



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham.  
Valdelomar. Carmen Alto, Ayacucho, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación.

**AUTOR:**

Díaz Cruz, Víctor (ORCID: 0000-0002-7073-3395)

**ASESOR:**

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Para el ser que ilumina mi vida, Dios.

El Autor.

## **Agradecimiento**

Con mucho amor y cariño a mis queridos padres por su apoyo incondicional en todo momento.

Et Autor.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I INTRODUCCIÓN.....	9
II MARCO TEÓRICO.....	13
III METODOLOGÍA.....	23
3.1 Diseño y tipo de investigación.....	23
3.2 Operacionalización de la variable.....	23
3.2.1 Variable 1: Coaching educativo.....	23
3.2.2 Variable 2: Desempeño docente.....	24
3.3 Población, muestra, muestreo.....	25
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
3.4.1 Validez y Confiabilidad Estadística.....	26
3.5 Procedimiento.....	28
3.5.1 Método de análisis de datos.....	28
3.6 Aspectos éticos.....	29
IV RESULTADOS.....	30
4.1 Análisis Descriptivo Comparativo.....	30
4.1.1 Variable Coaching Educativo y sus dimensiones.....	30
4.1.2 Variable Evaluación Desempeño Docente y sus dimensiones.....	35
4.1.3 Cruce de Variables.....	39
4.2 Análisis Inferencial.....	40
4.2.1 Prueba de Normalidad.....	40
4.2.2 Contrastación de Hipótesis.....	42
V DISCUSIÓN.....	47
VI CONCLUSIONES.....	50
VII RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	56

## Índice de tablas

Tabla 1 Validación del Instrumento por Especialistas .....	27
Tabla 2 Criterios de interpretación del Coeficiente del Alfa de Conbrach.....	27
Tabla 3 Confiabilidad: COACHING EDUCATIVO.....	27
Tabla 4 Confiabilidad: DESEMPEÑO DOCENTE.....	28
Tabla 5 Nivel Coaching Educativo .....	30
Tabla 6 Nivel de la Dimensión ética .....	31
Tabla 7 Nivel de Dimensión técnica .....	32
Tabla 8 Nivel de Dimensión estética .....	33
Tabla 9 Nivel de Dimensión política .....	34
Tabla 10 Nivel Desempeño Docente.....	35
Tabla 11 Nivel de Dimensión cultura.....	36
Tabla 12 Nivel de Dimensión política .....	37
Tabla 13 Nivel de Dimensión pedagógica.....	38
Tabla 14 Tabla cruzada Coaching Educativo*Desempeño Docente .....	39
Tabla 15 Prueba de Normalidad .....	41
Tabla 16 Correlación entre Variables.....	42
Tabla 17 Correlación entre Dimensión ética y Desempeño docente .....	43
Tabla 18 Correlación entre Dimensión técnica y Desempeño docente .....	44
Tabla 19 Correlación entre Dimensión estética y Desempeño docente .....	45
Tabla 20 Correlación entre Seguridad Informática y la Evaluación Formativa .....	46

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Coaching Educativo .....	30
Figura 2 Nivel de la Dimensión ética .....	31
Figura 3 Nivel de Dimensión técnica .....	32
Figura 4 Nivel de Dimensión estética .....	33
Figura 5 Nivel de Dimensión política .....	34
Figura 6 Nivel Desempeño Docente .....	35
Figura 7 Nivel de Dimensión cultura .....	36
Figura 8 Nivel de Dimensión política .....	37
Figura 9 Nivel de Dimensión pedagógica .....	38
Figura 10 Coaching Educativo*Desempeño Docente .....	40

## Resumen

Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Carmen Alto de Ayacucho. Mediante un cuestionario estructurado aplicado a 30 docentes del nivel secundario.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó como instrumento dos cuestionarios, el primero para obtener información sobre el coaching educativo y el segundo para lograr información respecto al desempeño docente. La variable 1 tienen un total 20 preguntas con opciones en escala de Likert y la variable 2, 34 preguntas también con opciones de respuesta en escala de Likert.

Como consecuencia de la prueba de hipótesis estadística se estableció que si existe relación entre la variable COACHING EDUCATIVO y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral) y tiene una fuerza de 71.3% (Alta o Fuerte).

**Palabras Clave:** Coaching educativo, desempeño docente.

## **Abstract**

This research work was carried out with the aim of establishing the relationship between educational coaching and teaching performance at the Abraham Valdelomar Educational Institution in Carmen Alto de Ayacucho. Through a structured questionnaire applied to 30 teachers at the secondary level.

Research has a quantitative approach of correlational descriptive level. Two questionnaires were used as an instrument, the first to obtain information on educational coaching and the second to obtain information regarding teaching performance. Variable 1 has a total of 20 questions with Likert scale options and variable 2, 34 questions also with Likert scale answer options.

As a result of the statistical hypothesis test established that if there is a relationship between the variable COACHING EDUCATIVO and the variable TEACHING PERFORMANCE in the Abraham Valdelomar Educational Institution of Carmen Alto 2021. The correlation is significant at level 0.01 (bilateral) and has a force of 71.3% (High or Strong).

**Keywords:** Educational coaching, teaching performance.

## I INTRODUCCIÓN

Según el Diario El Comercio, 2018, la educación en nuestro país continúa enfrentando una serie de problemas sobre todo en la calidad educativa que depende mucho de la preparación del docente y las estrategias que maneja a la hora de enfrentar su labor con los estudiantes. En estos tiempos el rol del educador va más allá de solo difusor de conocimiento porque a la vez tiene que facilitar al escolar herramientas y habilidades para que siga mejorando sus competencias de manera autónoma. A nivel local, vemos PER- al 2021 de Ayacucho, exige en su integridad la formación moral de los docentes y los tutores, y que asuman sus compromisos de su labor como profesional en un marco de respeto a la integridad personal del estudiante, reconociendo sus derechos fundamentales. En ese sentido, el desempeño docente constituye el pilar básico en el desarrollo que se debe tomar en cuenta si se quiere buscar una educación de calidad.

A nivel nacional, Según el diario el Comercio, 2018, una reciente investigación de Majerowicz y Montero se encuentran en este programa que impacta positivamente en el desempeño docente del nivel de los niveles de primaria rurales y encuentran mejoras en los resultados en las pruebas estandarizadas y estas mejoras no son de corto plazo. Asimismo, El diario el Peruano, 2021, plantea al coaching como una herramienta para los profesores considerando que el coaching educativo busca transformar la enseñanza en el aula para que los docentes ayuden a los alumnos de secundaria para que tomen una decisión correcta a la hora de elegir una carrera ya sea, técnica o universitaria. La educación es un proceso muy complicado y delicado a la vez en la vida de un ser humano que sucede en primer lugar fundamentalmente dentro del seno familiar, luego en la vida escolar transitando desde el nivel inicial hasta los estudios superiores. En el desarrollo de las competencias no solo influyen el conjunto de capacidades, habilidades y actitudes en la formación integral del educando, sino también las costumbres, las creencias o las formas de conducta que se hereda.

A nivel internacional según, CNN de Chile, 2013, el coaching educativo puede cambiar la forma de aprendizaje de los estudiantes si se pone en práctica las

herramientas de coaching a través de creatividad, imaginación e innovación y hace referencia al trabajo docente que siguen trabajando como dando charlas, por lo que propone activar, estimular las habilidades de los estudiantes. Analizando el efecto del desarrollo de la educación, podemos decir que es sumamente inseguro, puesto que el hombre está en constante aprendizaje, por ello, cambian sus conductas y sus normas en cada etapa de la vida. La formación integral de los escolares en sus primeros años de vida son bastante difíciles, porque ello responderá la manera ser protagonista en el futuro, cuando sea adulto. La educación puede darse a través de patrones diferentes y distintas categorías, pero generalmente está a cargo de un tutor, profesor, maestro, facilitador o guía que representa una imagen de referente autoridad sobre los aprendices, responsable del desarrollo de las competencias y capacidades aptitudinales y actitudinales, teniendo en cuenta la cultura propia, las demandas y necesidades, el ritmo, brindando las herramientas para generar el aprendizaje de manera autónoma. En tal sentido, el coaching como estrategia para transformar la visión del docente en el desempeño docente es muy indispensable. El propósito de los educadores/ coach es encaminar a los escolares y conducir en el proceso de descubrimiento y autodescubrimiento de sus aptitudes y actitudes. La educación debe dar la opción de abrir diversos caminos que permitan lograr su ansiada meta, debe ser la llave muy importante que abra la puerta para que el escolar de manera autónoma logre su realización y que alcance las herramientas para seguir desarrollando puesto que no habrá dos caminos similares. En tal sentido la labor o el desempeño del docente marca la diferencia para lograr la formación integral del educando.

A nivel nacional viendo el análisis de labor que realiza el educador, en el documento de Marco de buen desempeño docente, 2014, establece que la carrera del docente tiene que situarse en los cambios que vienen dándose en cada momento, nuestro país y el mundo, requieren una educación basada acorde a las demandas y necesidades de los estudiantes abandonando esa cultura autoritaria, donde el protagonista del proceso de aprendizaje sigue siendo el docente. Hoy más que nunca producir transformación estable en la personalidad, el conocimiento y la forma de trabajo del maestro se requiere una nueva docencia que sea capaz de aflorar virtudes democráticas de

respetabilidad y vivir armónicamente con las personas de diferentes culturas de relación de análisis, imaginativa y dinámica. En la competencia 4 del documento, Marco de buen desempeño docente, establece que el educador debe saber conducir el desarrollo de las competencias del estudiante teniendo en cuenta el conocimiento científico y con un amplio dominio de técnicas, habilidades y recursos de una forma sensata y valorativa, relacionado a la absolución de cuestiones con sus vivencias e intereses y contextos culturales. En el desempeño 22 establece que el docente debe tener en cuenta el uso de programas educativos y experiencias de aprendizaje que desarrolle la capacidad de analizar y evaluar la consistencia de los razonamientos el pensamiento crítico y la capacidad de generar nuevas ideas en los aprendices motivando de esta forma a aprender..A nivel internacional el desempeño docente, en nuestro país vecino de Ecuador, el profesor es un agente de cambio, su labor no es solo brindar el conocimiento científico, sino generar un proceso de aprendizajes de forma significativa y teniendo en cuenta el contexto para obtener resultados favorables en el aprendizaje de los estudiantes por ende el desarrollo integral. Esto obliga al profesor a que mejore su práctica docente no solamente en capacitaciones sino, día a día. (Gutiérrez, 2010)

En la Institución Educativa (I.E.) de secundaria, Abraham Valdelomar del distrito de Carmen Alto- Ayacucho, en la mayoría de los docentes no se muestra una iniciativa para mejorar la calidad del trabajo docente, se observa poca motivación para poder seguir estudios de capacitación, actualización, seguir estudios de postgrado, las cuales, puede ayudar a elevar el nivel de desempeño docente y priorizar diversas estrategias de aprender a aprender. Prevalece aún en las aulas el rol protagónico del docente cuando en realidad debería entregar ese rol al estudiante para que el propio estudiante gestione autónomamente su aprendizaje. La gestión educativa regional y local, mucho menos la parte directiva de la I.E. no toman iniciativa para implementar nuevas estrategias que puedan mejorar el trabajo docente y así buscar formas diversas de aprendizaje de acuerdo a las demandas y necesidades de los estudiantes. En tal sentido se propone realizar el trabajo de investigación con el propósito de conocer el grado de relación que existe entre el coaching educativo y el desempeño docente en la I. E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, Ayacucho, 2021.

Frente a esta problemática, es necesario replantear el desempeño docente con estrategias que realmente ayuden al estudiante a aprender y no a enseñarle teniendo en cuenta las dimensiones del desempeño docente y las bondades que nos ayuda a obtener los resultados previstos en base a metas planteadas. Ante esta situación, se realiza la formulación del problema, y como problema general, se tiene: ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021, ¿De qué manera se relaciona la dimensión ética docente, técnica, estética y política del coaching educativo con el desempeño docente?.

A continuación se presentan los objetivos. El objetivo general es determinar la relación de coaching educativo en el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021. Los específicos son establecer la relación que existe entre la dimensión ética docente, las dimensión técnica docente, la dimensión estética docente y la dimensión política docente en relación con el desempeño docente.

A continuación se presentan las hipótesis. La hipótesis general muestra la existencia de relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. Las específicas son: Los específicos son: Existe relación entre la dimensión ética docente con el desempeño docente, existe relación entre la dimensión técnica y el desempeño docente, Existe relación entre la dimensión estética con el desempeño docente y Existe relación entre la dimensión política docente en relación con el desempeño docente.

## II MARCO TEÓRICO

Como antecedente de **coaching educativo**:

Ulloa Vásquez, 2019, en su indagación concluye la vinculación entre el coaching educativo y liderazgo transformacional arribando a una conclusión que se da una relación relevante entre el coaching educativo y liderazgo transformacional de docentes con  $R_h = 0.543$  y con un Sing. Bilateral equivalente a  $0.000$  ( $p$  valor  $< 0.05$ )

Por su parte, García Romero, en el año, 2020, en su tesis tiene el objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño docente llegando a la conclusión que la primera variable de mi estudio incide de forma importante en la dimensión reflexiva en docentes, lo que implica que la práctica docente depende del 51.35 del coaching educativo.

Pacheco (2017), en su labor de investigación en docentes de instituciones educativas de nivel inicial la provincia de Huancayo, Perú, buscó determinar la vinculación entre los valores éticos y el desempeño docente, la investigación de tipo sustantiva de nivel descriptivo concluyó que se da una vinculación alta relevante entre estas variables.

Beltramé (2016), en un labor investigativa ,no experimental y descriptivo correlacional realizado en una muestra poblacional de 256 docentes, estableció existe relación moderada entre la ética profesional y el desempeño docente, corroborado además por la relación entre sus dimensiones: positiva moderada entre la dimensión autonomía con la dimensión preparación para el aprendizaje (0,747), positiva moderada entre la dimensión responsabilidad con la dimensión enseñanza para el aprendizaje (0,787), positiva fuerte entre la dimensión competencia profesional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad (0,887).

Barbarán (2019) en una investigación descriptiva correlacional realizado con 30 docentes de una universidad privada de Trujillo-Perú a quienes se aplicó una encuesta, demostró una relación favorable (0.798) entre el coaching educativo y el desempeño docente, en este estudio la primera variable se planteó en tres

dimensiones: cooperativo, participación en el sistema educativo y mediación en situaciones de conflicto.

Gordillo et al (2018), desarrollaron una investigación deductiva, inductiva de análisis y síntesis con 22 docentes y 30 estudiantes de Loja correspondientes a todos los niveles de la educación básica de Ecuador, lo que en Perú es equivalente al nivel inicial, primario, y secundario, para identificar debilidades y fortalezas de las estrategias didácticas en relación a la cultura estética pedagógica. El 73% de de la población docente piensa que el conocimiento de la educación estética influye de manera significativa en el desempeño en el aula.

León (2018), en un estudio correlacional explicativo realizado en 51 profesores del nivel secundaria del distrito Simón Bolívar, Pasco, determinó un alto grado de repercusión del coaching educativo en el desempeño docente; obteniendo  $Rho\ 0,517^{**}$  y un coeficiente de determinación de  $0.310^{**}$  que indica que el coaching educativo influye en 31% en el desempeño docente, y el 69% es influido por otros factores. El estudio también determinó que la dimensión política de la primera variable influye en la segunda variable al lograr un coeficiente de correlación  $Rho$  de Spearman equivalente a  $0,949^{**}$  que revela correlación bastante alta, o sea, a un nivel adecuado de la dimensión política del coaching educativo, le corresponde un alto nivel de la segunda variable..

Como antecedente relacionado al **desempeño docente**:

Según, Urquiza Rivera en el año 2017 en su tesis concerniente al desempeño docente su propósito fue establecer la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente, donde estableció una vinculación relevante moderada  $r=0,673$  entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente, dando recomendaciones a los directores y docentes a fin de que tengan conocimientos previos del manejo de la inteligencia emocional

Por otro lado, Quispe Pareja, 2020 llevó a cabo la investigación sobre la gestión pedagógica del directivo y sus relación con el desempeño docente donde el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente llegando a la conclusión que la gestión pedagógica del directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, el valor  $p=0,0000.05$ . Asimismo, la correlación es directa

significativa que alcanzó a un nivel de 0,576 que corresponde a un nivel de correlación positiva.

Como antecedente del ámbito internacional, Fontal Aponte en el 2020 en su trabajo de investigación, cuyo objetivo fue comprobar la relación entre la ruptura del contrato psicológico y la satisfacción laboral con el desempeño en el trabajo de los docentes, arriba a la conclusión que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables, lo cual confirma la hipótesis de la investigación y lo corroboran también otros investigadores.

A continuación presentamos las teorías de cada variable.

En cuanto al origen del coaching, se observa varias teorías como de Timothy Gallway del 2012, quien en su libro, El juego interior del tenis, donde plantea un juego exterior y un juego interior. En la recreación interior tiene lugar en la mente del jugador y se juega contra las dificultades como las dudas, la falta de concentración, el nerviosismo entre En tal sentido, Gallway, define al coaching como arte de generar una atmósfera favorable en el diálogo, conversación de manera que facilite la movilización una serie de capacidades y habilidades comunicativas con el fin de alcanzar sus metas trazada, liberando el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, es decir, promueve la ayuda a aprender en lugar de enseñar. El coach es un entrenador para la vida, lleva a su coacheado a recorrer caminos que él mismo diseña pero quizás nunca se atrevió a transitar, en otras palabras es un facilitador del aprendizaje, un provocador, un motivador por excelencia. Peter Senge, 2011, manifiesta que la gente no se resiste al cambio, es un detective que curiosear, investiga, indaga y esencialmente es un soplador de brasas y nosotros como educadores ¿que somos si no, la expresión de todos los roles mencionados?

García y Martín, 2016, consideran que el Coaching es un proceso donde se establecen una relación entre el coach y el coachee, en el que se determinan algunas reglas y unos compromisos en donde el éxito depende absolutamente de la voluntad y compromiso del estudiante. Ellos, plantean los siguientes pasos para llevar este proceso. Como primer paso plantea crear conciencia en el coachee o el estudiante de la necesidad de ese proceso de cambio y el aprendizaje. Debemos empezar a hacernos preguntas. ¿estoy dispuesto a

dedicar parte de mi tiempo a este proceso? ¿Estoy motivado hacia el cambio de actitud en el desempeño docente? ¿Qué espero conseguir al final de cada etapa de mi vida? ¿cómo me quiero sentir al final del proceso? ¿para qué quiero aplicar esta estrategia? son interrogantes que según los autores tienen que responder antes de iniciar este trabajo de coaching y para concretar este proceso plantea seguir estas fases: Diagnosticar la situación actual, es decir, observar y analizar la situación real de nuestras fortalezas y las áreas de mejora. Seguidamente plantea la descripción de la situación deseada, estableciendo los objetivos que se va a alcanzar. Luego, plantea elabora un plan de acción estableciendo la fuerza de voluntad y compromiso consigo mismo. Finalmente, plantean la medición de los resultados en donde se trata de comparar la situación actual y la deseada tratando de tener en cuenta acciones correctoras.

**Dimensiones de coaching educativo.** Cobaleda, 2017, considera **la dimensión ética docente**, relacionada a la integridad respeto y transparencia; por ello viene a ser el fundamento de la confianza que debe existir entre el coach y el coachee. El coach, en su ética conoce y cumple los compromisos de confidencialidad de la información que ha recibido del estudiante. Asimismo, Ella, representa la postura de respeto por el espacio, intimidad y dignidad tanto del docente Coach y del estudiante coachee. Según el documento, que nos orienta el trabajo docente, MBDD, 2014, el soporte ético del educador tiene que ver con el respeto de los derechos y la autoestima de los educandos donde se espera que el docente despliegue aptitudes y actitudes digno que merece consideración. Por ello, el trabajo del docente es muy delicado y a la vez digno porque, gracias a él se forma seres humanos y poner en práctica docente el coaching se necesita como un elemento indispensable este valor. El coach practica la ética como cualquier persona y no para que sea valorado como ejemplo, un modelo, sino más bien como un humilde servidor, porque él también tiene debilidades o es un ser vulnerable, frágil, lo cual, es un aspecto sumamente muy importante en el trabajo docente, puesto que el docente no es un ser perfecto.

En conclusión, la ética hemos construido desde nuestras raíces de identidad y no podemos improvisar cayendo en juego por ningún motivo puesto que en nuestra profesión sagrada está visto por nuestro observador que son nuestros

estudiantes y la sociedad. Por eso, si uno pretende ser vulnerado en el aspecto ético está poniendo en riesgo y falta de respeto al corazón del coaching educativo. Otra de las dimensiones que considera es la **dimensión técnica**, que está relacionado con las distinciones en el campo y manejo del coaching, en otras palabras tiene que ver con que el coach comprende a profundidad los conceptos de su profesión, es decir tener en cuenta el cuerpo teórico de su profesión. Hay diversas técnicas planteadas por varios autores, tener estas técnicas como una herramienta medio de consulta viva para la interacción entre el coaching y coachee. La incorporación de este término distinción, le da al coach un trato distinto y particular que hace parte del desafío vivirlas, cuando se hable, se encamine y se emocione. En otras palabras se trata de armonizar las etapas en el proceso conversacional entre el coach y el coachee para acompañar a la creación de conciencia del coachee sobre sí mismo y que de esta manera pueda empezar a verse y encontrar los nuevos caminos hacia su aprendizaje y reinención.

En esta etapa se fortalece la formación de las capacidades del coach y se siente a la vez vulnerable para lograr reencontrarse con su propia luz. Se trata de sentir e interiorizar desde la propia estructura de coherencia (cuerpo- habla-emoción-intuición) lo que se concibe como las etapas de coaching para luego poner al servicio de otros. **La dimensión estética**, es armonía, artesanía a ser una obra de arte y esos elementos estéticos pueden ser por ejemplo la ambientación de aula; para que el estudiante sienta que estaba siendo esperado, la cual puede significar para él o ella un acto de amor por el otro. También está relacionada a la pregunta ¿Cuál es la forma de hacer la sesión de coaching? ¿Cuál es mi textura de marca, mi color de marca? La cual permite definir la identidad del coach. Finalmente como el proceso conversacional es de los seres humanos que requieren la colaboración de ambas partes es un proceso estético cuando llegan al nivel de comprensión, del danzar juntos, que es el proceso conversacional. Cuando el coach está danzando con el coachee está viviendo la dimensión estética porque allí se ve la armonía del proceso de la belleza del mismo, del arte que implica hacia el coaching. El coach se considera un artesano que entiende que una obra de arte es diferente a la otra. Por último, plantea **la dimensión política** donde el poder está centrado en el coachee. El coach sabe que el dueño

del proceso de coaching es el coachee, por ello se le hace sentir capaz invitando a que se haga cargo de su responsabilidad. Este componente debe remarcar constantemente para activar con generosidad el poder que tiene el coachee en sus manos y que el coach muchas veces puede faltar respeto haciendo preguntas que quieren sesgar e influir. - Las implicancias de las decisiones en la vida del coach. Las decisiones que toma el coachee en la vida depende de la relación individual, familiar y social. Eso es lo que todo coach debe comprender para el proceso integral del coaching, puesto que la determinación que toma en la vida de coachee debe estar en armonía e integración con este segundo componente que cuida las implicaciones de las decisiones en su vida. - Los límites del coach. Para entender este punto es necesario plantear la interrogante: ¿Cuáles son los límites que hay hacia la vida del coach? Nos han enseñado que el coach realiza actos de amor y servicio para el coachee y la pregunta es: ¿Quién cuida al coach? El coach debe llegar a un nivel de expansión de conciencia que lo lleve a encargarse de asegurar un territorio político que tiene que ver con el establecimiento de límites con su coachee conservando su vida, su privacidad, intimidad. El coach jamás da una sensación de arrepentimiento por no haber hecho algo en una sesión, más bien está en la mira de reajustar en la siguiente sesión.

Para, Conte, 2019, coaching se trata de una estrategia que permite conducir a otro a fin de que pueda mejorar su competencia generando futuro, fundamentalmente es un proceso orientado al aprendizaje y la transformación. Asimismo, manifiesta la autora, El coach desarrolla habilidades conversacionales de autoconocimiento, gestión emocional y la capacidad para aprender con el propósito de ayudar a generar cambios en las personas, en las relaciones y en las organizaciones. Sobre la base del concepto de que somos seres lingüísticos y que el lenguaje genera acción, el coach da una mirada integral del ser humano que se despliega en 3 dimensiones: cuerpo, emoción y lenguaje lo que le permite intervenir desde cualquiera de las tres áreas. Entonces ¿Qué pasará cuando un alumno nos falte el respeto, cuando ataque a un compañero como cuando un padre nos confronte? ¿qué sucederá cuando en una reunión de docentes se transforma en un batalla campal? ¿Pueden pensar en otras situaciones donde se encontraran o encuentran a menudo sin

respuesta? Son estas situaciones las que hacen que como docentes y directivos debemos buscar nuestra identidad profesional, conectarnos con nuestros valores , creencias revisar nuestras opiniones, evaluar qué y cómo decimos lo que decimos, y fijarnos metas para esto tendremos que ser flexibles, poseer maestría emocional, un alto grado de compromiso y responsabilidad. Trabajar en nuestro ser y en el de nuestros alumnos para el hacer, trabajar en nuestras relaciones para obtener los resultados deseados. Educar en el ser es tener en cuenta los aspectos relacionales y emocionales. En conclusión la autora plantea tres dimensiones en este trabajo de coaching: la dimensión conversacional, la dimensión, relacional y la dimensión de los resultados, es decir, la calidad de nuestras conversaciones se verá reflejada en nuestras relaciones y estas impactarán proporcionalmente en los resultados que obtengamos.

La segunda variable presenta los siguientes autores.

Se toma en cuenta al documento de MINEDU Marco del Buen Desempeño Docente, 2014, la cual, define en un ámbito del trabajo docente como un conjunto buenas prácticas inherentes a su labor educativo, las cuales son exigidos a todos los docentes de educación básica de nuestro país.

Según, UNESCO, un docente de calidad es aquél que ha tenido estudios de grado académico para ejercer sus profesión en un grado determinado.

Acontinuación, se muestran las dimensiones de mi segunda variable de acuerdo al documento, MBDD 2014, la cual, plantea la dimensión relacional. El trabajo del docente está basado en la interrelación recíproca, proactiva entre el estudiante y el docente. en este proceso planificado, dirigido y evaluado se establecen nexos de conocimiento, de afecto y socialización en un marco de respeto, tolerancia y cierta flexibilidad donde el docente realiza una labor de carácter subjetivo, ético y cultural en un contexto formal y lo informal lo lleva a cabo en el seno familiar donde el estudiante amplía y enriquece. Asimismo, teniendo en cuenta las características personales y sociales. Las buenas relaciones que logran entablar con los estudiantes, es una señal de que el docente sabe llegar a ellos y por tanto, estas relaciones no solamente se cultivan en el aula, sino también lo traslada a la casa, al barrio o a su comunidad, lo cual, hace que exteriorice ese valor. Otra de las dimensiones que plantea es la

dimensión colegiada. La labor principal del docente está enmarcada dentro de una organización donde su objetivo primordial es que aprendan y desarrollen competencias previamente planificadas. Su trabajo es esencialmente social enmarcado en un ambiente institucional porque no solamente interactúa con sus estudiantes sino, también con sus colegas, cuerpo directivo, trabajadores en general y más que todo con los padres de familia para realizar coordinaciones, planificar, ejecutar y evaluar actividades relacionados al aprendizaje de los estudiantes, de manera reflexiva y sistemático. El docente es una Figura N° de cultura escolar y se muestra flexible a sus creencias y prácticas. De la misma forma, tiene presente la visión y misión de la institución formando parte de la cultura escolar y recibe la opinión, las sugerencias, respetando sus creencias y costumbres, los ideales, con cierta flexibilidad orientando con base científica. La identidad profesional se va logrando en el trabajo en equipo, junto con todos los agentes de la educación en donde expresen su voluntad y su decisión en las reuniones, asambleas, conformando las diferentes comisiones de trabajo de manera organizada. La planificación y desarrollo de la labor docente en aras del logro de la misión institucional depende bastante del trabajo sinérgico de todos los integrantes, es decir, el esfuerzo que despliega cada docente va a hacer posible que se entienda mejor desde una mirada del trabajo en grupos, en círculos y equipos.

Por último plantea la dimensión ética que se da primordialmente en el deber que debe asumir y la obligación moral con los estudiantes, sus aprendizajes y su formación integral. De la misma forma, se debe tomar en cuenta sus individuales, su unicidad, porque cada ser tiene su propio talento, basado en los principios de la educación. Él presta atención teniendo en cuenta la diversidad cultural de cada escolar y asume la responsabilidad y tiene la delicada tarea de tomar la decisión y la selección de una estrategia pertinente a la visión y misión planteada por la institución relacionadas al sistema educativo nacional.

La profesión docente también tiene que ver con la deferencia de las facultades y el honor de los aprendices. El educador debe demostrar su aptitud competitiva y una catadura moral. Así mismo, que sea innovador buscando siempre una estrategia que promueva realmente un aprendizaje significativo en el estudiante.

El docente debe también promover el respeto a la diversidad cultural, las costumbres y las creencias, su lengua, su raza, su condición socioeconómica entre otros aspectos, lo que hace a nuestro país que sea multilingüe y pluriculturalidad. El docente sabe muy bien que su labor es de servicio público y que los estudiantes son su razón de su profesión. Es una actividad profesional que es reglamentada por el estado quien observa los procesos y resultados de sus labor enmarcados en la calidad del desempeño laboral y es por ello que se le confiere la responsabilidad social a los estudiantes, sus familia su, comunidad. en tal sentido, el docente no debe permitir las prácticas o actos inmorales como la discriminación, violencia y otros actos inmorales en su entorno social.

Para Zegarra, 2016, considera como una de las habilidades más importantes en el desempeño docente la competencia comunicativa, el desarrollo de la expresividad, la calidad de las ideas, la asertividad y la empatía que tiene que demostrar en el ámbito educativo como en la sociedad. El docente debe tener la estrategia ideal para orientar a los estudiantes, a manifestar lo que sienten, lo que piensan, saber reconocer sus falencias, debilidades, su fortaleza, sus potencialidades, sin inhibiciones ofrecer herramientas básicas y necesarias para cambiar la realidad. Lo que pretende con ello es un cambio cualitativo formativo y a la vez propone superación, capacitación permanente del docente. En este sentido, el docente es el protagonista en el espacio concreto del aula donde después de una jornada día a día reflexiona sobre su desempeño, sus logros las deficiencias, busca alternativas de solución y las aplica de acuerdo a las demandas y necesidades de los estudiantes siempre pensando en sus retos que cumplir con la ayuda de un especialista en un contexto determinado.

Según Calcina, 2014 el desempeño docente considera al ejercicio práctico de la labor del docente donde se toma en cuenta el desarrollo de su capacidad intelectual, aptitudinal y su talento profesional, considerando varias características como, La adaptabilidad relacionado a la afectividad en diferentes espacios y con distintas asignaciones , responsabilidades y personas. La comunicación es otra característica muy importante, la competencia de exteriorizar sus ideas de forma efectiva ya sea en un contexto colectivo o

individual, es decir, tener la habilidad para provocar situaciones de interacción constante con el estudiante, tomar iniciativa en lugar de mantenerse pasivos hasta lograr las metas trazadas. Conocimiento se refiere al nivel de conocimientos teóricos y prácticos en su campo. Trabajo en equipo, capacidad de desenvolverse en equipo o grupo de trabajo manteniendo la unidad, la armonía, siempre llegando a un acuerdo común. Estándares de trabajo,

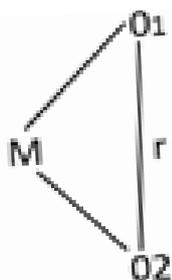
Estándares de trabajo, que implica la habilidad de concretar los retos, conseguir logros deseados en un marco organizacional que permitan retroalimentar el sistema para la mejora constante, desarrollo de talentos, la aptitud para fomentar el desarrollo de las aptitudes y destrezas de todos los integrantes del personal programando tareas relacionadas al área afectiva. Potencia el diseño de trabajo, vinculado a la competencia de organizar, impulsar el trabajo común participativo en favor del logro de las metas trazadas por la institución. Maximiza el desempeño, la destreza de manejar y establecer como objetivo el logro de la calidad de trabajo docente teniendo en cuenta la capacitación y la evaluación.

### III METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación posee un enfoque cuantitativo de un nivel descriptivo correlacional por su intención al deslindar al ver la relación entre las variables tal como indica Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) donde se afirma que las investigaciones descriptivas correlacionales detallan las variables y el vínculo entre dos o más niveles, idea en una situación establecida. En el estudio se recogió, analizó e integró la información cuantitativa para dar respuesta a las hipótesis planteadas, se midió las variables en un determinado contexto para luego de un tratamiento estadístico extraer conclusiones.

#### 3.1 Diseño y tipo de investigación

El diseño de la investigación fue de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Observaciones de coaching educativo.

O2 = Observaciones de desempeño docente.

r = Correlación.

El tipo del trabajo de indagación es básico no experimental, basado en el argumento de Hernández, Fernández y Baptista (2014) donde señalan que la investigación cumple dos intenciones primordiales: la de generar ideas nuevas, sabiduría y suposiciones, plantear soluciones, además en el trabajo de estudio no se hizo variar en forma intencional alguna variable para observar su impacto sobre la otra.

#### 3.2 Operacionalización de la variable.

##### 3.2.1 Variable 1: Coaching educativo

**Definición conceptual:** Cobaleda, 2017 sostiene, el coaching educativo es un proceso de interrelación entre el coach y el coachee con fundamentos éticos y valores con dominios de distinciones y con manejo de protocolos propios, con

arte y estética basado en la política que cuida las implicaciones de las decisiones en su vida del protagonista.

**Definición operacional:** Se presentan las siguientes dimensiones.

**Dimensiones.** Dimensión ética tiene los siguientes indicadores:

**Dimensión Ética docente:** tiene los siguientes indicadores:

Respeto mutuo

Transparencia en la comunicación

Confianza

confidencialidad

**Dimensión técnica,** tiene los siguientes indicadores:

Profundidad

Conocimiento

Capacidad de gerencia

Gestión de gerencia.

Gestión de proceso

Manejo de expresión corporal

Capacidad de intuición.

**Dimensión Estética.**

Trabajo armónico

Respeto del espacio e intimidad

Conversación como arte

Creatividad.

Producto como obra de arte.

**Dimensión política,** tiene los siguientes indicadores:

Centro de proceso

Toma de decisiones y sus implicancias

Relaciones individuales, familiares y sociales

Límite de atención.

### 3.2.2 Variable 2: Desempeño docente

**Definición conceptual:** cuando un docente presta servicio público ejerciendo sus labor en favor de los estudiantes estamos en el desempeño docente, una actividad que promueve y regula el estado. Se trata de una profesión con

procesos y resultados se concretan en la calidad educativa, de allí que la responsabilidad social que asume frente a cada uno de los estudiantes y el compromiso con el apoderado, los padres de los estudiantes y la comunidad es sumamente delicada. Asimismo, el docente tiene la gran responsabilidad de no permitir mucho menos ser parte de la corrupción, la discriminación y otros actos inmorales en favor de sus ética profesional, más al contrario debe ser un modelo que valga la pena ser imitado, para la sociedad en general. (Marco del buen desempeño docente, 2014)

**Definición operacional:** Se presentan las siguientes dimensiones.

**Dimensiones:**

**Dimensión cultural:** Comprende los siguientes indicadores

Alta preparación

Análisis de evolución de desafíos

**Dimensión política**

Formación de estudiantes

Misión de una I.E.

**Dimensión pedagógica**

Juicio pedagógico

Liderazgo motivacional

Vinculación.

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

La primera, se entiende a un conglomerado de seres o cosas que posee uno o más cualidades en común, que están en una zona o demarcación y se observan cambios de acuerdo al tiempo. (Vara, 2012 p. 221).

En la población se consideró a 30 educadores de la I.E. del nivel secundaria del distrito de Carmen Alto. La particularidad importante de la colectividad es que los educadores se encuentran en situación de reconocidos por el estado y contratados.

La muestra debe ser en su naturaleza un subconjunto de la población. (M. Gómez, 2006, pg 111). El prototipo fue 30 educadores (25 docentes nombrados y 05 contratados)

**Unidad de análisis:** docente del nivel secundaria de la I.E. Abraham Valdelomar. Carmen Alto, Ayacucho, 2021

**Criterios de inclusión:**

En el trabajo de investigación se tomó en cuenta docentes nombrados y contratados por la I.E. Abraham Valdelomar. De la misma forma, tiene que pertenecer únicamente al nivel secundaria, ser peruano de nacimiento y que desarrolle los cuestionarios en forma completa.

**Criterios de exclusión:**

En los discernimientos de exclusión no se tomó en cuenta a educadores que están en el nivel primaria e inicial u otro profesional que no este comprendido en el ámbito educativo.

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica, la cual, favorece conocer la apreciación y opinión de la población respecto con las variables de la investigación.

Con respecto a los instrumentos se utilizó **un solo cuestionario sobre coaching educativo con un diseño del autor**, el cual tiene como intención establecer el nivel de correlación y el desempeño docente con cuatro dimensiones, la cual, tiene 20 ítems y se administró de forma grupal e individual y tomó 30 minutos para la aplicación. Asimismo, para su puntuación se tomó en cuenta escala Likert (nunca, a veces, siempre) y arroja como resultados los niveles alto, medio, bajo.

#### **3.4.1 Validez y Confiabilidad Estadística**

##### **Validez**

La utilidad del cuestionario se tuvo en cuenta el método de juicio de expertos cuyos

resultados fueron:

### Tabla N° 1

#### *Validación del Instrumento por Especialistas*

Experto	Observaciones	Puntaje
Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto
Dr. Fredy Aroni Huamaní	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto
Mg. Nelly L. Fuster Zúñiga	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy Alto

Fuente: Elaboración propia

### Confiabilidad

El logro de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach permitió establecer fiabilidad de los cuestionarios, la cual, es un coeficiente que se interpreta con la siguiente escala:

### Tabla N° 2

#### *Criterios de interpretación del Coeficiente del Alfa de Conbrach*

Valores Alfa	Interpretación
0.90 - 1.00	Se califica como muy satisfecha
0.80 - 0.89	Se califica como adecuada
0.70 - 0.79	Se califica como moderada
0.60 - 0.69	Se califica como baja
0.50 - 0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

Fuente: Borg W. R. (1963). Educational research: an introduction

Una vez obtenido la validación de expertos se procedió a realizar la prueba de confiabilidad o fiabilidad del cuestionario de cada variable con el Alfa de Conbrach utilizando como piloto los resultados de 20 encuestas, el SPSS 23 arrojó los siguientes resultados:

### Tabla N° 3

#### *Confiabilidad: COACHING EDUCATIVO*

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0.917	20
-------	----

Fuente: Elaboración propia SPSS 23

El coeficiente de alfa de Cronbach para el primer cuestionario es 0.917 que se califica como adecuada, es decir el cuestionario es de alta confiabilidad.

#### **Tabla N° 4**

*Confiabilidad: DESEMPEÑO DOCENTE*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	20

Fuente: Elaboración propia SPSS 23

El coeficiente de alfa de Cronbach para el primer cuestionario es 0.947 que se califica como muy satisfecha, es decir el cuestionario es de muy alta confiabilidad.

### **3.5 Procedimiento**

Para el uso y manejo de los instrumentos se procedió a solicitar permiso a las autoridades de la I.E Abraham Valdelomar, en la cual se detalló el propósito de la investigación. Luego de obtener la autorización respectiva se aplicó los cuestionarios a los docentes del nivel secundaria, en primer lugar, explicando la confidencialidad de salvaguardar sus datos y consentimiento informado; una vez terminado con esta fase se procedió a revisar el llenado del instrumento, y finalmente se agradece por su participación.

#### **3.5.1 Método de análisis de datos**

Los resultados obtenidos de la encuesta de los docentes en los formularios google fueron llevados a la hoja de cálculo Excel 2019 para darle el formato adecuado previo a su importación a través del programa SPSS 23. Una vez en el SPSS, se realizó la configuración de cada una de las variables e ítems. Para lograr los resultados descriptivos primero se tuvo que agrupar los ítems por dimensiones y luego realizar un proceso de baremación y decodificación de variables. Las tablas de frecuencia que se muestran en los resultados fueron procesados mediante las diferentes opciones del programa SPSS 23.

Siendo en total 30 docentes la población de estudio, para determinar la normalidad de los datos se aplicó la prueba estadística de Shapiro Wilks dando como resultado la obtención de los datos procedentes de una distribución no normal y por lo tanto para la contrastación de las hipótesis se aplicó el coeficiente de Rho de Spherman mediante el programa SPSS 23.

### **3.6 Aspectos éticos**

Se procedió a solicitar formalmente la aquiescencia respectiva a la Dirección de la institución educativa para luego aplicar los instrumentos a los docentes del nivel secundaria donde primeramente se explicó la finalidad del trabajo de investigación. Asimismo, se mencionó y se solicitó el consentimiento informado surayando sobre la confidencialidad de la información ,ya que solo servirá de manera exclusiva para el estudio. También se tendrá en cuenta que la información dentro del estudio se citó con el debido respeto a los autores respetando las normas según APA...

## IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo Comparativo

Mediante histogramas se muestran los niveles de las variables y sus dimensiones considerando los objetivos planteados:

#### 4.1.1 Variable Coaching Educativo y sus dimensiones

**Tabla N° 5**

*Nivel Coaching Educativo*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	37.9	37.9	37.9
	Medio	11	37.9	37.9	75.9
	Alto	7	24.1	24.1	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3)

**Figura N° 1**

*Nivel de Coaching Educativo*



De acuerdo a la Tabla N° N° 5 y la Figura N° 1 muestran que el Coaching Educativo tiene un nivel medio o bajo en casi el 80% de encuestados.

**Tabla N° 6**

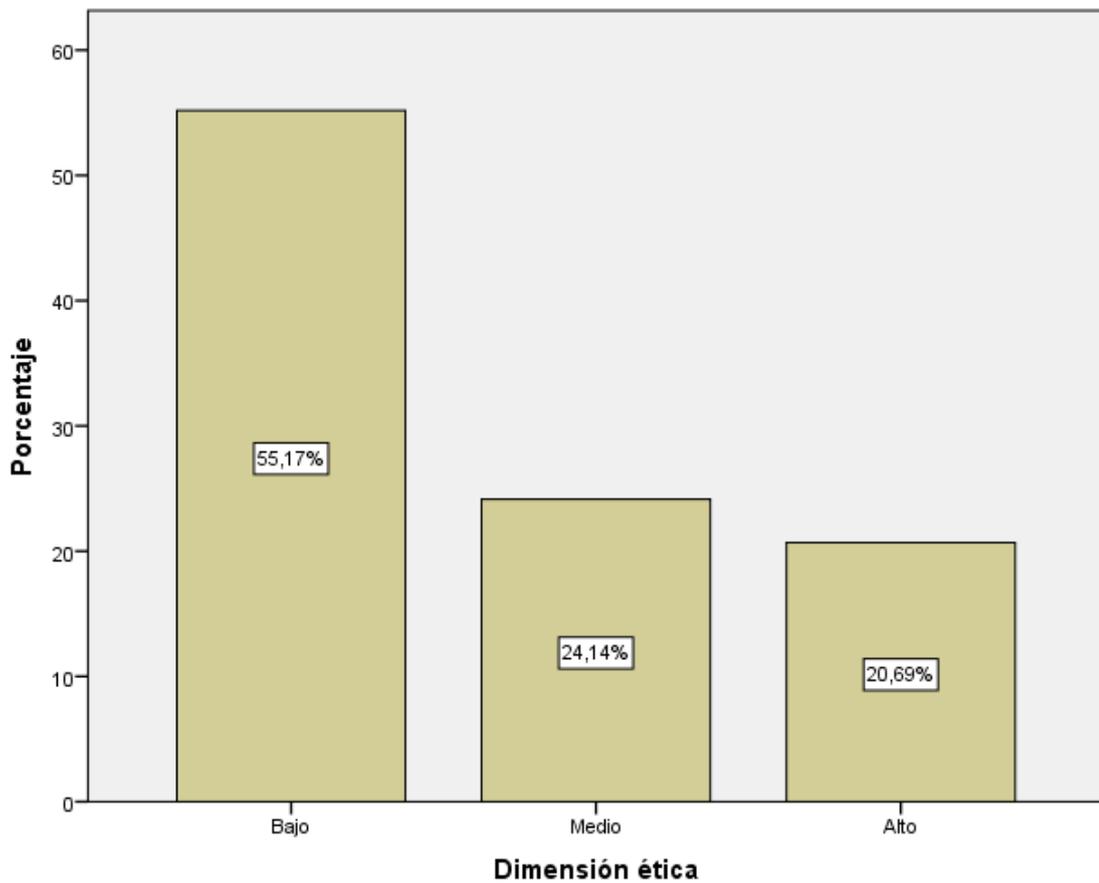
*Nivel de la Dimensión ética*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	16	55.2	55.2	55.2
	Medio	7	24.1	24.1	79.3
	Alto	6	20.7	20.7	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 2**

*Nivel de la Dimensión ética*



De acuerdo a la Tabla N° N° 6 y Figura N° 2, en la población docente se observa que la dimensión ética tiene un nivel mayormente bajo (55%).

**Tabla N° 7**

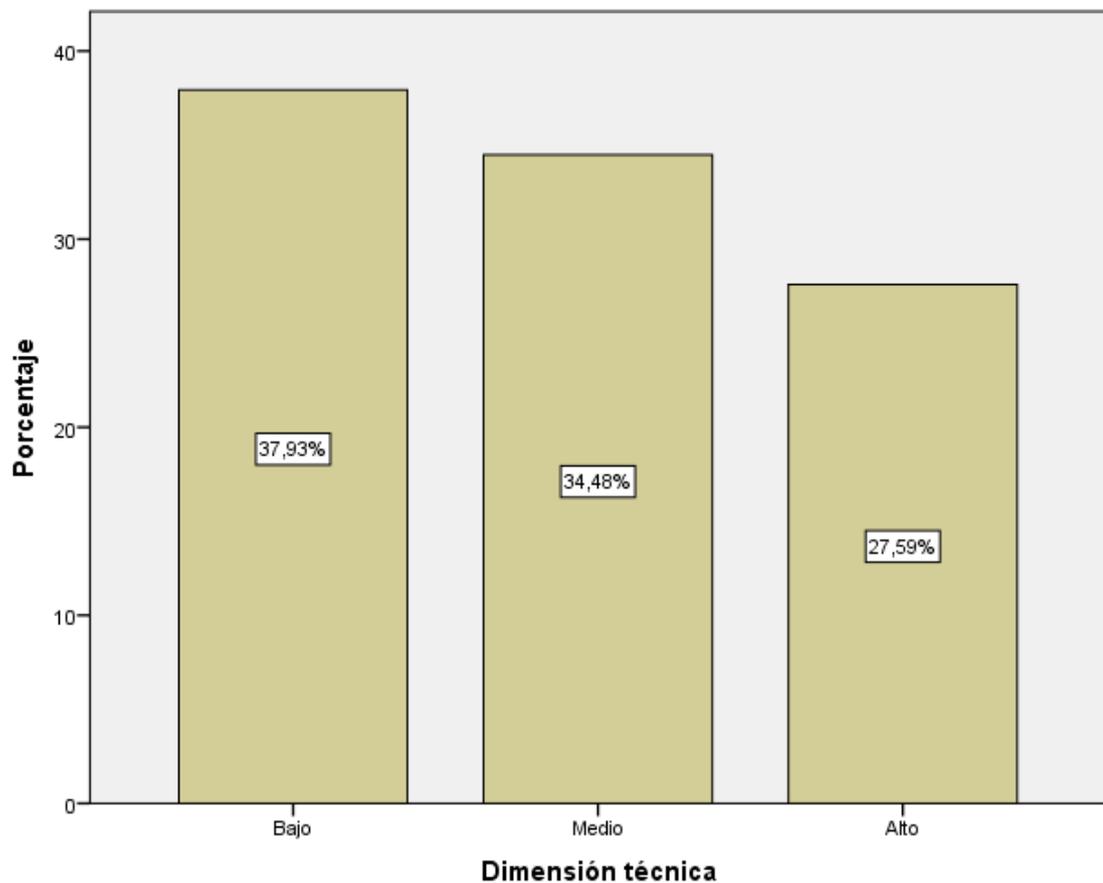
*Nivel de Dimensión técnica*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	37.9	37.9	37.9
	Medio	10	34.5	34.5	72.4
	Alto	8	27.6	27.6	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3)

**Figura N° 3**

*Nivel de Dimensión técnica*



De acuerdo a Tabla N° 7 y la Figura N° 3, mas del 70% de los docentes informan un nivel bajo o medio en la dimensión Técnica, predominando el bajo.

**Tabla N° 8**

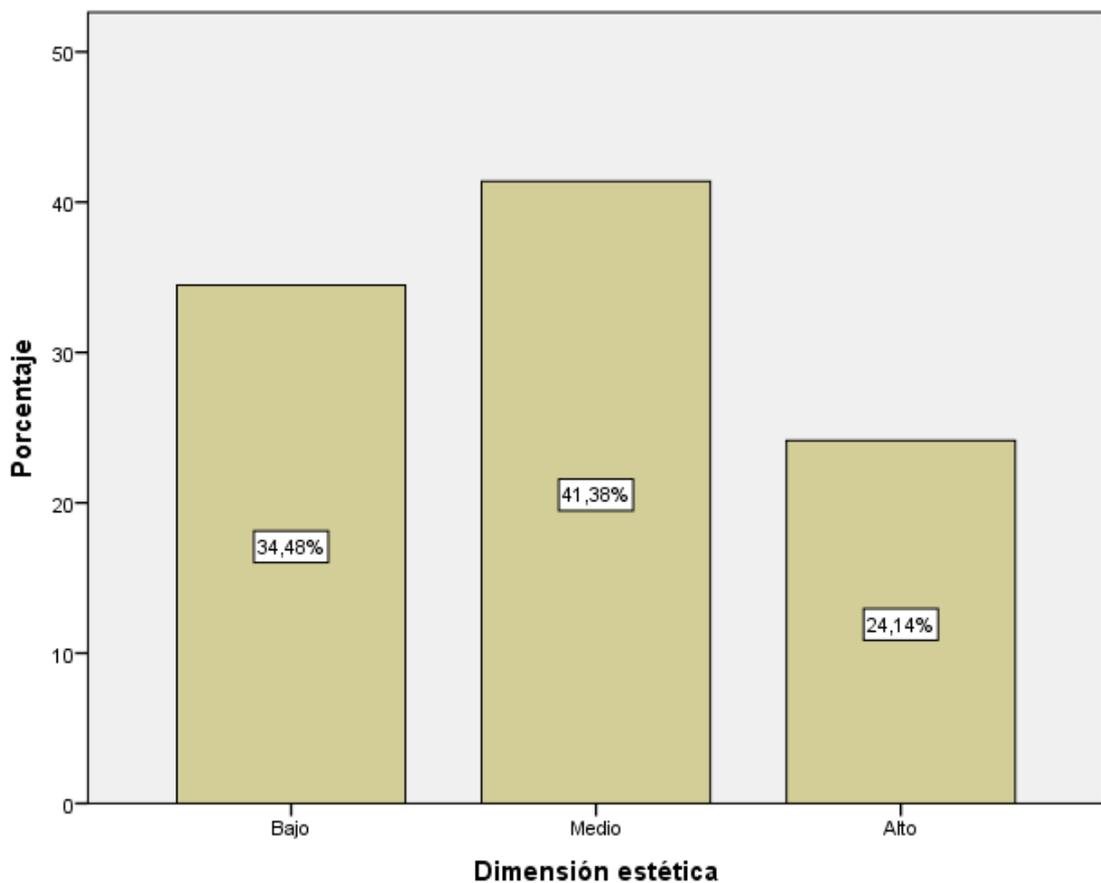
*Nivel de Dimensión estética*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	10	34.5	34.5	34.5
	Medio	12	41.4	41.4	75.9
	Alto	7	24.1	24.1	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 4**

*Nivel de Dimensión estética*



De acuerdo a la Tabla N° 8 y la Figura N° 4, mayormente la dimensión Estética presenta un nivel medio (41%) en la población docente, sin embargo hay otro 34% de docentes con un nivel bajo.

**Tabla N° 9**

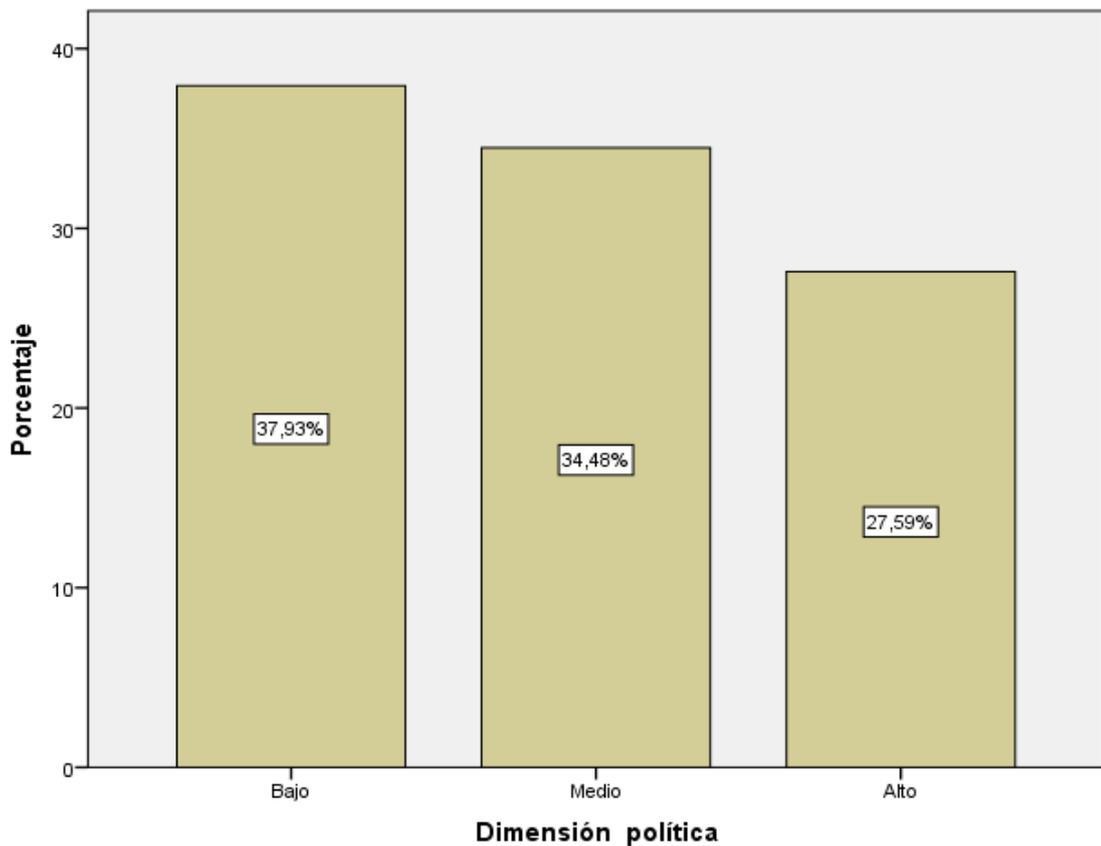
*Nivel de Dimensión política*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	37.9	37.9	37.9
	Medio	10	34.5	34.5	72.4
	Alto	8	27.6	27.6	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 5**

*Nivel de Dimensión política*



De acuerdo a la Tabla N° 9 y la Figura N° 5 en mas del 70% de la población docente se observa un nivel bajo o medio en la dimensión política, predominando el bajo.

#### 4.1.2 Variable Evaluación Desempeño Docente y sus dimensiones

**Tabla N° 10**

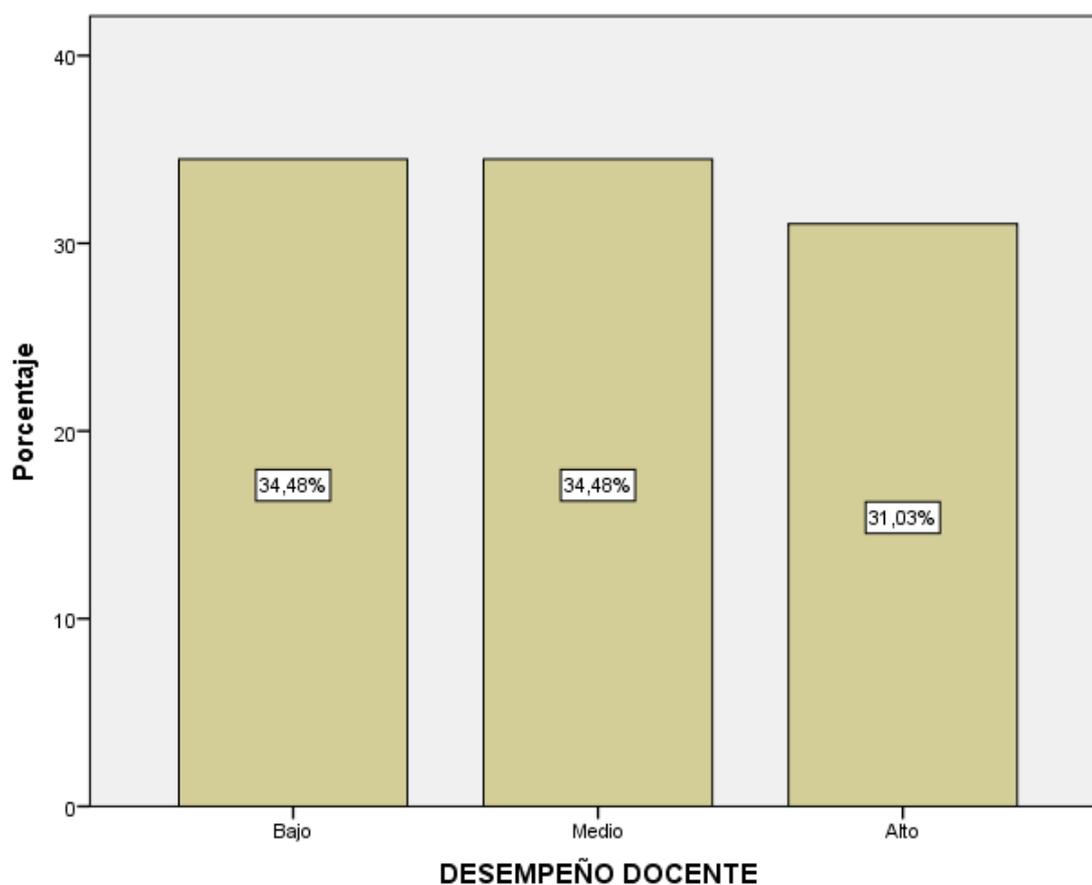
*Nivel de Desempeño Docente*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	10	34.5	34.5	34.5
	Medio	10	34.5	34.5	69.0
	Alto	9	31.0	31.0	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 6**

*Nivel de Desempeño Docente*



De acuerdo a la Tabla N° 10 y la Figura N° 6, el desempeño docente presenta los niveles bajo, medio y alto, casi en la misma proporción.

**Tabla N° 11**

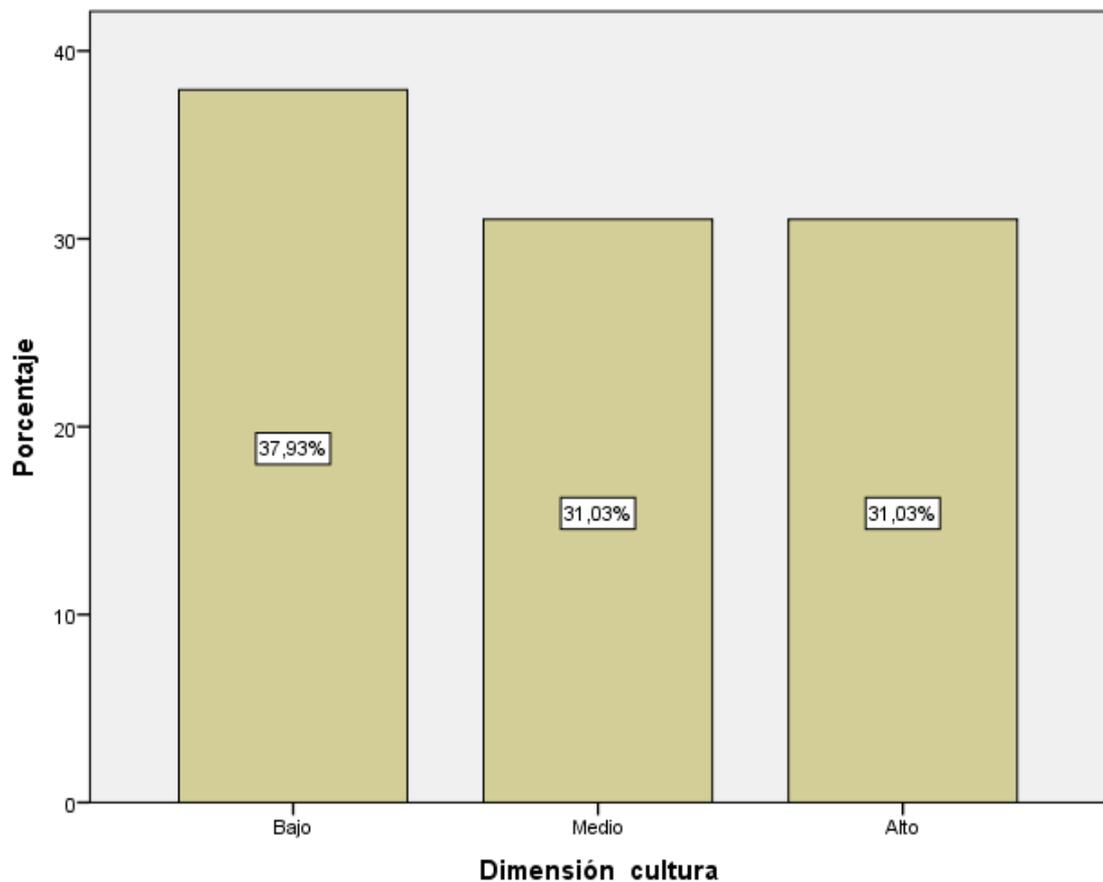
*Nivel de Dimensión cultura*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	37.9	37.9	37.9
	Medio	9	31.0	31.0	69.0
	Alto	9	31.0	31.0	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 7**

*Nivel de Dimensión cultura*



De acuerdo a la Tabla N° 11 y la Figura N° 7, la dimensión cultura tiene un nivel bajo, medio y alto, predominando el nivel bajo.

**Tabla N° 12**

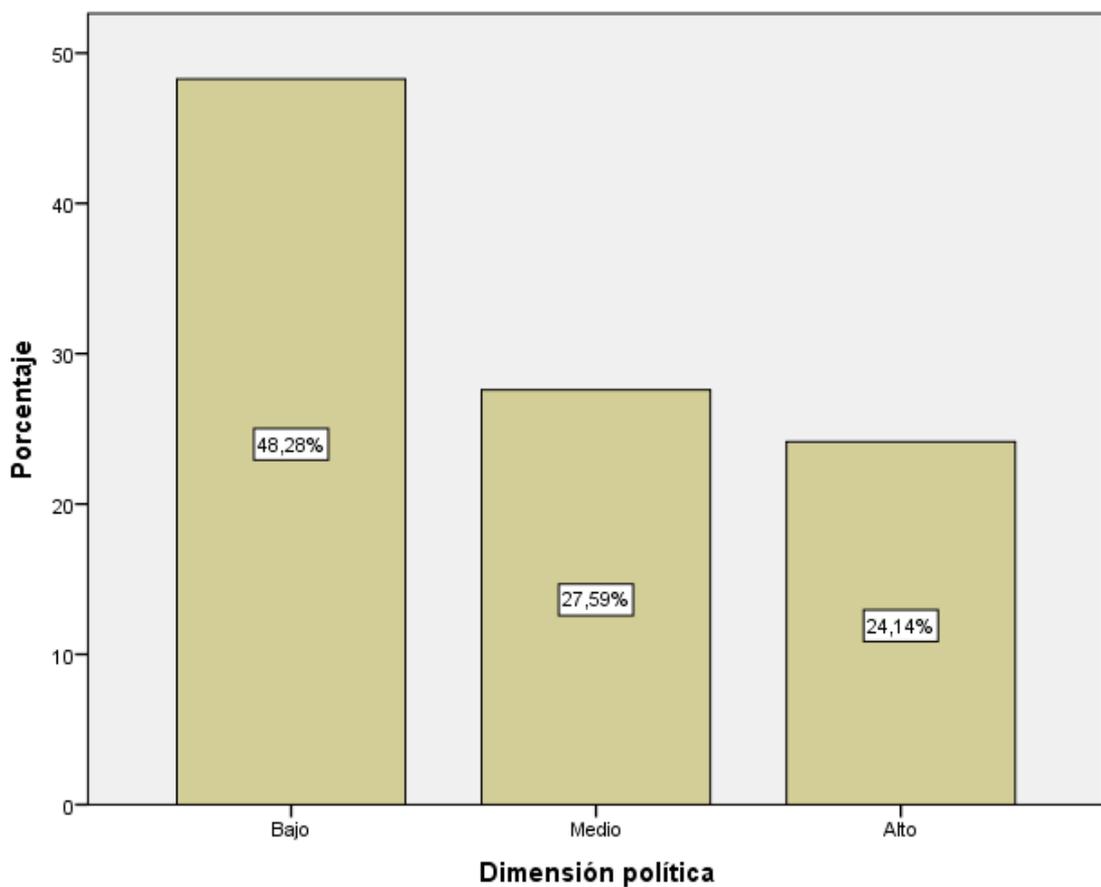
*Nivel de Dimensión política*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	14	48.3	48.3	48.3
	Medio	8	27.6	27.6	75.9
	Alto	7	24.1	24.1	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 8**

*Nivel de Dimensión política*



De acuerdo a la Tabla N° 12 y Figura N° 8, la dimensión política tiene un nivel bajo en la mayoría de docentes (46%).

**Tabla N° 13**

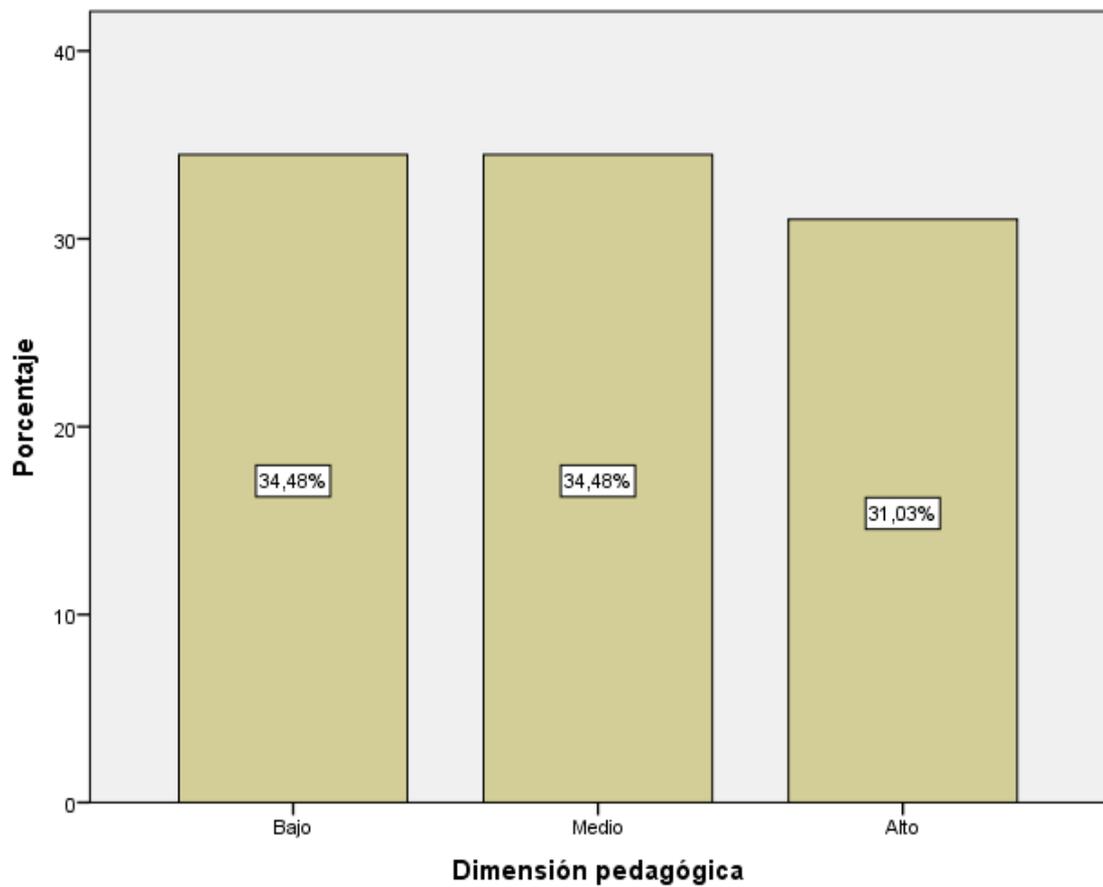
*Nivel de Dimensión pedagógica*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	10	34.5	34.5	34.5
	Medio	10	34.5	34.5	69.0
	Alto	9	31.0	31.0	100

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

**Figura N° 9**

*Nivel de Dimensión pedagógica*



De acuerdo a la Tabla N° 13 y la Figura N° 9, la dimensión pedagógica presenta un nivel bajo medio y alto, casi proporcionalmente.

#### 4.1.3 Cruce de Variables

**Tabla N° 14**

*Tabla cruzada Coaching Educativo\*Desempeño Docente*

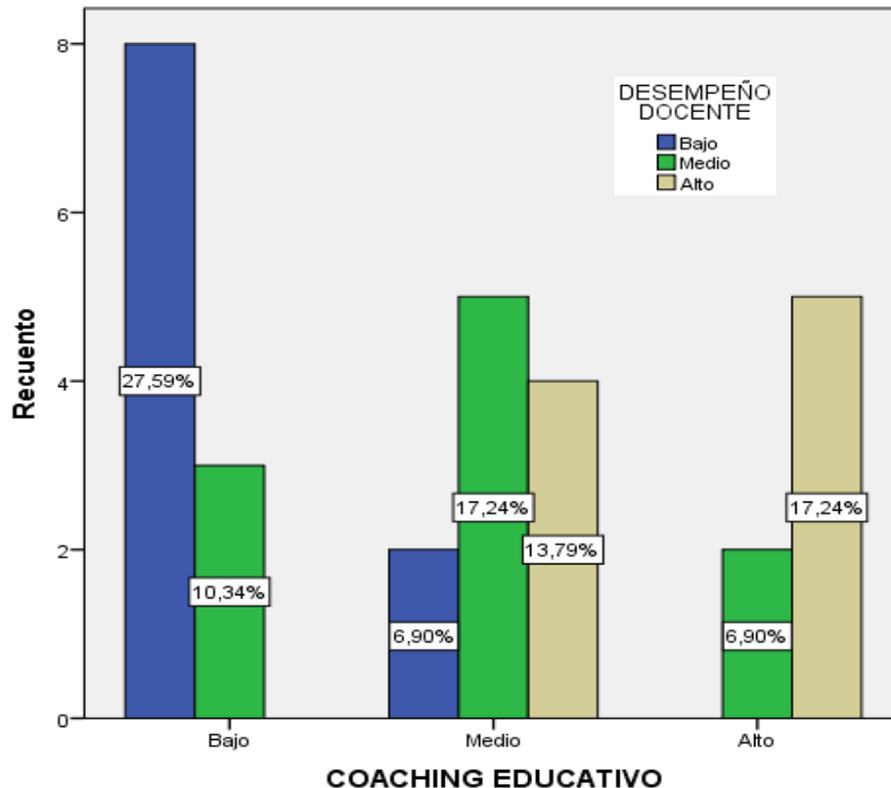
		DESEMPEÑO DOCENTE				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
COACHING EDUCATIVO	Bajo	Recuento	8	3	0	11
		% dentro de COACHING EDUCATIVO	72.7%	27.3%	0.0%	100.0%
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE	80.0%	30.0%	0.0%	37.9%
		% del total	27.6%	10.3%	0.0%	37.9%
	Medio	Recuento	2	5	4	11
		% dentro de COACHING EDUCATIVO	18.2%	45.5%	36.4%	100.0%
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE	20.0%	50.0%	44.4%	37.9%
		% del total	6.9%	17.2%	13.8%	37.9%
	Alto	Recuento	0	2	5	7
		% dentro de COACHING EDUCATIVO	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE	0.0%	20.0%	55.6%	24.1%
		% del total	0.0%	6.9%	17.2%	24.1%
Total	Recuento	10	10	9	29	
	% dentro de COACHING EDUCATIVO	34.5%	34.5%	31.0%	100.0%	
	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	34.5%	34.5%	31.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

De acuerdo con la Tabla N° 14 y la Figura N° 10, el 72.7% de la población docente muestra un bajo nivel de Desempeño Docente cuando el Coaching Educativo es bajo, el 45.5% muestra un nivel medio en el Desempeño Docente cuando el Coaching Educativo es medio y un 71.4% de docentes muestra un alto nivel en el Desempeño Docente cuando el Coaching Educativo es alto.

**Figura N° 10**

*Coaching Educativo\*Desempeño Docente*



## 4.2 Análisis Inferencial

### 4.2.1 Prueba de Normalidad

Para definir la distribución normal o no normal de los datos se planteó la siguiente hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos muestrales tienen distribución normal

H<sub>a</sub>: Los datos muestrales tienen no distribución normal.

Significancia: 0.05

El test de Shapiro-Wilk (WS) determinó que los datos proceden de una distribución normal como se puede apreciar en la Tabla N° 15.

**Tabla N° 15***Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COACHING EDUCATIVO	.800	29	.000
DESEMPEÑO DOCENTE	.798	29	.000
Dimensión ética	.728	29	.000
Dimensión técnica	.795	29	.000
Dimensión estética	.807	29	.000
Dimensión política	.795	29	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

En la Tabla N° 15 se aprecia que las significancias de las variables son valores inferiores al nivel de incertidumbre permitido (0.05), por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos analizados no proceden de una distribución normal, lo que indica que para la contratación de la hipótesis tenían que aplicarse pruebas no paramétricas, se utilizó la prueba Rho de Spearman.

#### 4.2.2 Contrastación de Hipótesis

Las hipótesis planteadas fueron:

Hipótesis general:

- HGi: Existe relación entre coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- HGo: No existe relación entre coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- Significancia: 0.05

La prueba estadística del Coeficiente Rho de Spearman da el siguiente resultado:

**Tabla N° 16**

*Correlación entre Variables*

			COACHING EDUCATIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	COACHING EDUCATIVO	Coeficiente de correlación	1000.000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,713**	1000.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

En la Tabla N° 16 se ve que la significancia es 0.000, inferior a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis general de investigación que si existe relación entre la variable COACHING EDUCATIVO y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

### Primera hipótesis específica:

- HGi: Existe relación entre Dimensión ética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- HGo: No existe relación entre Dimensión ética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- Significancia: 0.05

El Coeficiente Rho de Spearman da el siguiente resultado:

### Tabla N° 17

#### *Correlación entre Dimensión ética y Desempeño docente*

			Dimensión ética	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión ética	Coeficiente de correlación	1000.000	,277
		Sig. (bilateral)	.	,146
		N	29	29
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,277	1000.000
		Sig. (bilateral)	,146	.
		N	29	29

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

En la Tabla N° 17 se puede ver que el valor de significancia es 0.146, superior al nivel de significancia (0.05), por tanto, se acepta la hipótesis específica nula que No existe relación entre Dimensión ética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

### Segunda hipótesis específica:

- HGi: Existe relación entre Dimensión técnica del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- HGo: No existe relación entre Dimensión técnica del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- Significancia: 0.05

El Coeficiente Rho de Spearman da el siguiente resultado:

**Tabla N° 18**

*Correlación entre Dimensión técnica y Desempeño docente*

			Dimensión técnica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión técnica	Coeficiente de correlación	1000.000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,634**	1000.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

En la Tabla N° 18 se puede ver que el valor de significancia es 0.000, inferior al nivel si significancia (0.05), se acepta la hipótesis específica que Existe relación entre Dimensión técnica del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

### Tercera hipótesis específica:

- HGi: Existe relación entre Dimensión estética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- HGo: No existe relación entre Dimensión estética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

- Significancia: 0.05

El Coeficiente Rho de Spearman da el siguiente resultado:

**Tabla N° 19**

*Correlación entre Dimensión estética y Desempeño docente*

			Dimensión estética	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión estética	Coeficiente de correlación	1000.000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,662**	1000.000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		29	29	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3).

En la Tabla N° 19 su puede ver que el valor de significancia es 0.000, inferior al nivel si significancia (0.05), se acepta la hipótesis específica que Existe relación entre Dimensión estética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

**Cuarta hipótesis específica:**

- HGi: Existe relación entre Dimensión política del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- HGo: No existe relación entre Dimensión política del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.
- Significancia: 0.05

El Coeficiente Rho de Spearman da el siguiente resultado:

**Tabla N° 20***Correlación entre Seguridad Informática y la Evaluación Formativa*

			Dimensión política	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión política	Coeficiente de correlación	1000.000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,692**	1000.000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		29	29	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (SPSS 2.3) en base a los resultados de la encuesta aplicado a los docentes de la EPADUNDAC

En la Tabla N° 20 su puede ver que el valor de significancia es 0.000, inferior al nivel si significancia (0.05), se acepta la hipótesis específica que Existe relación entre Dimensión política del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

## V DISCUSIÓN

A partir de los resultados de la Tabla N° 16, existe relación entre la variable COACHING EDUCATIVO y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021 con una fuerza de 71.3% (Alta o Fuerte), este es corroborado por lo obtenido en la Tabla N° 14 que indica un nivel bajo de Desempeño Docente cuando el Coaching Educativo es bajo y un importante 71.4% de docentes con un nivel alto en el Desempeño Docente cuando el Coaching Educativo es alto. Este resultado también es concordante con los de Ulloa (2019), quien determinó la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional, hallando un  $R_h = 0.543$ , es decir con una fuerza de 5.43%. Por otro lado también García (2020), quien encontró que el coaching educativo incide significativamente en la dimensión reflexiva en docentes (la práctica docente depende del 51.35 del coaching educativo). Por su parte Urquiza (2017) concluyó que existe relación significativamente moderada  $r = 0,673$  entre el liderazgo directivo (que es un aspecto del coaching educativo) y el desempeño docente. También está Quispe (2020) que llegó a la conclusión que la gestión pedagógica del directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en un nivel de 0,576. Finalmente también Fontal (2020) concluyó que existe una correlación significativa y positiva entre la ruptura del contrato psicológico y la satisfacción laboral con el desempeño en el trabajo de los docentes.

Los resultados de Tabla N° 17 establece que no existe relación entre dimensión ética del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021, esto se explica en los resultados de la Tabla N° 6 donde se observa que esta dimensión tiene un nivel mayormente bajo (55%), además según la Tabla N° 5 el coaching educativo tiene un nivel medio o bajo en casi el 80% de encuestados, y según la Tabla N° 11 y 12 la dimensión cultura y la dimensión política del desempeño docente también tiene un nivel bajo y medio predominando el nivel bajo. Sin embargo Pacheco (2017) en un trabajo de investigación en docentes de instituciones educativas de nivel inicial la provincia de Huancayo, determinó que los valores éticos y el desempeño docente tienen una correlación alta significativa, esta diferencia de resultados

puede deberse al nivel educativo (Secundaria – Inicial). Por su lado, también Beltramé (2016), en un estudio descriptivo correlacional en 256 docentes del nivel primario, estableció que existe relación moderada entre la ética profesional y el desempeño docente explicado por la relación entre sus dimensiones como autonomía y preparación para el aprendizaje, responsabilidad y enseñanza para el aprendizaje, competencia profesional y desarrollo de la profesionalidad.

De acuerdo a la Tabla N° 18 existe relación entre dimensión técnica del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021 y esta correlación tiene una fuerza de 63.4% (Alta o Fuerte). Este resultado refleja la información de la Tabla No 7, donde más del 70% de los docentes informan entre bajo y medio el nivel en la dimensión técnica predominando el bajo y también de acuerdo a la Tabla N° 12, la dimensión política del desempeño docente tiene un nivel bajo en la mayoría de docentes (46%). Parecido resultado también encontró Barbarán (2019) quien evidenció que existe una relación positiva (0.798) entre el coaching educativo y el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, en este estudio el coaching educativo se planteó en tres dimensiones: el cooperativo, la participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto, como se puede ver estas dimensiones que caracterizan la dimensión técnica del coaching educativo definida en la presente investigación.

Con una fuerza de 6.62% existe relación entre dimensión estética del coaching educativo y la variable desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021 como se puede ver en la Tabla N° 19. De acuerdo a la Tabla N° 8 la dimensión estética presenta mayormente un nivel medio (41%) en la población docente. Coincidente con el resultado de la presente investigación, Gordillo et al (2018), en un estudio realizado con 22 docentes y 30 estudiantes de la educación básica de Ecuador concluyeron que 73% de de la población docente piensa que el conocimiento de la educación estética influye de manera significativa en el desempeño en el aula.

En la Tabla N° 20 se estableció que existe relación significativa (6.92%) entre dimensión política del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. Este resultado coincide con el de la

Tabla N° 9, donde en más del 70% de la población docente se observa un nivel bajo o medio en la dimensión política, predominando el bajo y según la Tabla N° 12, la dimensión política del desempeño docente alcanza un nivel bajo en la mayoría de los docentes (46%). En otro estudio realizado por León (2018), con 51 docentes de instituciones educativas del nivel secundario, también determinó la existencia de un alto nivel de incidencia del coaching educativo respecto al desempeño docente (Rho 0,517) y un coeficiente de determinación de 0.310\*\* que indica que el coaching educativo influye en 31% en el desempeño docente, el estudio también determinó que el componente político del coaching educativo tiene gran influencia en el desempeño docente Rho de Spearman (0,949) que es una muy alta correlación, es decir a alto nivel de la dimensión política del coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño docente.

## **VI CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se estableció la existencia de relación entre la variable COACHING EDUCATIVO y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. La correspondencia es significativa y tiene una fuerza de 71.3% (Alta o Fuerte).

### **Segunda**

Se estableció que no existe relación entre Dimensión ética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021.

### **Tercera**

Se estableció que existe relación entre Dimensión técnica del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. La correspondencia es significativa y tiene una fuerza de 63.4% (Alta o Fuerte).

### **Cuarta**

Se estableció que existe relación entre Dimensión estética del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. La correspondencia es significativa y tiene una fuerza de 6.62% (Alta o Fuerte).

### **Quinta**

Se estableció que existe relación entre Dimensión política del Coaching educativo y la variable Desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. La correspondencia es significativa y tiene una fuerza de 6.92% (Alta o Fuerte).

## **VII RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Considerando la existencia de relación entre el COACHING EDUCATIVO y el DESEMPEÑO DOCENTE en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, recomiendo a sus directivos la implementación de talleres de coaching educativo para sus docentes para fortalecer el ejercicio de su labor diaria y que les permita a su vez dotar a los estudiantes de herramientas para generar aprendizajes de vida.

### **Segunda**

Al ser un tema trascendente en un tiempo de escasos valores y partir del resultado de no existencia de relación entre dimensión ética del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021, es imperativo adoptar una política institucional de práctica valores como eje transversal en los instrumentos de gestión institucional, los directivos deben incentivar la práctica de valores éticos como la puntualidad, la responsabilidad, el respeto, la honestidad, etc., que contribuya al mejoramiento de desempeño docente y al fortalecimiento de su función pedagógica.

### **Tercera**

A partir del resultado obtenido que estableció la relación entre dimensión técnica del coaching educativo y la variable desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021, recomiendo a los directivos y docentes de las instituciones educativas de todos los niveles de formación, fortalecer las capacidades de los profesores en los diferentes aspectos del coaching educativo como es la dimensión técnica que implica entre otros aspectos, el conocimiento profundo del coaching educativo, la capacidad de gerencia, la gestión de gerencia, la gestión de proceso, etc.

### **Cuarta**

Considerando que hay correspondencia entre dimensión estética del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021, recomiendo a directivos y docentes reconsiderar la educación estética

como aspecto esencial en la formación cultural integral; desde la I.E. debe expresarse la unidad de lo afectivo y lo cognoscitivo, de lo interno y lo externo, de lo individual y lo social. En el mismo sentido siendo la educación estética una necesidad en la escuela contemporánea, debe ser priorizada desde la formación profesional superior afin de que se refleje después en las instituciones educativas.

### **Quinta**

Quedando establecido (tabla 20) la relación significativa (6.92%) entre dimensión política del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021, recomiendo a los directivos en sus distintos niveles de Educación Básica regular, la implementación de programas de coaching educativo, por su viculación efectiva con la dimensión política, actividad que podría desarrollarse de manera sistemática en el año académico.

## REFERENCIAS

- Barbarán Villegas, C. A. (2019). Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo – 2019. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Bayón Marine F. (2018) Coaching// La oportunidad de cambiar.  
[https://books.google.com.pe/books?id=FpRuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=FpRuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Beltramé Tito, A. (2016). Etica profesional y su relación con el desempeño docente en las instituciones públicas de Juliaca. Tesis para optar el grado de Mestro en Educación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca, Juliaca.
- Cobaleda M. ( 2017) Las 4 dimensiones básicas del ejercicio profesional de coach.  
Recuperado de  
[https://issuu.com/intuitivaconsultores/docs/dimensiones\\_basicas\\_del\\_ejercicio](https://issuu.com/intuitivaconsultores/docs/dimensiones_basicas_del_ejercicio).
- Conte.M.(2019) El coaching entra en el aula, recueperado de  
[https://books.google.com.pe/books?id=rWW-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=rWW-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Educoop CNN. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=bLDsiPwAABQ>
- García Callejón B. y Martín Lecas L.88(2016) Coaching y liderazgo personal.  
Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=hnmbDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=coaching+educativo+garcia+y+martin&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiJ2PedkbHwAhW-qpUCHRCbC2AQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=coaching%20educativo%20garcia%20y%20martin&f=false>
- García Romero M. (2020) Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED 4 Palca, UGEL Tarma. Recuperado de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA\\_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Giraldez Hayes A. Y Van Nieuwerburgh C. ( 2016) Coaching Educativo//Didáctica y desarrollo. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=GydSDQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GydSDQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Gonzales Villar N.P.( 2016) Coaching en una semana. Recuperado de Zurita F. Vásquez <https://books.google.com.pe/books?id=6SA7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=GONZALEZ+vILLAR+coaching+en+una+semana&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiTu4f8pbHwAhX3mZUCHcPBC0EQ6wEwAHoECAMQAQ#v=onepage&q=GONZALEZ%20vILLAR%20coaching%20en%20una%20semana&f=false>
- Gordillo Mera, S. M., Guerrero, A. d., Sarango Camacho, F. B., & Ordoñez Gordil, J. E. (2018). La cultura estética pedagógica y las estrategias didacticas en desempeño docente. ROCA. Revista científico- educacional de la provincia Granma. Universidad Nacional de Loja, Loja.
- [https://books.google.com.pe/books?id=\\_SDSCgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_SDSCgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- León Martel, W. S. (2018). Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo, Pasco.
- López Pérez, C. y Valls Ballesteros C. (2013) Coaching Educativo // Las emociones al servicio del aprendizaje. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=CHbHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=CHbHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Martel, S. (2018). Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Trujillo Recuperado de
- Pacheco Alvarado, J. (2017). Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la provincia de Huancayo. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación - Mención: Gestión Educativa. Universidad Nacional del Centro Del Perú, Huancayo. Conte M. L. ( 2019) El coaching

entra en el aula. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=rWW-](https://books.google.com.pe/books?id=rWW-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=coaching++educativo+conte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj81omngrHwAhUKpJUCHVmRDdgQ6wEwAHoECAEQAAQ#v=onepage&q=coaching%20%20educativo%20conte&f=false)

[DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=coaching++educativo+conte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj81omngrHwAhUKpJUCHVmRDdgQ6wEwAHoECAEQAAQ#v=onepage&q=coaching%20%20educativo%20conte&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=rWW-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=coaching++educativo+conte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj81omngrHwAhUKpJUCHVmRDdgQ6wEwAHoECAEQAAQ#v=onepage&q=coaching%20%20educativo%20conte&f=false)

Piqueras Gómez, C. (2013) Aprender coaching ¡Es fácil!. Recuperado de

Rodriguez Gonzales, A. (2019) Coaching Educativo. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=UEGgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UEGgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Sanchez LI. (2019) El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez\\_llm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez_llm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ulloa V. (2019) Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37677/ulloa\\_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37677/ulloa_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Whitmore J.(2016)Coaching // El método para mejorar el rendimiento de las personas. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=5hLzoH08MDkC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5hLzoH08MDkC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Zurita F. Vásquez M.(2017) Coaching en tu vida, Estrategias para alcanzar el éxito. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=wyhHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Coaching+en+tu+vida&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwi1IO23p7HwAhVUIJUCHeWdAYwQ6wEwAHoECAQQAQ#v=onepage&q=Coaching%20en%20tu%20vida&f=fals>

## ANEXOS

### ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

<i>Operaciozalizacion</i>		<i>Variable I Coaching Educativo</i>		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	NIVELES Y RANGO
<i>Etica docente</i>	Respeto mutuo	5	<i>Siempre</i>	(5)
	Transparencia en la comunicación			
	Confianza			
	confidencialidad			
<i>Técnica</i>	Profundidad	5	<i>Casi siempre</i>	<i>Alto</i>
	Conocimiento			
	Capacidad de gerencia			
	Gestión de gerencia.			
	Gestión de proceso			
	Manejo de expresión corporal			
	Capacidad de intuición.		<i>A veces</i>	<i>Medio</i>
			(3)	(26.11-33.78)
<i>Estética</i>	Trabajo armónico	5	<i>Casi nunca</i>	<i>Bajo</i>
	Respeto del espacio e intimidad			
	Conversación como arte			
	Creatividad.			
	Producto como obra de arte.		(2)	(21-26.10)
<i>Política</i>	Centro de proceso	5	<i>Nunca</i>	(1)
	Toma de decisiones y sus implicancias			
	Relaciones individuales, familiares y sociales			
	Límite de atención.			

*Operaciozalizacion*

*Variable II Desempeño docente*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA</b>	<b>NIVELES Y RANGO</b>
<i>Cultural</i>	Alta preparación	11	1	<i>Siempre</i>
	Análisis de evolución de desafíos		2	(5)
<i>Política</i>	Formación de estudiantes			<i>Casi siempre</i>
	Misión de una I.E.	9	7	(4)
			8	<i>A veces</i>
<i>Pedagógica</i>	Juicio pedagógico			(3)
	Liderazgo motivacional	14	22	<i>Casi nunca</i>
			23	(2)
	Vinculación		24	<i>Nunca</i>
				(1)

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><i>Problema General:</i> ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?.</p>	<p><i>Objetivo General:</i> Establecer la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p><i>Hipótesis General:</i> Existe relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?.</p>	<p><i>Variable I</i> <i>Coaching Educativo</i></p>	<p><i>Enfoque</i> Cuantitativo</p>
<p><i>Problemas específicos:</i> ¿Existe relación entre la dimensión ética docente del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?.</p>	<p><i>Objetivos específicos:</i> Establecer la relación entre la dimensión ética docente del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p><i>Hipótesis específicos:</i> Existe relación entre la dimensión ética docente del coaching educativo con el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p><u>Dimensiones:</u> 1 Ética docente 2 Técnica 3 Estética 4 Política</p>	<p><i>Nivel</i> Descriptivo Correlacional</p>
<p>¿Existe relación entre la dimensión técnica del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?.</p>	<p>Establecer la relación entre la dimensión técnica del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?</p>	<p>Existe relación entre la dimensión técnica del coaching educativo con el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p><i>Variable II</i> <i>Desempeño docente</i></p>	<p><i>Población Censal</i> 29 docentes</p>
<p>¿Existe relación entre la dimensión estética del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?.</p>	<p>Establecer la relación entre la dimensión estética del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión estética del coaching educativo con el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p><u>Dimensiones:</u> 1 Cultural 2 Política 3 Pedagógica</p>	<p><i>Diseño</i> No experimental</p>
<p>¿Existe relación entre la dimensión política del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021?.</p>	<p>Establecer la relación entre la dimensión política del coaching educativo y el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión política del coaching educativo con el desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto, 2021.</p>		

## ANEXO 3: MATRIZ DE DATOS

### COACHING EDUCATIVO

	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	CE7	CE8	CE9	CE10	CE11	CE12	CE13	CE14	CE15	CE16	CE17	CE18	CE19	CE20
E1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
E5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E6	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
E7	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
E8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
E9	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
E10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E11	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
E12	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
E13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
E14	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
E15	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1
E16	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2
E17	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E18	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
E19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
E20	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
E21	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
E22	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
E23	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1
E24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
E25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
E26	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
E27	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
E28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
E29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

## DESEMPEÑO DOCENTE

	DD1	DD2	DD3	DD4	DD5	DD6	DD7	DD8	DD9	DD10	DD11	DD12	DD13	DD14	DD15	DD16	DD17	DD18	DD19	DD20	DD21	DD22	DD23	DD24	DD25	DD26	DD27	DD28	DD29	DD30	DD31	DD32	DD33	DD34		
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		
E2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
E5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E6	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
E7	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
E8	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2		
E9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E11	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
E12	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
E13	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
E14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E15	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
E16	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
E17	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	
E19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
E20	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
E21	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	
E22	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2
E24	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E25	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E26	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
E27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	
E28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
E29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1

## ANEXO 4:

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA SOBRE COACHING EDUCATIVO

Estimado docente de la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto.

Agradeceré su colaboración y honestidad al responder las preguntas. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar. (duración es de 30 minutos)

**Marque su respuesta con "X" según esta escala de valores:**

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
<i>Ética docente</i>					
1					
2					
3					
4					
5					
<i>Técnica</i>					
6					
7					
8					
9					
10					
<i>Estética</i>					
11					
12					
13					
14					
15					
<i>Política</i>					
16					
17					
18					
19					
20					

## ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente de la I.E. Abraham Valdelomar de Carmen Alto.

Agradeceré su colaboración y honestidad al responder las preguntas. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar. (duración es de 34 minutos).

**Marque su respuesta con "X" según esta escala de valores:**

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

<i>Cultural</i>		1	2	3	4	5
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios					
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación					
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación					
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación					
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación					
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación					
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos					
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos					
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos					
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos					
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos					
<i>Política</i>		1	2	3	4	5
12	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales					
13	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales					
14	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social					
15	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad					
16	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado					
17	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre					
18	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con					
19	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente					
20	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social					
<i>Pedagógica</i>		1	2	3	4	5
21	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender					
22	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de					
23	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de					
24	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan					
25	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes					
26	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus					
27	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender					
28	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las					
29	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes					
30	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes					
31	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes					
32	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes					
33	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes					
34	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes					

## ANEXO 5:

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: "COACHING EDUCATIVO"

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Ética docente</i>								
1	Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
2	Predomina la transparencia en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
3	Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
4	Los docentes mantienen en confidencialidad de la información recibida por el estudiante.	X		X		X		
5	Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
<i>Técnica</i>								
6	Los docentes tienen manejo a profundidad de los conceptos relacionados a su profesión.	X		X		X		
7	Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos con los estudiantes.	X		X		X		
8	Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender.	X		X		X		
9	Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con sus estudiantes.	X		X		X		
10	Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición en la interrelación con los estudiantes.	X		X		X		
<i>Estética</i>								
11	Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
12	Los docentes adecuan los espacios de atención de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un arte conversacional.	X		X		X		
14	Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes.	X		X		X		
15	Los docentes son creativos en la forma de llegar a los estudiantes.	X		X		X		
<i>Política</i>								
16	Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso.	X		X		X		
17	Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones.	X		X		X		
18	Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante.	X		X		X		
19	Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes.	X		X		X		
20	Los docentes siempre están en la mira de una nueva solución al problema del estudiante.	X		X		X	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL      DNI: 7279232

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho, 22 de marzo de 2021



Mag. DANIEL CARDENAS CANALES  
DOCENTE INVESTIGADOR

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
VARIABLE 2: "DESEMPEÑO DOCENTE"**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Cultural</b>								
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos	X		X		X		
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos	X		X		X		
<b>Política</b>								
12	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales	X		X		X		
13	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales	X		X		X		
14	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social	X		X		X		
15	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad	X		X		X		
16	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado	X		X		X		
17	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre	X		X		X		
18	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	X		X		X		
19	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente	X		X		X		
20	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos.	X		X		X		
<b>Pedagógica</b>								
21	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
22	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
23	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
24	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan	X		X		X		
25	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
26	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	X		X		X		
27	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender	X		X		X		
28	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades	X		X		X		
29	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes	X		X		X		
30	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes	X		X		X		
31	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes	X		X		X		
32	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes	X		X		X		
33	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes	X		X		X		
34	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL

DNI: 7279232

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho, 22 de marzo de 2021

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mag. DANIEL CARDENAS CANALES  
DOCENTE INVESTIGADOR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
VARIABLE 1: "COACHING EDUCATIVO"**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Ética docente</i>								
1	Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
2	Predomina la transparencia en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
3	Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
4	Los docentes mantienen en confidencialidad de la información recibida por el estudiante.	X		X		X		
5	Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
<i>Técnica</i>								
6	Los docentes tienen manejo a profundidad de los conceptos relacionados a su profesión.	X		X		X		
7	Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos con los estudiantes.	X		X		X		
8	Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender.	X		X		X		
9	Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con sus estudiantes.	X		X		X		
10	Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición en la interrelación con los estudiantes.	X		X		X		
<i>Estética</i>								
11	Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
12	Los docentes adecuan los espacios de atención de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un arte conversacional.	X		X		X		
14	Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes.	X		X		X		
15	Los docentes son creativos en la forma de llegar a los estudiantes.	X		X		X		
<i>Política</i>								
16	Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso.	X		X		X		
17	Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones.	X		X		X		
18	Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante.	X		X		X		
19	Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes.	X		X		X		
20	Los docentes siempre están en la mira de una nueva solución al problema del estudiante.	X		X		X	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: FUSTER ZUÑIGA NELLY LUZ      DNI: 04081403

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN ADMINISTRACION

San Juan de Lurigancho, 22 de marzo de 2021

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Mag. Nelly Luz Fuster Zúñiga  
DOCENTE INVESTIGADORA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
VARIABLE 2: "DESEMPEÑO DOCENTE"**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Cultural</b>								
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos	X		X		X		
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos	X		X		X		
<b>Política</b>								
12	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales	X		X		X		
13	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales	X		X		X		
14	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social	X		X		X		
15	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad	X		X		X		
16	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado	X		X		X		
17	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre	X		X		X		
18	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	X		X		X		
19	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente	X		X		X		
20	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos.	X		X		X		
<b>Pedagógica</b>								
21	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
22	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
23	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
24	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan	X		X		X		
25	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
26	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	X		X		X		
27	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender	X		X		X		
28	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades	X		X		X		
29	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes	X		X		X		
30	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes	X		X		X		
31	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes	X		X		X		
32	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes	X		X		X		
33	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes	X		X		X		
34	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: FUSTER ZUÑIGA NELLY LUZ

DNI: 04081403

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN ADMINISTRACION

San Juan de Lurigancho, 22 de marzo de 2021

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Mag. Nelly Luz Fuster Zúñiga  
DOCENTE INVESTIGADORA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
VARIABLE 1: "COACHING EDUCATIVO"**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Ética docente</i>								
1	Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
2	Predomina la transparencia en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
3	Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
4	Los docentes mantienen en confidencialidad de la información recibida por el estudiante.	X		X		X		
5	Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
<i>Técnica</i>								
6	Los docentes tienen manejo a profundidad de los conceptos relacionados a su profesión.	X		X		X		
7	Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos con los estudiantes.	X		X		X		
8	Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender.	X		X		X		
9	Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con sus estudiantes.	X		X		X		
10	Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición en la interrelación con los estudiantes.	X		X		X		
<i>Estética</i>								
11	Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes.	X		X		X		
12	Los docentes adecuan los espacios de atención de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un arte conversacional.	X		X		X		
14	Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes.	X		X		X		
15	Los docentes son creativos en la forma de llegar a los estudiantes.	X		X		X		
<i>Política</i>								
16	Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso.	X		X		X		
17	Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones.	X		X		X		
18	Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante.	X		X		X		
19	Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes.	X		X		X		
20	Los docentes siempre están en la mira de una nueva solución al problema del estudiante.	X		X		X	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: NEIRA LOPEZ MARIANELA SUSANA      DNI: 4056803

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

San Juan de Lurigancho, 22 de marzo de 2021

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Marianela Susana Neira López

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
VARIABLE 2: "DESEMPEÑO DOCENTE"**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Cultural</b>								
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos	X		X		X		
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos	X		X		X		
<b>Política</b>								
12	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales	X		X		X		
13	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales	X		X		X		
14	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social	X		X		X		
15	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad	X		X		X		
16	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado	X		X		X		
17	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre	X		X		X		
18	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	X		X		X		
19	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente	X		X		X		
20	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos.	X		X		X		
<b>Pedagógica</b>								
21	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
22	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
23	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender	X		X		X		
24	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan	X		X		X		
25	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
26	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	X		X		X		
27	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender	X		X		X		
28	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades	X		X		X		
29	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes	X		X		X		
30	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes	X		X		X		
31	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes	X		X		X		
32	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes	X		X		X		
33	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes	X		X		X		
34	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: NEIRA LOPEZ MARIANELA SUSANA

DNI: 4056803

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

San Juan de Lurigancho, 22 de marzo de 2021

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Mg. Marianela Susana Neira López**

## ANEXO 6:

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN – AYACUCHO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA-HUAMANGA



=====

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ABRAHAM VALDELOMAR DE CARMEN ALTO, AYACUCHO, QUE SUSCRIBE:

## HACE CONSTAR

Que el **Br. VICTOR DIAZ CRUZ**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos de manera virtual sobre **COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE** a los profesores de esta institución quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga el presente a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente

Carmen Alto, 08 de junio de 2021.

  
  
Dr. Fredy Aroni Huamant  
DIRECTOR