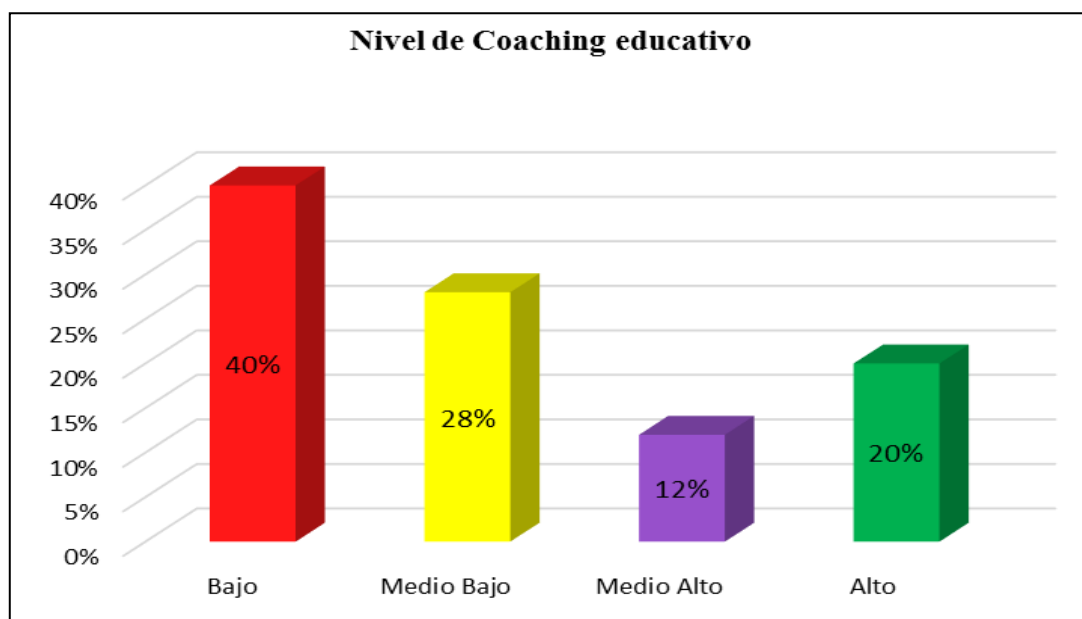
### III.RESULTADOS

Objetivo 1: Identificar el nivel de coaching educativo de los docentes de la Institución Superior Gastronómica Cumbre.

Tabla 6. *Nivel de Coaching Educativo.*

Nivel	n	%
Bajo	10	40%
Medio Bajo	7	28%
Medio Alto	3	12%
Alto	5	20%
Total	25	100%

*Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE*



*Figura 1. Nivel de Coaching Educativo*

*Del 100% de los docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, el 40% se encuentra en un nivel Bajo, el 28% en un nivel Medio Bajo, el 20% en un nivel Alto y el 12% en un nivel Medio Alto respecto a coaching educativo. Por lo cual se infiere que el instituto no implementa herramientas de coaching educativo, esto se debe a que sus métodos y enseñanzas son tradicionales lo que genera que los estudiantes no alcancen los resultados esperados.*

*Fuente: Tabla N°8*

## Objetivo 2: Diagnosticar el nivel de autoestima de los docentes

La información se analiza primero con los resultados del test de Autoestima de Coopersmith aplicado.

Tabla 7. *Nivel de autoestima*

Nivel	n	%
Bajo	7	28%
Medio Bajo	8	32%
Medio Alto	4	16%
Alto	6	24%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE

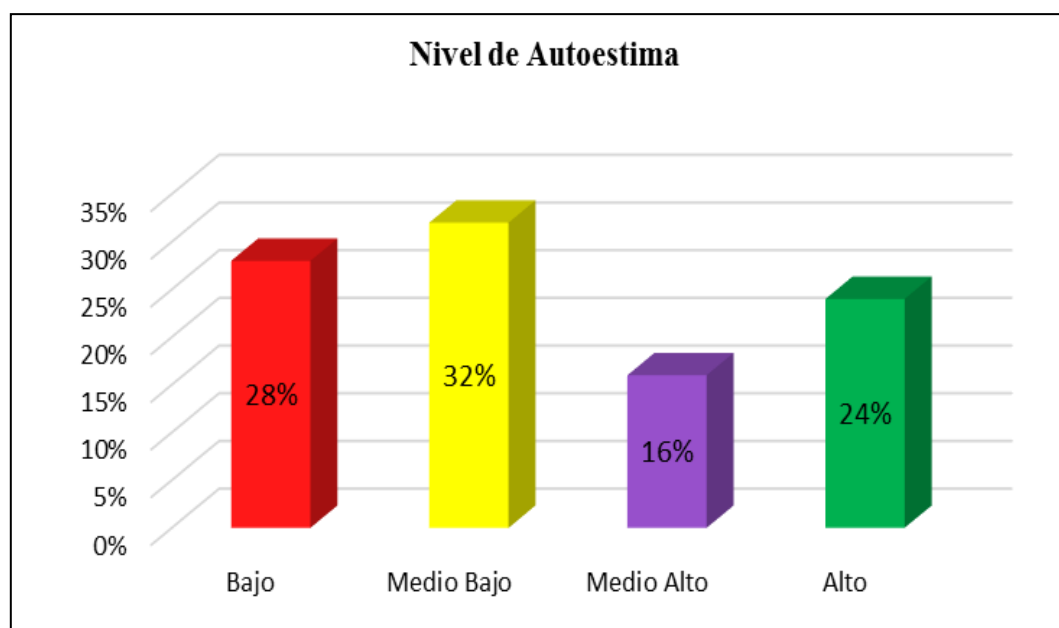


Figura 2. *Nivel de Autoestima*

Del 100% de los docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, el 32% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 28% en un nivel Bajo, el 24% en un nivel Alto y el 16% en un nivel Medio Alto respecto a autoestima. Por lo cual se infiere que los docentes no tienen buenos pensamientos ni aprecio sobre ellos mismos, lo que causa que los estudiantes no generen un vínculo de confianza, siendo afectados durante su proceso de aprendizaje.

Fuente: Tabla N° 9

Objetivo 3: Calcular la relación entre las dimensiones de coaching educativo y autoestima de los docentes.

Tabla 8. *Correlación entre competencias aptitudinales y autoestima*

		<b>Competencias aptitudinales</b>	<b>Autoestima</b>
Competencias Aptitudinales	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Autoestima	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

*Fuente: Elaboración propia*

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 8, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva media entre competencias aptitudinales y autoestima de 0,629 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias aptitudinales, podrán incrementar medianamente su nivel de autoestima.

Tabla 9. *Correlación de competencias de personalidad y autoestima*

		<b>Competencias de personalidad</b>	<b>Autoestima</b>
Competencias de personalidad	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Autoestima	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

*Fuente: Elaboración propia*

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 9, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre competencias de personalidad y autoestima de 0,921 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias de personalidad, podrán incrementar altamente su nivel de autoestima.

**Tabla 10. Correlación entre competencias relacionales y autoestima**

		<b>Competencias relacionales</b>	<b>Autoestima</b>
Competencias relacionales	Correlación de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Autoestima	Correlación de Pearsorn	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

*Fuente: Elaboración propia*

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 10, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva media entre competencias relacionales y autoestima de 0,639 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias relacionales, podrán incrementar medianamente su nivel de autoestima.

**Tabla 11. Correlación entre competencias técnicas internas y autoestima**

		<b>Competencias técnicas internas</b>	<b>Autoestima</b>
Competencias técnicas internas	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Autoestima	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

*Fuente: Elaboración propia*

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 11, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva considerable entre competencias técnicas internas y autoestima de 0,879 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias técnicas internas, podrán incrementar considerablemente su nivel de autoestima.

Objetivo general: Determinar la relación entre coaching educativo y autoestima en los docentes de la institución gastronómica Cumbre.

**Tabla 12. Correlación entre coaching educativo y autoestima**

		<b>Coaching educativo</b>	<b>Autoestima</b>
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,951**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Autoestima	Correlación de Pearson	,951**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

*Fuente: Elaboración propia*

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 13, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre coaching educativo y autoestima de 0,951 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE, por lo cual se infiere que, si los docentes implementan coaching educativo, podrán incrementar altamente su nivel de autoestima.

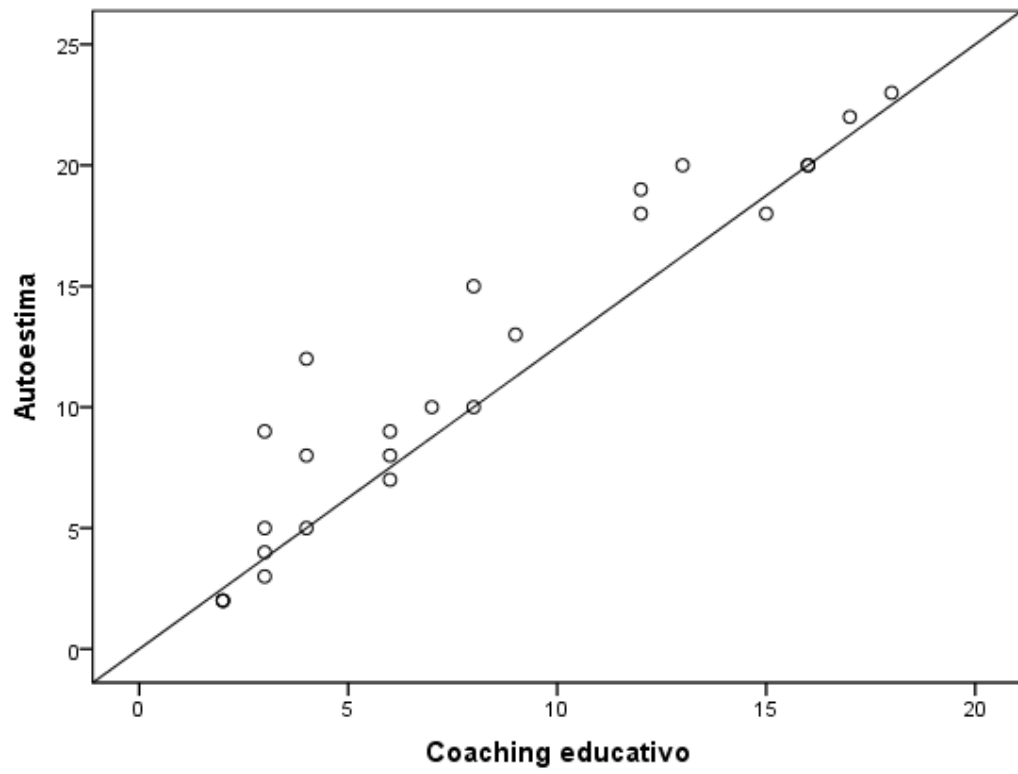
Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan la siguiente recta en donde se pueden medir los valores de correlación de Pearson:

**Tabla 13. Valores de correlación de Pearson**

<b>No existe correlación entre las variables</b>	<b>Correlación positiva débil</b>	<b>Correlación positiva media</b>	<b>Correlación positiva considerable</b>	<b>Correlación positiva muy fuerte</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>
I 0	I +0.25	I +0.50	I +0.75	I +0.90	I +1

*Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)*





*Figuras 3. Diagrama de dispersión de puntos entre coaching educativo y autoestima.*

#### IV.DISCUSIÓN

Para la discusión de resultados, se desarrollará partiendo por los objetivos específicos hasta llegar al objetivo general.

Identificar el nivel de coaching educativo de los docentes de la Institución Superior Gastronómica Cumbre, donde se obtuvo que el 40% se encuentra en un nivel Bajo, el 28% en un nivel Medio Bajo, el 20% en un nivel Alto y el 12% en un nivel Medio Alto. Por lo cual se infiere que el instituto no implementa herramientas de coaching para el sector educativo, esto se debe a que sus métodos y enseñanzas son tradicionales lo que genera que los estudiantes no alcancen los resultados esperados. Según Bou (2013) señala que el coaching educativo viene a darse dentro del ámbito educativo para ampliar las estrategias aplicadas por los docentes y de esta forma contribuir a la mejora del ciudadano en cualquiera de los niveles con lo que se desee trabajar. Es por ello, que la Institución Superior Gastronómica Cumbre debe de promover un programa de coaching educativo para los docentes con el propósito que los estudiantes cuenten con las competencias necesarias y alcancen los resultados deseados.

De acuerdo con Reuven Feurstein y su teoría de la autoplaticidad donde indica que la persona puede desarrollarse por si solo y depende de los actores que esten cerca de él como se ha determinado la relación entre estas variables ayuda a resolver la incognita si en realidad el rol del docente es fundamental para que se logre el aprendizaje en los estudiantes, tambien Bou (2013) manifiesta que el coaching educativo viene para ampliar las estrategias metodologicas en este campo por esto es indispensable que se innove para lograr los objetivos de hoy en dia de la educación que es crear ciudadanos concientes y con participación activa en la sociedad, en estos ultimos años se ha podido notar y existen investigaciones como la de Arzate (2013) que demuestran que aplicando y mejorando las competencias de los docentes en esta investigación estudiadas a traves de estrategias como la nauyética socrática, el aprendizaje cooperativo, la inteligencia emocional y las inteligencias multiples los estudiantes, mejoran, refuerzan y se sienten motivados respecto a su aprendizaje y enseñanza mas si quien los acompaña refuerza sus relaciones interpersonales, esto es de beneficio tanto para los mismos estudiantes, el docente como para la institución.

Así mismo, Hinojosa (2019) realizó un estudio en donde encontró que el 27.8 % casi nunca se sienten parte de un adecuado clima organizacional, por lo cual se requiere la acción de Coaching para fortalecer la participación del docente tanto en asuntos pedagógicos, reuniones de coordinación de aula y actividades extracurriculares que se realizan. Este resultado es similar a lo que se halló en esta investigación, dado que la Institución Superior Gastronómica Cumbre no implementa un programa de coaching para que los docentes puedan potencializar sus habilidades y a la vez orientar a que sus estudiantes alcancen sus objetivos.

De la misma manera, Mendoza (2018) en su estudio llegó a corroborar que el programa de coaching propuesto se puede aplicar en otras áreas, de tal manera que potencia del docente la motivación vocacional, habilidades comunicativas y la creatividad con el fin de favorecer la formación integral del estudiante. Es por ello, que es de total importancia que la Institución Superior Gastronómica Cumbre logre implementar un programa de coaching educativo, de tal forma que los docentes incrementen sus competencias y mejoren sus métodos de enseñanza ante sus estudiantes para que alcancen los resultados deseados.

Además, León (2016) en su investigación sugiere que el coach debe contar con las competencias requeridas para poder realizar un coaching con éxito. Como lo indica la autora es clave recalcar que quien ejerce de coach – guía debe de desarrollar fuertes competencias para realizar la enseñanza – aprendizaje exitosamente. Es por ello, que la Institución Superior Gastronómica Cumbre debe de implementar un programa de coaching educativo con la finalidad que los docentes cuenten con las competencias de un coach y sean unos buenos guías ante sus estudiantes en el proceso de su aprendizaje.

Al diagnosticar el nivel de autoestima de los docentes de la Institución Superior Gastronómica Cumbre, lo cual se obtuvo que el 32% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 28% en un nivel Bajo, el 24% en un nivel Alto y el 16% en un nivel Medio Alto. Por lo cual se infiere que los docentes no tienen buenos pensamientos ni aprecio sobre ellos mismos, lo que causa que los estudiantes no generen un vínculo de confianza, siendo afectados durante su proceso de aprendizaje. Según Coopersmith (1990) afirma que los siguientes niveles; alta autoestima y baja autoestima estas tienden a modificarse con el transcurso del tiempo y dependiendo de factores como aprecio, afecto, aceptación, atención y autoconciencia de la persona; indica que la alta autoestima es donde la persona mantiene

fuertes sus valores, principios y los defiende, confiando en su propio juicio, en la capacidad de resolución de problemas, considerándose alguien interesante y valioso, comprende las necesidades de los demás respetando sus normas de convivencia. Es por ello que la Institución Superior Gastronómica Cumbre debe enfocarse en la autoestima de sus docentes, de tal manera que tengan la confianza suficiente en sus competencias para que puedan enseñar a sus estudiantes de manera eficiente contribuyendo a su aprendizaje.

Del mismo modo, Saldaña (2017) en su tesis encontró que el 24% de los encuestados tiene una baja autoestima, por lo cual no logran alcanzar los niveles óptimos en su rol como docentes para que, mediante su ejemplo, influyan en el aprendizaje de sus estudiantes. Este resultado se asimila a lo que se halló en esta investigación, dado que los docentes de la Institución Superior Gastronómica Cumbre presentan una autoestima media baja, por lo cual afecta a que su rol como educador no sea el más eficiente ante sus estudiantes debido a que no se aprecian lo suficiente.

Así pues, Pérez (2017) hizo una investigación en donde sugiere que la autoestima es un tema esencial y se debe de trabajar desde el aula hoy en día, y lograr elevarla al máximo para que así se mejore el proceso enseñanza- aprendizaje. Es por ello, que la Institución Superior Gastronómica Cumbre debe de tomar en cuenta los niveles de autoestima de sus docentes, de tal manera que tomen las medidas necesarias y puedan reforzarla con el propósito que mejore su rendimiento ante sus estudiantes.

En cambio, Atarama (2013) en su estudio halló que el 58% de los estudiantes muestra un nivel de autoestima media alta, lo cual se refiere a que el programa de coaching interpersonal ha causado un impacto positivo ante la autoestima de sus estudiantes. Este resultado es opuesto a lo que se ha encontrado en esta investigación, ya que la Institución Superior Gastronómica Cumbre aún no realiza ningún programa de coaching para que la autoestima de los docentes se mejore, lo cual generaría afianzar las estrategias y metodología que emplean para que los estudiantes no se vean afectados durante las enseñanzas.

Al calcular la relación entre las dimensiones de coaching educativo y autoestima de los docentes, en el que, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvieron los siguientes resultados:

Se obtuvo una correlación positiva media entre competencias aptitudinales y autoestima de 0,629 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico Cumbre, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias aptitudinales, podrán incrementar medianamente su nivel de autoestima.

Se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre competencias de personalidad y autoestima de 0,921 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico Cumbre, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias de personalidad, podrán incrementar altamente su nivel de autoestima.

Se obtuvo una correlación positiva media entre competencias relacionales y autoestima de 0,639 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico Cumbre, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias relacionales, podrán incrementar medianamente su nivel de autoestima.

Se obtuvo una correlación positiva considerable entre competencias técnicas internas y autoestima de 0,879 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes del Instituto Gastronómico Cumbre, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con altos niveles de competencias técnicas internas, podrán incrementar considerablemente su nivel de autoestima.

Finalmente, luego de contrastar los resultados obtenidos en este estudio y contrastados con las teorías y antecedentes, se logró a determinar que, si existe relación entre coaching educativo y autoestima de los docentes de docentes del instituto superior gastronómico Cumbre de Chiclayo, ya que se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,951 siendo significativa con un  $p < 0,05$  por tanto, se acepta H1 y se rechaza H0.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe relación significativa entre coaching educativo y autoestima en los docentes de la institución gastronómica Cumbre, dado que, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo 0,951 con un  $p < 0,05$  por lo que, si el instituto implementa el coaching educativo, mejorará la autoestima de los docentes.
2. Se identificó que el 40% de los docentes de la institución gastronómica Cumbre se encuentra en un nivel bajo de las competencias coaching educativo, puesto que actualmente el instituto no implementa herramientas de coaching que faciliten la labor de los docentes ante el aprendizaje y enseñanzas de sus estudiantes, de tal forma que logren alcanzar los resultados esperados y ayuden a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico en las diversas materias de estudio.
3. Se diagnosticó que el 32% de los docentes de la institución gastronómica Cumbre se encuentra en un nivel medio bajo de autoestima, dado que los docentes no tienen buenos pensamientos ni aprecio sobre ellos mismos, lo cual causa que los estudiantes, durante su proceso de aprendizaje, no se sientan en confianza y no adquieran los conocimientos necesarios referente a sus carreras.
4. Se determinó que las dimensiones de coaching educativo se relacionan significativamente con la autoestima de los docentes de la institución gastronómica Cumbre, siendo las dimensiones competencias de personalidad, con un coeficiente de 0,921, y competencias técnicas internas, con un coeficiente de 0,879, las que más se relacionan con la autoestima, por lo cual se infiere que, si los docentes cuentan con dichas competencias, podrán incrementar sus niveles de autoestima.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la directora general de la institución gastronómica Cumbre se le recomienda la implementación un programa de coaching educativo, que permita el desarrollo de competencias de un coach y puedan orientar de manera eficiente a sus estudiantes para que alcancen sus objetivos.

A la coordinadora académica la implementación de sesiones personalizadas de coaching educativo a los docentes a fin de potenciar sus habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales e intergrupales.

A los docentes se les recomienda participar de talleres para potenciar sus competencias aptitudinales, personales, relacionales y técnicas internas que vendrían a ser la clave para elevar su autoestima y esto repercutirá en mejores indicadores del proceso de enseñanza aprendizaje.

## VII. REFERENCIAS

- Arzate, O. (Setiembre- Diciembre de 2013). Coaching Educativo una propuesta metodologica para innovar en el aula. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 9(4), 177-185.
- Atarama, A. (2013). Programa de Coaching Interpersonal y su Influencia en el desarrollo de la Autoestima en los estudiantes del segundo grado de educación primaria I.E.N°11011 "Señor de los Milagros". Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11031>
- Autoestima Familiar Superación desde adentro. (2011). *Autoestima Familiar Superación desde adentro* (Primera ed.). Lima: Mirbet Ediciones.
- Benavides, Peralta, & Saucedo. (2011). Aplicación del Plan de Estrategias socio afectivas para elevar la Autoestima de los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la I.E. N°10406 de Chulit - Chota. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5938/Florich\\_ORD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5938/Florich_ORD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bolívar, C., & Vargas, C. (2007). *AreaRH.com*. Obtenido de Qué es la Autoestima: <http://www.arearh.com/psicologia/autoestima.htm>
- Brander, N. (2011). *El Poder de la Autoestima*. Barcelona: Espasa Libros, S. L. U.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, ICFES.
- Camacho Serrano, C., & Espinosa Moreno, R. (2016). El Coaching Educativo y el Desarrollo Socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C . Bogotá.
- Carbonero, M. A., Román, J. M., Martín-Antón, L. J., & Reoyo, N. (2009). Efecto del programa de habilidades docentes motivadoras en el profesorado de secundaria. *Revista de psicodidáctica*, 14(2), 229-244. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17512724005>



- Casanova, E. (1993). El desarrollo del concepto de sí mismo en la teoría fenomenológica de la personalidad de Carl Rogers. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 46, 177-186. Obtenido de [https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=teor%C3%ADa+de+carl+rogers&btnG=&oq=teoria+de+car](https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=teor%C3%ADa+de+carl+rogers&btnG=&oq=teoria+de+car)
- Coopersmith, S. (1990). *Self-Esteem Inventories*. California: Consulting Psychologists Press.
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Ciencias de la Educación*, 20(36), 152-168. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- De la Herrán Gascón, A. (2004). El docente de baja autoestima: implicaciones didácticas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 51-65. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77100504>
- Delors, J. (1994). Los cuatro pilares de la educación. México, México. Obtenido de <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PPP-DC-Delors-Los-cuatro-pilares.pdf>
- Díaz Rodas, M. (2016). El Coaching educativo como formación de los estudiantes en el programa de Maestría en docencia Universitaria para su desarrollo profesional. Guatemala.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. .
- Figueirido, E. (2008). *¿Me quiero o no me quiero? Pasos para una autoestima sana*. Barcelona: Andamio.
- Florich Obregón, R. D. (2017). Programa de autoestima en el aprendizaje de estudiantes de educación secundaria de la institución educativa N° 0032, UGEL 06. Lima.
- Giráldez Hayes, A., & Van Nieuwerburgh, C. (2016). *Coaching Educativo*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.

- Gutiérrez, M., & Sime, L. (2010). *Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6940>
- Hernández Sampieri, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.
- Herrera Rojas, A. N. (1998). *Notas sobre Psicometria*. SantaFe de Bogota. Obtenido de [https://www.academia.edu/14967454/UNIVERSIDAD\\_NACIONAL\\_DE\\_COLOMBIA\\_FACULTAD\\_DE\\_CIENCIAS\\_HUMANAS\\_DEPARTAMENTO\\_DE\\_PSIKOLOGIA\\_NOTAS\\_SOBRE\\_PSIKOMETRIA\\_GUIA\\_PARA\\_EL\\_CURSO\\_DE\\_PSIKOMETRIA](https://www.academia.edu/14967454/UNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_COLOMBIA_FACULTAD_DE_CIENCIAS_HUMANAS_DEPARTAMENTO_DE_PSIKOLOGIA_NOTAS_SOBRE_PSIKOMETRIA_GUIA_PARA_EL_CURSO_DE_PSIKOMETRIA)
- Hinojosa Apaza, D. (2017). El Coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N° 4010 Callao . Lima.
- Laguna Proaños, N. M. (2017). La autostima como factor influyente en el rendimiento académico. Tolima.
- Leon Menendez, M. I. (2016). Estrategia de coaching para la estrategia de Liderazgo en la formación de instructores y miembros del equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo Región Norte. Chiclayo.
- López Pérez, C., & Valls Ballesteros, C. (2013). *Coaching Educativo: Las emociones al servicio del aprendizaje*. Madrid: Ediciones SM.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Diaz de Santos S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=motivacion+y+personalidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi9msfxmPXjAhUGjVkkHcwICS4Q6AEIJzAA#v=onepage&q=motivacion%20y%20personalidad&f=false>
- Mendoza Mansilla, J. G. (2018). Programa de Coaching Pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un instituto Superior Tecnológico del distrito de Ate. Lima.
- Miedaner, T. (2002). *Coaching para el Éxito*. Barcelona: Ediciones Urano S.A.
- Moreno, A. (28 de 09 de 2015). Así será la escuela en 2030. *EL MUNDO*.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. Lima: ( 3° Edición ) Centro de Producción Editorial.
- Ortiz, F., & García, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: LIMUSA S.A. DE C.V.
- Pérez Montenegro, W. M. (2017). Programa de estrategias metodológicas para elevar la autoestima de los estudiantes del curso de inglés I del primer ciclo de la escuela profesional de educación FACHSE-UNPRG. Lambayeque.
- Perez, J. F. (2013). *Coaching Educativo*. Bogota: Ediciones de la U - Lid editorial.
- Psicología, C. G. (2014). *Comisión Internacional del Tests 2014*. Obtenido de <https://www.cop.es/pdf/ITC2015-Investigacion.pdf>
- Rodríguez Jimenez , A., & Pérez Jacinto , A. (2017). *Revista de escuela de administración de negocios*. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Saldaña Sáenz, L. M. (2017). Programa Teen Coaching y la Autoestima de los estudiantes del nivel Secundaria , Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22692>
- Sanmartín, O. (03 de 11 de 2015). Los cinco grandes problemas del profesorado español. Madrid, España. Recuperado el 28 de 05 de 2019, de <https://www.elmundo.es/sociedad/2015/11/03/5637c9dc268e3e02488b456c.html>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa S.A. de C.V.
- Tolhurst, J. (2006). *Coaching for Schools: A Practical Guide to Using Coaching to Build Sustainable Learning and Leadership in Schools*. Harlow: Pearson Education.
- Velarde Consoli, E. (31 de Octubre de 2008). La Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva de Reuven Feuerstein. *Investigación Educativa*, 12(22), 203-221. Recuperado el 10 de Junio de 2019, de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_educativa/2008\\_n22/a12v12n22.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2008_n22/a12v12n22.pdf)

## ANEXOS

### INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Nro.

#### ESCALA DE COACHING EDUCATIVO DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CUMBRE

Estimado docente, el objetivo del presente instrumento es determinar el nivel de coaching educativo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

**DATOS GENERALES:**

Edad:.....Tiempo en la institución: ..... Fecha: .....

Variables y sus dimensiones / Escala		SI	NO
<b>VARIABLE COACHING EDUCATIVO</b>			
<b>Dimensión: Competencias Aptitudinales</b>			
1	Tienes redactada claramente tu visión personal		
2	Consideras que hoy en día la experiencia que posees te ha dotado de la sabiduría adecuada para resolver los conflictos en el aula		
<b>Dimensión: Competencias de Personalidad</b>			
3	En el aula evitas hacer vanagloriarte de tus logros, conocimientos y virtudes ante tus estudiantes		
4	Implementas nuevas estrategias de acercamiento con tus estudiantes		
5	Sueles adaptarte rápidamente a los cambios académicos para desaprender- aprender-reaprender para mejorar la interrelación con tus estudiantes		
6	Consideras que has logrado resultados satisfactorios en el proceso de enseñanza		
7	Controlas tu ansiedad en momentos de estrés, dentro del aula		
8	Tus hechos reflejan a plenitud tu compromiso de palabra con tus estudiantes		
9	Demuestras a lo largo del tiempo a tus estudiantes que tu predica de valores se relacionan con tu accionar		
10	Tus creencias y valores te permiten afirmar con convicción el logro de los retos que se te presentan en el aula		
11	Asumes tu rol protagónico en las decisiones voluntarias sobre tu vida, no permitiendo que el entorno te afecte sustentándolas sobre tus valores		
<b>Dimensión: Competencias Relacionales</b>			
12	Respondes asertivamente ante estímulos que alteran tus emociones, en la relación con tus estudiantes		
13	Identificas las emociones de tus estudiantes ante los retos que les planteas		
<b>Dimensión: Competencias Técnicas Internas</b>			
14	En sus clases aplica la técnica de la observación para evaluar la coherencia entre lo que piensa, habla y hacen los estudiantes		
15	En todas las circunstancias a los estudiantes les prestas la debida atención con una <i>escucha empática</i> para conocer sus inquietudes		
16	Consideras que la forma de tu <i>comunicación verbal</i> con los estudiantes es la adecuada para facilitar la interrelación mutua		
17	Creer que adoptas los gestos, señales y posturas adecuados para la facilitar tu comunicación con los estudiantes		
18	Acostumbras a implementar el feedback para investigar si el intercambio de experiencias y conocimientos fue efectivo		
19	Recurre a tu <i>intuición</i> para decidir sobre la forma de enseñanza a tus estudiantes		

Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo - 2019

## VALIDEZ POR PARTE DE EXPERTOS



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Cuyate Reyes Jesús Simón*  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: *Licenciado en Educación Secundaria*  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching Educativo y Substancias en los docentes del Inst. católico "Cumbra" - Chiclayo*  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: *Encuesta dirigida a docentes y estudiantes de la ICSTP Cumbra*

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					✓
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					✓
TOTAL																						100

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

*100 / 100%*

**LUGAR Y FECHA:**

*10-07-2019*

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI:

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Hondzo Banda Tonie Ysely*  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: *Maestro en Administración de Negocios - MBA*  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: *Universidad César Vallejo - SAC*  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: *Coaching Educativo y Autoestima en los docentes del Instituto Gastronómico - CUMBRE - Chiclayo*  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR:

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					✓
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					✓
TOTAL																						

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*El presente instrumento está apto para su aplicación.*

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

*98%*

LUGAR Y FECHA: *Pimentel, 17 junio 2019*

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 41154520

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PEREZ ARBOLESA, PEDRO ANTONIO  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: E.P.G. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: COACHING EDUCATIVO Y AUTOESTIMA EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO GASTRONÓMICO CUMBE-CHICLAYO.  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR:

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				100
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				100
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				100
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				100
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				100
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				100
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				100
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				100
TOTAL																					1000

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100%

**LUGAR Y FECHA:**

CHICLAYO, 15/JULIO/2019

[Firma]  
 FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16456428

*Inventario Coopersmith*

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES**

Lea detenidamente cada afirmación, marque con una X en la palabra SI, si su respuesta está de acuerdo con la oración y en NO, cuando está en desacuerdo.

N°		Si	No
1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchas cosas de mi que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido ( a )		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mí		
12	Es bastante difícil ser "Yo mismo"		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No soy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		



## VALIDACIÓN

### ESCALA DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH VERSIÓN ADULTOS FICHA TÉCNICA:

Nombre : Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith, (SEI) versión Adultos.

Autor : Stanley Coopersmith

Administración: Individual y colectiva.

Duración : Aproximadamente 15 minutos.

Niveles de aplicación: De 16 años de edad en adelante.

Finalidad : Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas: Personal, Familiar y Social de la experiencia de un sujeto.

#### DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:

El Inventario de Autoestima de Coopersmit para Adultos, de acuerdo al análisis del inventario en referencia se puede observar que a diferencia de la versión Escolar (original), el Inventario de Autoestima de Coopersmit para Adultos toma como referencia los primeros 25 ítems del primer inventario en mención, modificando los reactivos correspondientes al de las áreas “Hogar Padres” por el de “Familiar” (06 reactivos), y unifica las áreas “Social Pares y Escolar” en uno solo, al que denomina “Area Social” (07 reactivos); y con relación al contenido de los ítems, éstos son similares a los que se mencionan en el inventario original.

Está compuesto por 25 Items, en los que no se encuentran incluidas ítems correspondientes a la escala de mentiras.

La prueba se encuentra diseñada para medir las actitudes valorativas con adolescentes y adultos a partir de los 16 años de edad en adelante.

Los ítems se deben responder de acuerdo a si el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos de verdadero o falso.

Los 25 ítems del inventario generan un puntaje total así como puntajes separados en Tres áreas:

- I. **SI MISMO GENERAL:** El cual refieren a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.
- II. **SOCIAL:** Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos. Así como sus referentes a las vivencias en el interior de instituciones educativas o formativas y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.
- III. **FAMILIAR:** Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

#### ADMINISTRACION

La administración puede ser llevada a cabo en forma individual o grupal (colectivo). Colectiva y tiene un tiempo aproximado de 20 minutos.

#### PUNTAJE Y CALIFICACION.

El puntaje máximo es de 100 puntos. Cada respuesta vale un punto, así mismo un puntaje total de autoestima que resulta de la suma de los totales de las sub-escalas multiplicadas por 4 (CUATRO)

La calificación es un procedimiento directo, el sujeto debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación en términos de Verdadero (Tal como a mí) o Falso (No como a mí).

Los puntajes se obtienen haciendo uso de la clave de respuestas se procede a la calificación (JOSUE TEST ha elaborado una plantilla y protocolo para ser utilizado en la calificación individual o grupal). El puntaje se obtiene sumando el número de ítem respondido en

forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicando éste por dos (4), siendo al final el puntaje máximo 100.

#### CLAVE DE RESPUESTA:

Items Verdaderos: 1,4,5,8,9,14,19,20.

Items Falsos: 2,3,6,7,10,11,12,13,15,16,17,18,21,22,23,24,25.

#### SUB ESCALAS:

- I. SI MISMO GENERAL: (13 ÍTEMS) 1,3,4,7,10,12,13,15,18, 19,23,24,25.
- II. SOCIAL: (6 ÍTEMS) 2,5,8,14,17,21.
- III. FAMILIAR: (6 ítems) 6,9,11,16,20,22.

#### CATEGORIAS

Los intervalos para cada categoría de autoestima son:

De 0 a 24	Nivel de Autoestima Bajo
25 a 49	Nivel de Autoestima Medio bajo
50 a 74	Nivel de Autoestima Medio alto
75 a 100	Nivel de autoestima Alto.

#### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

En las investigaciones realizadas para la elaboración del presente Manual, no se han encontrado antecedentes relacionados a la aplicación de la prueba en nuestro medio que permitan dar a conocer la validez o confiabilidad de la misma. Aunque actualmente se viene trabajando en la Universidad de Lima un estudio con muestras significativas.

## FIABILIDAD DE COACHING EDUCATIVO Y AUTOESTIMA

### Coaching Educativo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	de	N de elementos
,897		19

*Tabla 14. Índice de Confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach*

Índice	Escala de fiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1.0	Confiabilidad Perfecta

*Fuente: Herrera (1998) (Herrera Rojas, 1998)*

### Autoestima

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	de	N de elementos
,913		25

# AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Chiclayo, 27 de setiembre de 2019

Dra. Mercedes Collazos Alarcón

**Directora Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo  
Chiclayo .-**

Reciba un cordial saludo a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cumbre.

Con relación a la comunicación recibida el pasado 11 de junio, en la cual presentan a la Maestrante en Psicología Educativa: Anggela Peña Peña, se les informa que nuestra institución ha aceptado que pueda ejecutar el desarrollo de su proyecto de tesis **“Coaching Educativo y Autoestima en los docentes del Instituto Gastronómico CUMBRE - Chiclayo”**, aplicando los instrumentos correspondientes.

Por lo indicado, se expide la presente comunicación para que la interesada pueda realizar las coordinaciones necesarias.

Es propicia la ocasión para testimoniarle nuestros sentimientos de consideración y estima.



Muy atentamente,

Mg. Karim Gianella Ramírez Requejo

Directora General

Infórmate al T. 074 - 228790 | C. 979449746 o en José E. Lora y Lora 625  
[www.institutocumbre.edu.pe](http://www.institutocumbre.edu.pe)

# AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: PEÑA PEÑA ANGGELA  
D.N.I. : 43785314  
Domicilio : Manzana V1 Lote12.Urb.Derrama Magisterial- Chiclayo  
Teléfono : Fijo : 074 485205 Móvil :979838542  
E-mail : angelap4@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Psicología Educativa

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

**Autor (es) Apellidos y Nombres:**

Peña Peña Anggela

**Título de la tesis:**

COACHING EDUCATIVO Y AUTOESTIMA EN LOS DOCENTES DEL  
INSTITUTO GASTRONÓMICO CUMBRE - CHICLAYO

**Año de publicación** : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi  
trabajo de investigación o tesis.

Firma :

\_\_\_\_\_  
Anggela Peña Peña

Fecha :18-10-2019

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MANUEL RAMOS DE LA CRUZ, Asesor del curso de Diseño y Desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, ANGELA PEÑA PEÑA, titulada: "Coaching educativo y autoestima en los docentes del Instituto Gastronómico Cumbre - Chiclayo", constato que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chiclayo, 12 de octubre de 2019

  
.....  
DR. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ  
DNI: 17570208

**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5.

## REPORTE DE TURNITIN

### Coaching educativo y autoestima en los docentes del Instituto Gastronómico Cumbre - Chiclayo

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>17%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>habilidades.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.unilibre.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>dewey.uab.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
Dr. Manuel Ramos De La  
DOCENTE  
DNI. 17870208



# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANGELA PEÑA PEÑA

INFORME TÍTULADO:

COACHING EDUCATIVO Y AUTOESTIMA EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO  
GASTRONÓMICO CUMBRE - CHICLAYO

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 09/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

  
FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO