



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**El Coaching y las competencias laborales de los docentes de una
Institución Educativa de Jesús María, 2021**

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

AUTOR:

Chacon Juarez, Jose Zenon (ORCID: 0000-0003-1152-7185)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Todo esfuerzo siempre tiene una razón de ser, como seres humanos nos desarrollamos en el seno de una familia a la cual nos debemos de una u otra forma, por lo cual necesitamos constantemente su apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir con las metas que nos hagan sentir, como seres útiles para nuestra familia y nuestra patria en general.

Agradecimiento

A la institución educativa y docentes que se esfuerzan por hacer posible, el desarrollo profesional en el campo educativo a todos los maestros de nuestro querido Perú, propiciando con ello el desarrollo de nuestros estudiantes, que en un futuro cercano serán la fuerza cognitiva de nuestra patria, para llevarla al nivel que le corresponde.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de Tablas

Tabla 1 Validez por juicio de expertos variable Coaching	25
Tabla 2 Validez variable Competencias laborales del docente	26
Tabla 3 Confiabilidad cuestionario variable Competencias laborales	26
Tabla 4 Dimensión conciencia	28
Tabla 5 Dimensión Autocreencia	29
Tabla 6 Dimensión responsabilidad	30
Tabla 7 Variable Coaching	31
Tabla 8 Variable Competencia laboral docente	32
Tabla 9 Tabla cruzada Variables coaching y competencia laboral docente	33
Tabla 10 Tabla cruzada dimensión conciencia y competencia laboral docente	33
Tabla 11 Tabla cruzada dimensión Autocreencia y competencia laboral docente	34
Tabla 12 Tabla cruzada dimensión responsabilidad y competencia laboral	35
Tabla 13 Pruebas de normalidad	36
Tabla 14 Correlación coaching y competencia laboral docente	36
Tabla 15 Correlación conciencia y competencia laboral docente	37
Tabla 16 Correlación Autocreencia y Competencia laboral docente	38
Tabla 17 Correlación Responsabilidad y Competencia laboral docente	39
Tabla 18 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Niveles dimensión conciencia	28
Figura 2 Niveles dimensión autoconciencia	29
Figura 3 Niveles dimensión responsabilidad	30
Figura 4 Niveles variable Coaching	31
Figura 5 Niveles variable Competencia laboral docente	32

RESUMEN

Dentro del ámbito educativo, el trabajo se encuentra relacionado con dos variables importantes en educación, por un lado, se tiene la inserción de un nuevo elemento que es el Coach, cuya actuación es la de asesorar y se pretende determinar su relación en el campo de la competencia laboral que le atañe al docente, aclarando que hay diferencia con el desempeño docente, ubicando la investigación en una institución educativa de Jesús María. El enfoque que ha sido seleccionado es el cuantitativo, que utiliza la estadística para contrastar hipótesis; el diseño al no haber manipulado variables es no experimental; el alcance considerado es descriptivo correlacional, ya que se ha procedido a describir la frecuencia de los datos y a comprobar si hay relaciones. La muestra ha sido igual al de la población y ha estado constituida por 30 docentes de la institución educativa, entre contratados y nombrados. Se aplicó los cuestionarios respectivos para cada variable a fin de recopilar datos, los cuales se procesaron con el SPSS-25, encontrándose relación significativa entre ambas variables, ($Rho=0,683$; $p\text{-valor}=0,000$), también entre cada una de las dimensiones del Coaching y las competencias laborales de los docentes, redactándose la discusión y conclusiones respectivas.

Palabras clave: Coach, competencias laborales, desempeño laboral

Abstract

Within the educational field, the work is related to two important variables in education, on the one hand, there is the insertion of a new element that is the Coach, whose action is to advise and it is intended to determine its relationship in the field of the labor competence that concerns the teacher, clarifying that there is a difference with the teaching performance, locating the research in an educational institution of Jesús María. The approach that has been selected is quantitative, which uses statistics to test hypotheses; the design, not having manipulated variables, is non-experimental; the scope considered is descriptive correlational, since the frequency of the data has been described and to check if there are relationships. The sample has been equal to that of the population and has been made up of 30 teachers from the educational institution, between hired and appointed. The respective questionnaires were applied for each variable in order to collect data, which were processed with SPSS-25, finding a significant relationship between both variables ($Rho=0.683$; $p\text{-value}=0.000$), also between each of the dimensions. of Coaching and the job skills of teachers, writing the discussion and respective conclusions.

Keywords: Coach, job skills, job performance

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad evoluciona constantemente debido a factores de diversa índole, por lo que actividades esenciales para su desarrollo como es la educación se han visto afectadas, originándose cambios sustanciales en el accionar del docente, que en un principio era considerado como un agente de transmisión respecto a la información que se requería para impartir clases, luego el avance raudo de la tecnología hace posible que la información abunde y el docente actúe como un guía, un mediador para que el alumno construya sus aprendizajes, pero los resultados obtenidos no son tan satisfactorios en lo que respecta al rendimiento que deben de demostrar los alumnos. Los requerimientos actuales orientan a que el docente en el marco de sus competencias laborales, aplique otras estrategias que hagan posible generar un cambio que ofrezca resultados positivos en la enseñanza, que se trabaje en función de metas bien estructuradas y que propicie que el alumno identifique sus propias capacidades, para que las pueda desarrollar en forma consciente y logre las competencias requeridas, que sean determinantes para el logro de un mejor rendimiento, es decir que actúe como un modelo de Coach en la educación, cuya finalidad específica es la de lograr el anhelado máximo rendimiento en los estudiantes, a los cuales lidera.

Surgen preguntas al respecto, como ¿es posible que la acción del docente como Coaching, tenga éxito en la práctica educativa?, ¿es parte de la competencia laboral docente, actuar como Coaching?, ¿se encuentran los docentes capacitados para actuar como Coaching?, ¿es posible aplicar el concepto de Coaching a los diferentes niveles educativos? Es posible dar respuestas a estas interrogantes, al abordar en profundidad este tema, teniendo en cuenta que la educación en términos generales, es una actividad que se desarrolla desde el punto de vista social, debido a que involucra a docentes, estudiantes, padres de familia e instituciones educativas, siendo su función principal formar íntegramente a toda persona humana, que le permita lograr una constante autotransformación, acorde a la evolución de la sociedad en todos sus aspectos, obteniéndose como resultado final que la sociedad también se transforme en cada aspecto que le corresponde, por ejemplo la tecnología, el cuidado del medio ambiente, acciones de convivencia entre seres humanos y otros; por lo que se requiere un continuo desarrollo de la educación, para el logro del desarrollo de la sociedad en su conjunto (Ferrer, 1998).

La comunidad internacional, es consciente de la importancia de la educación en el desarrollo de los países, ya que se reconoce que es el centro sobre el cual giran las diversas actividades que el ser humano propicia para su evolución, contribuyendo por ende con el desarrollo del país; por lo que se hace imprescindible establecer una formación gradual y consecutiva en cada etapa de su vida, con la finalidad de poder lograr una formación integral que le permita diagnosticar y tomar decisiones apropiadas, ante situaciones de diversa índole que se le pudieran presentar, lo que demostraría que ha logrado una evolución satisfactoria acorde al desarrollo de la sociedad.

Para lograr una mejora continua en la educación se ha formado la OCDE, que es un organismo que coopera con el desarrollo económico de los países, mediante el diseño de políticas que conlleven a favorecer a las mayorías, propiciando la igualdad de oportunidades y obtener mejores niveles de vida; para ello realizan labores en la creación de estándares para ser utilizados internacionalmente, así como la de realizar propuestas de solución, ante retos económicos y los relacionados con el medio ambiente, siendo tal vez el más importante el reto social, mediante cual se trata de fomentar una educación eficiente en todos los países que la integran. La OCDE representa para el mundo entero, un Foro en el cual se concentra todo el conocimiento acerca de la evolución de la educación de los países miembros, conocimiento obtenido mediante intercambio de experiencias entre países y la aplicación de diversas pruebas a estudiantes, directores y docentes, mediante la organización de programas de evaluación, como el PISA que es un programa de evaluación a estudiantes y también el TALIS, que es un estudio realizado en base a información brindada por los docentes y los directores de centros educativos, respecto a las actividades que realizan para el cumplimiento de la labor que les corresponde.

La evaluación de la prueba PISA en el Perú año 2018, ha arrojado resultados poco satisfactorios, en ese año participaron 77 países y estudiantes hasta de 15 años, en el Perú participaron 342 colegios y 8028 estudiantes, las pruebas de evaluación fueron de lectura, ciencia, matemáticas y educación financiera, se utilizaron además, cuestionarios para directores, docentes de cada área y estudiantes, con fines expresos de obtener datos de factores que se encuentren asociados a los resultados procesados, la muestra representa al 73,1% de la

población. Los resultados obtenidos permitieron que ocupe el puesto 64 de 77 países participantes, con promedio general de 401 puntos y promedios parciales de 401 para la evaluación de lectura, 400 puntos para la evaluación de matemáticas y 404 puntos para la evaluación de ciencia. Como se puede apreciar, los resultados permiten diagnosticar la existencia de deficiencias que hay que subsanar, con la finalidad de lograr que los aprendizajes mejoren y que no solo dependen de los estudiantes, sino también de otros factores que se relacionan con los profesores y la institución que laboran.

El estudio TALIS en la que no participa el Perú y que también es presentado por la OCDE, ha propuesto una serie de recomendaciones para poder subsanar algunas deficiencias que han sido identificadas en otros países y que pueden ser tomadas como referencia, debido a que la educación tiene similares características en todas partes, por ejemplo, el desarrollo del docente en el aspecto profesional, la disciplina que se imponga en el aula, evaluación docente y retorno de información, falta de incentivos por realizar una enseñanza eficaz, gestión de la institución y aspectos socioeconómicos (OCDE,2009).

En el contexto nacional, subsisten problemas que se arrastran desde varias décadas, que afectan notablemente el rendimiento de los estudiantes en los niveles de primaria y secundaria, debido fundamentalmente a que los diversos gobiernos no aplican las medidas pertinentes, que ayuden a una mejora sustantiva en cuanto a la calidad en la educación, manteniéndose el esquema cerrado y obligatorio, cuando debería de apostarse por un sistema que sea abierto y flexible, lo que haría posible que cada institución educativa tenga libertad para aplicar estrategias de enseñanza y de programación de contenidos, de acuerdo a su realidad, impulsando el liderazgo dentro y fuera de la institución, acorde al entorno donde se desarrolla (Gómez y Macedo, 2006).

La incorporación del docente como Coaching en el aspecto educativo, permite un giro que ofrece resultados positivos referente a logros en el rendimiento de los estudiantes, en función de cambios en las estrategias de la acción docente, que conlleven a romper estructuras convencionales y propiciar unas nuevas, como una mejora en la comunicación tanto oral como corporal, establecimiento de metas,

elección de las mejores opciones referentes a los recursos con los que cuenta y tener la voluntad de lograr la meta trazada.

Respecto a las competencias laborales que son específicas a los docentes, el MINEDU (2014) las define como la capacidad que se tiene para dar solución a los diversos problemas que se presentan y lograr las metas que se han trazado, enfatizando que para dar cumplimiento a estas metas, hay que activar ciertas habilidades, hacer uso de diversos recursos para sortear cualquier inconveniente que se presente y aplicar aquellas competencias laborales que todo docente debe de tener conocimiento, como son: conocer a cada uno de sus estudiantes, realizar una adecuada planificación sobre el trabajo a realizar, propiciar la convivencia en paz para evitar conflictos, dominar los contenidos a tratar, realizar evaluaciones que verifiquen los objetivos a alcanzar, participación activa en la gestión de la institución, ser empático en las relaciones interpersonales, crear aprendizajes en forma continua y realizar el trabajo respetando la ética profesional.

El presente estudio acerca de Coach, que comprende también a las competencias del docente respecto a su labor, pretende incorporar en la institución educativa donde se realiza el estudio, este nuevo concepto de gestión, en la que las acciones o actividades que se adopten como Coaching, tengan los elementos básicos para lograr cambiar los comportamientos de los docentes y se logren resultados positivos en favor de la institución y por ende en los estudiantes; que se propicie en cada docente la auto motivación y que crea ser capaz de ser autónomo en tomar decisiones asertivas y sienta el deseo de hacer las cosas bien; también fomentar el trabajo en equipo, que conlleven al desarrollo personal e institucional.

El estudio se justifica teóricamente, porque va a permitir conocer las bases teóricas de esta variable, realizar un rápido diagnóstico del sistema tradicional aplicado en la institución y determinar cuáles son los esquemas tradicionales que hay que dejar de lado, para dar paso a nuevas estrategias que impliquen cambios profundos en la acción docente, que influya notoriamente en el rendimiento cognitivo de los alumnos, que experimentarán una nueva forma de aprender, (Sánchez-Teruel, 2013).

En el aspecto metodológico se justifica, por cuanto hay que aplicar nuevos métodos que tienen como base, una educación en la que el cambio se inicia con

una nueva acción docente enmarcado en su competencia laboral, para obtener una mejor respuesta de los estudiantes en cuanto al aprendizaje, aplicando nuevas estrategias en la que practican diversas formas de comunicación, creando espacios de motivación hacia los estudiantes e identificando capacidades a las cuales es necesario desarrollarla para el logro de la competencia que le corresponde.

La investigación se justifica en la práctica, por la constante preocupación de la Dirección que gestiona la institución, en lograr principalmente que los estudiantes obtengan los conocimientos requeridos al nivel de estudios que realizan y que les sirva para la vida, por lo que no debe propiciarse en forma memorística sino reflexiva; asimismo, propiciar el desarrollo profesional de los docentes cumpliendo con las competencias relacionadas a su labor, pero desde una perspectiva de liderazgo, actuando como un entrenador que aplica estrategias específicas de acuerdo a cada situación particular, en la que tienda al desarrollo de capacidades de los estudiantes y por ende, un mejor rendimiento.

El problema que se plantea en la investigación, es la siguiente: ¿Qué relación existe entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021?; en cuanto a problemas específicos se tiene:

¿Qué relación existe entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021?; ¿Qué relación existe entre la dimensión Autocreencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021? y ¿Qué relación existe entre la dimensión responsabilidad del Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021?

El objetivo principal es, determinar la relación que hay entre las dos variables contempladas en el tema de estudio, la variable 1 El Coaching y la variable 2 Competencias laborales de los docentes, en una institución educativa de Jesús María. Para dar cumplimiento a los objetivos específicos, se relacionan las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 comprendiendo lo siguiente: Determinar la relación entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021; Determinar la relación entre la dimensión Autocreencia del Coaching y las competencias laborales

de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021 y Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad del Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021.

Las hipótesis planteadas consisten en una hipótesis general y tres específicas, siendo la hipótesis general la siguiente: Existe relación significativa entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021; las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021; Existe relación significativa entre la dimensión Autocreencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021 y; Existe relación significativa entre la dimensión responsabilidad del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Camacho y Espinosa (2016) efectuaron un trabajo muy importante en un colegio de la ciudad de Bogotá, al trazarse como objetivo, lograr incrementar el clima laboral en el personal docente y las autoridades de la institución, proponiendo la implementación del Coach en el aspecto educativo, debido a que se tenía conocimiento de la existencia de un clima laboral desfavorable para la gestión, que atentaba contra una buena convivencia laboral. Para efectos del estudio se utilizó el enfoque mixto, ya que se tuvo que realizar mediante observaciones y entrevistas diversas, el análisis cualitativo para conocer el estado real del clima laboral, también el análisis cuantitativo aplicando estadística, a los datos obtenidos mediante encuesta. La parte central de la propuesta consiste en implementar ocho talleres para dar cumplimiento al objetivo central, siendo estos los siguientes: (a) actitud proactiva, (b) autoestima y motivación, (c) armonía, (d) convivencia, (e) comunicación asertiva, (f) escucha activa, (g) capacidad para resolver problemas, y (h) liderazgo. Los resultados han sido gratificantes, pues han participado el total de docentes y autoridades de la institución que en total son 48, además de una mejora sustancial en las relaciones laborales y por ende un clima laboral óptimo. Los resultados que se han obtenido por aplicación de encuesta, son: ante la pregunta si hay armonía docente-docente, el 30,7% no están de acuerdo y 26,9% se encuentran muy en desacuerdo; en la relación directivos-docentes, no están de acuerdo el 30,7% y otros 30,7% muy en desacuerdo. A la pregunta sobre convivir con respeto docente-docente, 53% dicen van por el desacuerdo y 7,6% de acuerdo; relación directivo docente, 30,7% desacuerdo y 15,3% de acuerdo. En trabajo colaborativo docente-docente, el 19,2% manifiestan estar de acuerdo y el 30,7% se muestran indiferentes; entre directivo-docente, 26,9% opinan que no y 15,3% opinan que no. A la pregunta comunicación asertiva entre docentes, 34,6% no están de acuerdo y 15,3% le es indiferente; entre docentes-directivos, no están de acuerdo 34,6% y el resto no. Al respecto de actitud proactiva entre docentes, 34,6% dicen que no y 15,3% dicen que sí; entre directivo-docentes, 26,9% dicen que si y el 23% refuerzan con muy de acuerdo. Si se identifican con la institución, están de acuerdo el 30,7% y 26,9% que no. En resolver los problemas de la institución, 34,6% dicen que no. En relación al liderazgo 34,6% opinan afirmativamente, mientras que 7,6% dicen que no hay. Los logros han sido diversos, entre los que

destacan el haber superado aquellas dificultades que obstruían una buena convivencia, reconocer la importancia del desarrollo en el aspecto socio afectivo, en la mejora del clima laboral y hacer de la institución un lugar donde realizar la labor educativa sea muy agradable.

Noriega y Trujillo (2017) el objetivo central ha consistido en determinar la relación del Coaching, como orientador en la parte instructiva y el rendimiento óptimo en el aspecto formativo, que tienen los estudiantes en aquellas instituciones educativas que se encuentran en la ciudad de Sabana, Colombia. Se emplea en el trabajo el enfoque cuantitativo, por el tratamiento de los datos haciendo uso de la estadística, no se ha experimentado con ninguna variable, pero si se ha hallado la correlación con la finalidad de determinar la magnitud de la asociación entre las variables en estudio, se ha contado con el aporte de 291 estudiantes, quienes brindaron respuestas a las preguntas planteadas en los cuestionarios alcanzados. El Rho tuvo un valor de 0,732, que le corresponde magnitud moderada, con p-valor 0,02 que es menor a 0,05 y que determina la relación entre las variables involucradas.

Olivo y Soto (2017) en Colombia realizan la investigación en la que consideran las variables Coaching e inteligencia emocional, en la que el objetivo es determinar si hay relación entre ellas, inclusive pretende explicar las causas que la originan, siendo el enfoque cuantitativo, no hay experimento alguno ya que se trata de hallar la correlación, siendo 125 universitarios la población y la muestra 35. El análisis descriptivo brindó los siguientes resultados: respetar la opinión, 71,4% opinan que es bajo, 14,3% que es alto y el 14,3% que es muy alto; en la relación del coach y el estado emocional, el 65,7% opinan que está bajo, el 22,9% que está alto y el 11,4% que está muy alto; respecto a tomar acciones oportunas, el 74,3% opinan que está bajo, el 5,7% que esta alto y el 17,1% que está muy alto; en relaciones entre docentes, el 62,9% que está bajo, el 25,7% que está alto y el 2,9% que está muy alto; respecto a responsabilidad compartida, 68,6% está bajo, el 14,3% que está alto y el 14,3% que está muy alto; respecto a mejoras después de aplicar Coach, 54,3% que está bajo, 14,3% que está alto y 20% que está muy alto; en satisfacción por resultados, 68,67% que está bajo, el 22,86% que está muy alto; logro de metas aplicando disciplina, el 65,7% está bajo, el 28,6% que está alto; control de la inteligencia emocional, el 68,6% está bajo, el 17,1% está alto y 14,3%

que está muy alto; motivación en inteligencia emocional, 80% está bajo, el 11,4% que está muy alto. En correlación se tuvo 0,705 con Rho de Spearman nivel moderado. Se concluye en general que, las variables que han motivado el estudio guardan relación, también en los objetivos específicos se concluye, que, si hay desarrollo de la inteligencia emocional por la acción del Coaching, también que las ventajas son mayores cuando se utiliza el Coaching y, por último, que es posible identificar emociones durante la aplicación del Coaching.

Ramírez (2019) realiza investigación en Ecuador, siendo el objetivo realizar la propuesta de implementar un programa de Coaching para lograr una contribución en el compromiso de los docentes denominado engagement, siendo de enfoque mixto, contando con 115 docentes a quienes se les va a encuestar. Los resultados determinaron que el Coaching y el engagement guardan relación con un Rho 0,403 en el nivel moderado, respecto al nivel de engagement se comprobó que el 72% tienen medio, el 15% bajo y el 13% alto. Estos resultados tienen que mejorarse con la implementación continua del Coaching, con la finalidad de lograr mejoras sustanciales en la educación, tanto para estudiantes como para docentes que se verán fortalecidos con un mejor accionar dentro de su desempeño docente.

Quicaña (2018) hace un valioso aporte con su investigación, que tiene el objetivo de analizar la influencia que ejerce el accionar del Coaching, sobre la labor pedagógica que le compete al docente, para lograr una mejora sustancial en la enseñanza de los educandos, lo que fortalecerá el continuo desarrollo que se espera de una institución educativa y lograr el prestigio que la sociedad espera de ella. Los objetivos secundarios consisten en determinar qué relaciones se establecen por la influencia que pudiera tener la aplicación del coaching, respecto al desempeño docente, la planificación referida al aspecto pedagógico y en la gestión que corresponden a los procesos orientados a la enseñanza. De acuerdo a estos objetivos, se enfoca el tema en forma cuantitativa, no se realiza ningún experimento ni se manipulan variables, siendo correlacional. La muestra ha contado con la cantidad de 31 personas. En los resultados del análisis descriptivo, se han considerado para cada variable por separado con las dimensiones que la caracterizan, tres niveles, para el total de la variable Coaching, bajo 6%, regular 59% y alto 35%; mientras que para la variable desempeño docente se tiene; bajo 6%, regular 55% y alto 39%. En el análisis inferencial se ha tenido como resultado

en la medición de correlación entre las variables, el R de Pearson 0,890, al cual se encuentra en el nivel de positiva fuerte. Como conclusión en base a los resultados obtenidos y considerando las variables, se concluye que hay una fuerte relación entre las variables, pero que hay que mejorar el nivel de regular que alcanza al 55% en lo que respecta al desempeño que tienen los docentes.

Cullqui (2017) efectúa el trabajo con el objetivo de relacionar al Coach con los estilos de liderazgo en el plano directivo, en varios centros educativos que pertenecen al distrito de SJL. El diseño no contempla experimento alguno, se ha procedido a describir y posteriormente a correlacionar, estando conformada la muestra por 218 profesores de las instituciones educativas del sector, aplicándose el cuestionario como instrumento para recolectar datos. En el análisis descriptivo se determinó que el 18% de instituciones aplican el liderazgo estratégico, el 40% el transformacional, el 12% el autocrítico y el 30% el democrático; respecto al transformacional, cuando el coach no es óptimo el liderazgo es bajo al 5,7%; y es medio al 2,3%; cuando el coach es medio el liderazgo es medio con el 24,1%; cuando el coach es óptimo, el liderazgo es alto con el 59,8%; respecto al democrático, cuando el coach no es óptimo, el liderazgo es bajo al 6,1%; cuando es óptimo, el liderazgo es alto con el 65,2%; para el estratégico, cuando el coach es no óptimo, el liderazgo es bajo al 7,7%; si es óptimo, el liderazgo es alto al 41%; para el autocrítico, cuando el coach es no óptimo, el liderazgo es bajo al 3,8%; cuando es óptimo, el liderazgo es alto, al 23,1%. En el análisis inferencial, al hacer la prueba respecto a la primera hipótesis específica, se encontró que hay relación con el liderazgo democrático, con Rho de Spearman 0,852 nivel alto; hipótesis específica 2, indica que no hay relación con el autocrítico; hipótesis específica 3, hay relación con el estratégico, con Rho 0,887 de nivel alto; hipótesis específica 4, hay relación con el transformacional, con Rho 0,858 de nivel alto. Se concluye con que hay relación entre las 2 variables y las hipótesis específicas en el nivel alto.

Rivas (2017) investigó con el objetivo de establecer relación entre competencia laboral y la labor de la docencia. El enfoque es cuantitativo, el diseño descriptivo de alcance correlacional, siendo la población de 169 docentes, la acción destinada a generar los datos requeridos, se ha utilizado el cuestionario para las dos variables. Los resultados en el análisis descriptivo de la competencia laboral docente, el 21,3% opina que es bajo, el 46,7% que es media y el 32% que es alta;

en la Práctica docente, el 17,8% que no es adecuada, el 50,3% que es regular y el 32% que es adecuada; en la relación entre variables, si la competencia laboral es baja, la práctica docente no es adecuada con 15,4%, pero si es alta, entonces es adecuada al 29%; respecto a las competencias básicas, si es baja la práctica no es adecuada al 15,4% y si es alta, es adecuada al 30,8%; respecto a las competencias específicas, si la competencia es baja, la práctica no es adecuada al 9,5% y si es alta, la práctica es adecuada al 32%; respecto a las competencias genéricas, si es baja, la práctica no es adecuada al 15,4% y si es alta, es adecuada al 30,2%. El análisis inferencial resultó con Rho 0,854 nivel alta; en la hipótesis específica uno, las competencias básicas tienen relación con Rho 0,871 con nivel alta; en la hipótesis específica dos, con las competencias específicas se halló relación con Rho 0,676 con nivel moderada; hipótesis específica tres, las competencias genéricas, se halló relación con Rho 0,631 con nivel moderada; se concluye que hay relación significativa con las variables comparadas, así como con las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente.

Ulloa (2021) se trazó el objetivo de investigar acerca de la influencia que ejerce el coaching educativo, en las competencias que actualmente deben de practicar los docentes, como son las relacionadas con el uso de equipos informáticos, en la que se hace necesario el conocimiento y la práctica en el uso de las técnicas digitales aplicadas a la educación. Es básica por que se requiere conocer el impacto de esta nueva forma de enfocar la educación, no se ha experimentado, trata de describir y correlacionar el comportamiento de las variables, buscando analizar las causas que la producen. Se utilizaron cuestionarios a cada variable y se aplicó a todos los docentes que fueron 113, con los datos obtenidos se procesaron estadísticamente y se determinó que, respecto al coaching, el 96.5% tienen nivel alto y solo el 3.5% tienen nivel medio; respecto a la competencia digital el 77.9% muestran nivel alto y el 22.1% nivel medio, en ambos casos no hay nivel bajo. El R de Pearson obtenido es 0,645 y el índice de determinación 0,416, ambos valores son concluyentes para determinar la influencia que ejerce el coaching en el uso por parte de los docentes de las competencias digitales, explicadas por el 41.6% y la diferencia que es 58.4% se deben a otros factores.

Bases teóricas

Coaching

Ravier (2005) relató que fueron tres los personajes de la historia universal quienes fueron los iniciadores de lo que ahora se conoce como coach, en primer lugar, se tiene a Sócrates, luego vendría Platón y finalmente fue Aristóteles los que aportaron mucho sobre este concepto, que en la actualidad ha incursionado en las diversas actividades que el hombre realiza con la finalidad de mejorarlas. Sócrates enfatizó que solo existía el aprender más no el enseñar y que este se producía por efectos de la conversación y que lo que pasaba era que uno de los interlocutores mediante preguntas hacía que la otra parte descubriera lo que ignoraba y él era el que tenía que buscar la verdad, en este caso Sócrates empleaba dos métodos para ello, uno era la ironía para que la otra persona reconociera lo que desconocía y el otro era la mayéutica, que era la forma como se llegaba a la verdad mediante la redefinición de los conceptos anteriores, considerando los nuevos conocimientos adquiridos. Platón sigue la idea inicial de Sócrates y promueve sus conocimientos a través de los diálogos, empleando cuatro métodos bien definidos, la apariencia que se da cuando no se conoce la verdad y se cree en lo que te dicen, la confianza, que es el inicio de búsqueda de la verdad, el pensamiento, que es la defensa razonada de los conocimientos adquiridos y la inteligencia que es la verdadera interpretación de lo que se ha conocido; Aristóteles considera tres aspectos fundamentales, el proceso cognitivo que se relaciona con el conocimiento a adquirir, la motivación, que representa lo que se quiere aprender y el aprendizaje, que es el conocimiento que se ha adquirido durante todo el proceso. El autor también describe el arte en referencia al Coaching, estableciendo tres características esenciales, la conciencia ya sea individual o de grupo, la Autoconciencia en la que se relaciona con la exploración para saber quiénes somos, cual es el nivel de autoestima, nivel de confianza en sí mismo, y responsabilidad, la cual puede ser la que le imponen o la que voluntariamente elige.

Malagón (2011) hace un estudio detallado del accionar del Coach en el aspecto educativo, en la que refiere como una forma de evolucionar que ha tenido la educación, lo concibe como una forma de acompañamiento, con la finalidad de fortalecer la autoestima y confianza en los estudiantes, que descubran ellos sus propias debilidades y que propicien sus propias fortalezas, haciendo una

comparación en lo educativo y lo académico, resaltando que en el aspecto académico se hace referencia a la práctica educacional y en el tema educativo, se relaciona con las estrategias que se adoptan para cumplir con la parte académica, al final se tienen que conjugar los dos aspectos y obtener como resultado el cumplimiento de la competencia docente y el aprendizaje esperado en los estudiantes.

Becart, A. y Ramírez J. (2016), resaltaron al tratar sobre el coach educativo, los beneficios que su aplicación ha producido en el mundo de la educación, debido a que puede ser aplicado a cualquier personal que labora en ella y lo que busca es la identificación y el uso de las competencias, en base a los pilares referentes al saber y que fue enunciado por Delors. En el análisis contemplan que hay dos factores básicos que conllevan a su uso cada vez más frecuente: primero, se establece que hay una relación natural con la educación, por cuanto se adquiere el conocimiento pero no por medio de la enseñanza, sino por la ayuda que se brinda al estudiante para que aprenda; segundo, se encuentra comprendido dentro de las investigaciones realizadas por instituciones de reconocimiento mundial, como la UNESCO que recomiendan su uso, debido a que su aplicación tiende a la transformación de la persona, en todos los aspectos internos y externos, por lo que hay una mejora en el aspecto formativo de ella. Después de revisar diversas definiciones realizadas por autores connotados en materia educativa, han optado por definirla como un proceso que, por medio del acompañamiento y el uso de técnicas adecuadas, busca un cambio integral en la persona, en algunos casos identificando capacidades, en otros desarrollándolas y si las tiene entonces hay que fortalecerlas, al final hay que cumplir con los objetivos esgrimidos por el Coach. Cuando se aplica a los directivos, se logra desarrollar en ellos una competencia que es muy importante para la persona que tiene autoridad, siendo esta el desarrollo del liderazgo en el plano directivo, en consecuencia un mejor trabajo en equipo; cuando los docentes lo practican, logran mejores prácticas en el aspecto pedagógico y también en lo referente a la didáctica, elevando con ello su desempeño y el logro educativo en sus estudiantes; aplicado a estudiantes, se logra en ellos identificarse con la realidad, enfrentar retos, actuar con responsabilidad y fijar metas en lo personal y de índole académico.

Whitmore, J. (2011), el autor es uno de los iniciadores o difusores de la teoría del coaching, la cual ha sido empleada inicialmente a nivel de empresa privada, pero que en la actualidad ha incursionado a las diferentes actividades económicas y educativas que rigen la vida del ser humano. En esencia se opone a la práctica de dar órdenes con el deseo que se cumplan tal como se dan, ya que inhibe a las personas a tener iniciativa de solución, promueve encontrar soluciones donde aparentemente no las hay, que las personas descubran sus habilidades, que identifiquen capacidades que consideraban no las tenían y que opten por el desarrollo de las mismas para ser competentes. Considera que toda persona tiene potencial, pero hay un impedimento interno que hace que no aflore, entonces hay que liberarlo para que su desempeño en cualquier actividad que realice se incremente, básicamente consiste en brindarle ayuda para que aprenda, sin optar por tener que enseñarle. Recomienda que, a las personas supervisadas por sus superiores, no se le catalogue por su desempeño en una determinada función, sino por la capacidad de lo que es capaz de hacer, entonces se debe desterrar la idea del desempeño en tiempo pasado y visualizar el potencial que puede desarrollar en el futuro. Menciona las características que debe de desarrollar el coach en la persona a su cargo: (a) conocimiento o conciencia, (b) responsabilidad, y (c) confianza en sí mismo o autocreencia.

Lozano (2008) escribió sobre el tema de coaching, relacionando su uso como una estrategia en el aspecto formativo, en lo que concierne a las competencias que reciben la denominación de profesionales, en la que visualiza la labor del coaching como una herramienta poderosa con capacidad de cambio en las diversas facetas de vida del ser humano, haciendo énfasis en el aspecto profesional, en la que destaca mejoras sustanciales que hacen posible un desempeño laboral cada vez más favorable, en la que prima la reflexión continua promoviendo el autoconocimiento y transformando conductas, para el cumplimiento de objetivos. Expresa que lo que impide el éxito, es el miedo que se tiene para afrontar los retos que conlleven al logro, subvaluando sus capacidades sin haberlas puesta a prueba, por lo que la acción Coaching se orienta al reconocimiento del problema, identificación de sus capacidades, así como las habilidades con las que cuenta y cualquier otra cualidad que le ayude a afrontarlo conscientemente y que sea capaz de seleccionar estrategias que permitan la mejor solución. Menciona a Le Boterf

(2001), que define a las competencias como la capacidad puesta en acción y que, con ayuda de sus propias habilidades, actuando con los conocimientos que tiene y demostrando actitud positiva, obtiene resultados óptimos. Puntualiza el autor, las características del Coach deben ser: (a) establecer comunicación franca, amena, dialogante; (b) visión que deje huella, futurista; (c) practique el respeto hacia los demás; (d) apueste y estimule el cambio, y (e) opte por la búsqueda de aprendizajes cada vez más novedosos. En el campo educativo cuando el docente actúa bajo la dirección del Coaching, se traza el objetivo de alcanzar el desempeño deseado, para ello debe de ser líder, para ello debe demostrar: (a) que es hábil, ósea sabe hacer; (b) conocimiento, comprobado por la capacidad de aprender; y (c) ser ejemplo o modelo, es decir que es lo que se ha propuesto ser.

Competencia laboral

Jofre (2009) ha realizado un estudio profundo acerca del tema de la competencia laboral que atañe específicamente a los profesores de educación media en Chile, que en nuestro país sería secundaria, con el claro y puntual objetivo de realizar el análisis acerca de que clases de competencias que se requieren en la actualidad, para ofrecer una educación acorde a los nuevos retos. En el trabajo comenta que los avances de la tecnología ha alterado el modo de vivir de las personas en todos los niveles, ha traspasado barreras de toda índole, fenómeno que fue definido por Castell (2005) como globalización, debido a que tiene actuación en todos los lugares del mundo, sosteniendo además, que la afectación cultural, estilos vivenciales, comportamientos grupales, han traído como consecuencia directa, entornos laborales totalmente diferentes a todo nivel. Al haber cambios en toda la estructura vivencial, se modifican también las costumbres, aflorando otras formas de convivencia entre ellos el laboral. Al respecto Ottone (2003) opina:

En pocos años han debido adaptarse a cambios y modalidades en sus patrones culturales, en sus identidades, grupos de referencia, estilos de vida, estructuras familiares, mecanismos de movilidad social, en la relación entre lo individual y lo colectivo, y han vivido una revolución de sus aspiraciones y una multiplicación de sus exigencias. Su entorno laboral ha cambiado drásticamente (p.229).

Los cambios se dan de manera acelerada, lo que ocasiona en algunos grupos sociales efectos traumáticos, afectando su evolución normal y propiciando crisis en algunos casos. Marchesi (2007) opina:

El acceso a la información y al conocimiento, los cambios de la familia y de los propios alumnos, las modificaciones en el mercado laboral, los valores sociales emergentes... son algunas de las características de la sociedad del siglo XXI que afectan, sin duda al ejercicio de la profesión docente (p.13).

Del enunciado que es bastante claro, se deduce que hay que realizar sucesivas transformaciones antes los cambios suscitados, que respondan a los retos de una educación que mantenga el estándar requerido.

Al abordar el tema de competencia docente, hay que reconocer que con anterioridad se ha estado trabajando transfiriendo información con determinado contenido, pero que ya no es posible hacerlo por los cambios que necesariamente hay que realizar. Castro (2007) refiere: “ejercer la profesión docente desde esa perspectiva hoy ya no es posible cuando se exige desarrollo de habilidades complejas y formación de actitudes y valores también complejos, con la perspectiva de generar competencias en los educandos” (p.111). Las competencias que deben de desarrollar los estudiantes inculcado por los docentes, han variado notablemente y son estos los que tienen que estar informados al respecto y aplicar la metodología adecuada. La propuesta del autor en cuanto a funciones, que las denomina como básicas para el ejercicio docente, son: (a) didáctica, (b) tutorial, (c) medio social, y (d) innovación. Para las competencias hace la siguiente propuesta: (a) técnicas, dominar los contenidos en base a conocimiento y demostrando destreza (b) metodológicas, aplicación adecuada de procedimientos pertinentes, (c) sociales, demuestra actitud colaborativa y comunicación fluida con el grupo y (d) personales, organizativo y responsable.

Echevarría (2001) enfatiza que, para el cumplimiento de las competencias docentes, el sistema educativo debe de estar ligado al aspecto formativo, por lo que debe cumplir con ciertas características: (a) completo, facilitar que la competencia sea desarrollada y aplicada, (b) flexible, posibilidad de adaptación a los cambios que puedan suscitarse, evitando resultados negativos, (c) motivador, incentivar para idear nuevos procedimientos que permitan obtener aprendizajes apropiados

según el momento, (d) integrador, buscar satisfacer intereses comunes entre todos los participantes del sistema.

Tejada (2002) realiza una clasificación de las competencias en base a categorías, tomando como referencia lo establecido por Bunk, a las cuales los enmarca de la siguiente forma: (a) teóricas, se encuentra ligado al conocimiento, realiza el análisis apropiado del tema, hace una interpretación correcta de la información apropiada y aplica estrategias adecuadas, (b) psicopedagógicas, que se relaciona con la aplicación del conocimiento adquirido, así como seleccionar procedimientos apropiados, de acuerdo al caso, y (c) sociales, demuestra comunicación, colaboración, participación, responsabilidad, valores, respeto por las normas, etc.

Se han dado variadas definiciones respecto al término competencias, brindadas por estudiosos en el tema de formación, siendo los más resaltantes los que se mencionan a continuación: Ouellet (2000), definió de esta manera:

Como principio de organización de la formación, la competencia puede apreciarse en el conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular (p.37).

Una formación adecuada que tiene como base desarrollar cualidades internas, que al final servirán para que en forma autónoma, la persona pueda resolver con iniciativa propia cualquier problema que se le pueda presentar.

Gómez (1997) ensaya la siguiente definición:

Las competencias incluyen una intención (interés por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original), una acción (fijación de objetivos, responsabilidad sobre resultados, asunción de riesgos calculados) y un resultado (mejora en la calidad, en la productividad, ventas e innovación en servicios y productos) (p.52).

Resalta este autor varias acciones que la identifican, en primer lugar la voluntad de actuar, trazarse metas, actuar responsablemente, con la finalidad de resolver satisfactoriamente y llegar a la meta. Mulder, Weigel y Collins (2007) definieron: "Capacidad para llevar a cabo y usar el conocimiento, las habilidades y las actitudes que están integradas en el repertorio profesional del individuo" (p.18). Relieva la importancia del conocimiento y demás cualidades, para actuar de

diversas formas en la solución a retos que se puedan presentar. Levy Leboyer (2000) expresó al respecto: “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada” (p. 10). Hace referencia a un punto importante como es la eficacia, debido a que cuando la competencia se encuentra bien establecida, se logran resultados óptimos.

Tobón (2013) al definir las competencias, relaciona en primer lugar al conocimiento que es la base fundamental y los diversos talentos que poseen las personas, que las dinamiza al ponerlas en acción cuando son requeridas. Hace también hincapie de las diferencias que existen con la inteligencia que es un proceso cognitivo, así como con las aptitudes que en definitiva son talentos del ser humano. Al referirse a la clasificación, menciona a varios autores que ensayaron alguna clasificación. Gallego (2000) las clasificó en: (a) diferenciadoras, atribuye una capacidad diferente o particular a toda persona, algunos tendrán una mejor acción que los otros; y (b) de umbral, consideran un nivel determinado a todas las personas que van a cumplir una función específica, se reduce la posibilidad de destacar en forma notoria. Echeverría, Isus y Sarasola (1999), la clasificaron en: (a) técnicas, cuando las acciones se aplican a aspectos netamente profesionales, requieren de especialidad; (b) metodológicas, representan ciertos procedimientos destinados a resolver problemas; (c) participativas, se encuentran consideradas los diversos trabajos que pueden ser realizados conformando grupos; y (d) personales, cuando depende de sí mismo, es consciente de la responsabilidad asumida, decide con idoneidad para solucionar problemas. Tobón (2006) las clasifica en: (a) básicas, que comprende la capacidad matemática para el planteamiento de problemas, que no necesariamente es con números, sino para crear el conflicto cognitivo, capacidad comunicativa, para expresar correctamente las ideas y escuchar opiniones; (b) genéricas, son consideradas como fundamentales para la vida, ya que se emplean en la vida cotidiana, tanto en lo familiar como en lo laboral y profesional, también se les conoce como transversales; y (c) específicas, se caracterizan por ser puntuales, orientadas a una especialización bien definida, lo que un profesional está obligado a saber, porque le corresponde por ser conocimiento elemental.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

Chávez (2007) expresó que es básica si se encuentra direccionada a la generación u obtención del conocimiento.

Varas (2008) refirió que es indistinto determinar si es básica o aplicada, ya que, si se produce el conocimiento, este puede aplicarse a solucionar algún problema en particular.

Al respecto Sánchez y Reyes (2015) definieron como básica, aquella en la cual se indaga acerca de saberes que en un principio son desconocidos y se pretende conocer, para tener una idea concreta sobre el tema en mención, debiendo de profundizar con lecturas sobre investigaciones anteriores, con la finalidad poder emitir opinión con pensamiento crítico debidamente sustentado.

El tema que se está investigando corresponde al tipo denominada básica, debido a que va a generar conocimiento en cuanto a la relación que pueda existir entre las variables de estudio, en base a datos reales que se obtienen luego de la aplicación de los instrumentos utilizados para este fin, de docentes que realizan labor educativa en la institución donde se efectúa la investigación.

Método

Bernal (2010), hace referencia que el método hipotético deductivo emplea diversas hipótesis planteadas por el investigador, que están en función de los objetivos de investigación, las cuales deberán ser sometidas a pruebas con el único fin de ser aceptadas o rechazadas, que servirán para respaldar las conclusiones en base al tratamiento estadístico de los datos.

Hipotético deductivo, porque se inicia con la afirmación antelada del investigador de la relación entre variables, afirmación que deberá ser confirmada o rechazada, utilizando las pruebas estadísticas pertinentes.

Diseño de investigación

Vara (2008) al respecto mencionó que, para cumplir objetivos, hay que esbozar determinados planes y acciones diversas que constituyen estrategias y que

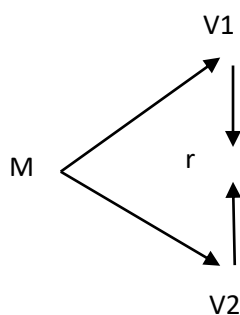
deben de responder en el caso de investigación, a aquellas preguntas que son parte del problema.

El diseño es considerado no experimental y transeccional, nivel correlacional; se considera no experimental pues no se ha realizado ningún tipo de manipulación a la variable independiente, ya que solo se ha limitado a la observación del problema en el lugar donde acontece realmente, establecer las variables involucradas y analizarlas con las técnicas apropiadas a fin de determinar las relaciones que hubiere y las causas que la originan.

Es transeccional, porque los datos se obtienen en un determinado periodo de tiempo, el cual es a consideración del investigador de acuerdo a la necesidad de la investigación.

Es correlacional porque haciendo uso de la estadística, se va a proceder a calcular los estadísticos apropiados, a fin de determinar las relaciones que son parte fundamental del tema, en este caso entre variables contempladas en el estudio, así como los de sus dimensiones, haciendo uso de diversas técnicas estadísticas que permitan establecer con precisión los grados de correlación que tuvieren.

La representación esquemática es:



Dónde:

M : Muestra

V1 : Variable coaching educativo

V2 : Variable competencias laborales

3.2 Variables y Operacionalización

Según Hernández et al. (2014), lo describe como una serie de procedimientos destinadas a conceptualizar las variables que intervienen en el estudio y posteriormente enunciar cuales son las estrategias que se van a emplear para que puedan ser medidas, que generalmente se realiza mediante cuestionarios con respuestas variadas que debe seleccionar el encuestado, para luego una vez recolectados los datos, se realice el procedimiento estadístico que le corresponda para la conversión de una variable cualitativa en valores numéricos.

Variable 1. Coaching

Definición conceptual

Jiménez (2012) definió como estrategia puntual dirigida a la persona, al grupo o al ente educativo, los cuales se benefician al lograr metas mediante el reconocimiento de capacidades que no han sido desarrolladas y que al estimularlas se obtiene el éxito anhelado.

López y Valls (2013) refirió que es una forma de personalizar el aprendizaje, logrando que las personas se desarrollen de manera consciente:

En resumen, es posible definir como el conjunto de acciones pedagógicas, con las cuales se aprende en forma reflexiva, motivando y brindando confianza a los estudiantes, para que desarrollen libremente sus capacidades y sean competitivos, logrando un óptimo desarrollo cognitivo con el consiguiente rendimiento académico.

Definición operacional

Forma procedimental de medir a la variable mediante las dimensiones que la conforman, que para este fin son, conciencia, Autocreencia y responsabilidad, empleando el cuestionario para recolectar datos con opciones de respuesta de cinco alternativas, es decir politómicas, que posteriormente se dividirá en niveles, bajo, medio y alto.

Variable 2. Competencias laborales

Definición conceptual

Son aquellas características que pueden ser catalogadas como esenciales o fundamentales, mediante las cuales toda persona expresa mediante su comportamiento ante situaciones diversas y que lo particularizan respecto a otras personas, Spencer y Spencer citado en Alles (2017).

Definición operacional

Procedimiento efectuado para la medición de la variable mediante la medición de las partes que la componen, que en este caso son las dimensiones que la conforman y que para este estudio son las competencias, básicas, específicas y genéricas; se hace uso del cuestionario elaborado para este fin, con opciones de respuesta politómica.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

El número total de docentes que pertenecen a la Institución y que han participado activamente, suman un total de 30 entre nombrados y contratados, que pertenecen a las diferentes áreas de educación, que la institución brinda a la población estudiantil del distrito.

Muestra

En este caso en particular, la muestra ha estado conformada por todos los docentes que realizan labor educativa en la institución, debido a que la población es pequeña y la obtención de la información relevante de ellos es de fácil acceso. Por lo tanto, la muestra la conformaron 30 docentes de una Institución Educativa de Jesús María, 2021.

Muestreo

Debido a que el número de unidades de análisis para el presente estudio es relativamente bajo, por tener solo 30 docentes para ser encuestados, no se ha realizado la técnica de muestreo, por lo que en este caso procede realizar un CENSO, en la que participan el total de docentes de la especialidad.

Criterios de inclusión

Ser docente nombrado o contratado en la Institución en la cual se lleva a cabo la investigación.

Docentes que colaboraron de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

Docentes de otras instituciones.

Docentes que no están gestionando con educandos, en el tiempo que se realiza la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Bernal (2010) indicó que son herramientas apropiadas, orientadas a encontrar lo que se requiere, los datos en el caso de investigaciones. Padua (1993), expresó que son determinadas acciones que deben de cumplir ciertas normas, con la finalidad de lograr resultados puntuales.

Encuesta

Trespalacios (2015) precisó que es una técnica imprescindible que permite la obtención de datos de manera práctica, en la que se utilizan cuestionarios con preguntas que deben de estar estructuradas apropiadamente, a fin de medir lo que se requiere.

Bueno (2003) refiere que es una forma de obtener datos en forma escrita, cuando no es posible obtener mediante otros medios.

Se ha procedido en este caso al uso de la encuesta, como técnica apropiada para los fines de la investigación, en la cual se han redactado los cuestionarios que corresponden para cada variable.

Instrumento

Cuestionario

Carrasco (2007) manifestó que el uso del cuestionario es sumamente imprescindible e importante, debido a que contiene las interrogantes que, al ser resueltas, van a producir datos que serán procesados convenientemente.

Se ha hecho uso de dos cuestionarios en esta investigación, las cuales se encuentran debidamente estructuradas, para medir a través de las dimensiones a las variables aludidas.

Ficha técnica del Instrumento de Coaching

Nombre: Cuestionario sobre coaching

Autor: Zoraida Osorio Victoria

Adaptado por: José Chacón Juárez

Propósito: Evaluar el coaching

Administración: Individual

Procedencia: Lima – Perú

Formas: Completa

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 20´

Población: 30 docentes

Estructura: Cuestionario de tres dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre el coaching educativo: Dimensión 1, conciencia; Dimensión 2, autocreencia; Dimensión 3, responsabilidad.

Significación: El cuestionario sobre la percepción del docente se ha elaborado en base a 25 ítems de evaluación, utilizando la escala ordinal de Likert.

Ficha técnica del Instrumento Competencias Laborales

Nombre: Cuestionario de Competencias laborales

Autor: Rosana Yarasca Martínez

Adaptado por: José Chacón Juárez

Propósito: Determinar el nivel de competencia laboral de los docentes.

Administración: Individual

Procedencia: Lima – Perú

Formas: Completa

Tiempo: La aplicación es de 20´

Población: 30 docentes

Estructura: Se trata de un cuestionario de tres dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre las competencias laborales de los docentes: Dimensión 1, mide las competencias básicas; Dimensión 2, evalúa las competencias específicas; Dimensión 3, mide las competencias genéricas.

Significación: El cuestionario sobre las competencias laborales de los docentes se ha elaborado en base a 27 ítems de evaluación, utilizando la escala ordinal de Likert.

Validación del instrumento

Según Hernández et al. (2014), indican que todo instrumento debe estar plenamente identificado, con las variables que se pretende medir de forma clara y precisa, pudiendo ser evaluado por expertos en el tema.

La evaluación a la que se ha procedido, ha estado a cargo de expertos con amplia experiencia, los cuales han aplicado los criterios que se mencionan.

Pertinencia: La pregunta se relaciona con el aspecto teórico.

Relevancia: La pregunta es específica a la dimensión que le corresponde.

Claridad: La pregunta no tiene ambigüedad, se expresa claramente.

La validez del instrumento para la variable 1, según juicio de expertos.

Tabla 1
Validez por juicio de expertos variable Coaching

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Si	Aplicable
Noemí Julca Vera	Doctor	Si	Aplicable
Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero	Maestro	Si	Aplicable

Nota: Validez Coaching.

La validez del instrumento para la variable 2, según juicio de expertos.

Tabla 2
Validez variable Competencias laborales del docente

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Si	Aplicable
Noemí Julca Vera	Doctor	Si	Aplicable
Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero	Maestro	Si	Aplicable

Nota: Validez Coaching.

Confiabilidad

Cálix, C., Zazueta, L. y Macías, J. (2008), indicaron que se manifiesta la validez cuando diversos investigadores al aplicar el mismo instrumento llegan a los mismos resultados.

Los datos obtenidos estuvieron en función del llenado de encuestas por partes de 30 docentes de la institución, quienes colaboraron en forma voluntaria y afectuosa, al llenar las preguntas de los dos cuestionarios, las cuales fueron sometidas al estadístico Alfa de Cronbach para medir si las respuestas obtenidas tienen consistencia interna. De acuerdo a los valores que se observan en la tabla, se puede deducir que la consistencia interna de los instrumentos, es confiable.

Tabla 3
Confiabilidad cuestionario variable Competencias laborales

Variable	Alfa de Cronbach	Elementos
Coaching	0,915	25
Competencias laborales	0,929	27

Nota: Fiabilidad Competencias laborales.

3.5 Procedimiento

Son varias las acciones que se han realizado, poner en conocimiento a la dirección para que autorice la encuesta, convocar a los participantes, elaborar la encuesta, subirla a Google forms, descargar las respuestas, procesar la información ayudándose del programa estadístico y presentar en tablas y gráficos con los comentarios que correspondan.

3.6 Método de Análisis de datos

El análisis mediante la estadística se ha realizado en dos fases con el SPSS 25, la primera el descriptivo elaborando las frecuencias de las respuestas y colocarlas en tablas y representándolas como barras en los gráficos pertinentes, también las tablas cruzadas para describir la relación entre dimensiones; la segunda el inferencial, se aplicó Shapiro.Wilk para comprobar si los datos tenían distribución normal, luego Rho de Spearman para las correlaciones.

3.7 Aspectos éticos.

Se ha respetado en todos los aspectos, la normatividad vigente institucional referente a la ética, habiéndose propiciado la participación voluntaria y el respeto a la identidad de cada encuestado, comprometiéndose ante ellos de que no serán difundidos sus nombres, asimismo se les pidió que realizarán el llenado con la honestidad que el caso requiere, teniendo en cuenta la importancia de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Dimensión Conciencia

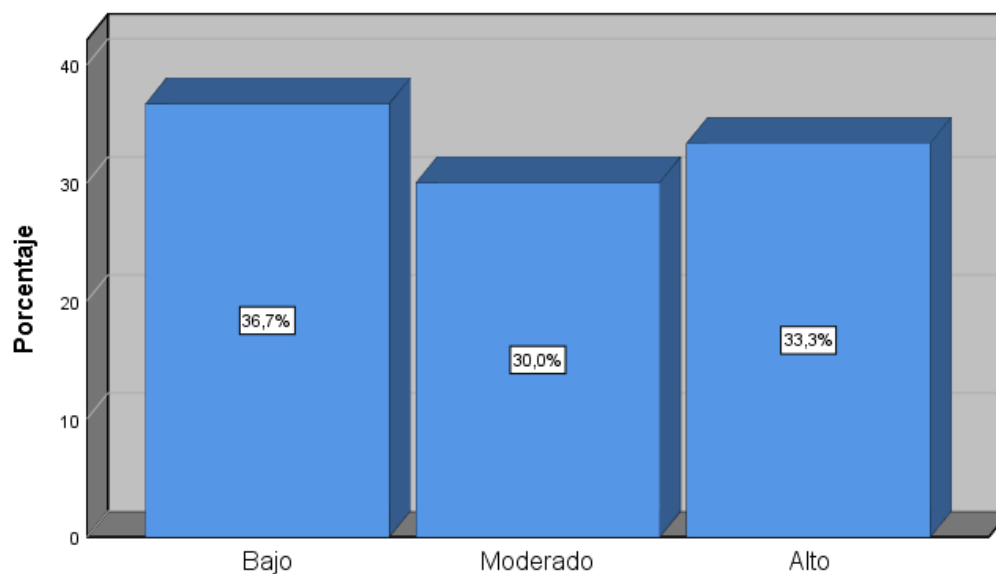
Tabla 4

Dimensión Conciencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Moderado	9	30,0	30,0	66,7
	Alto	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencias.

Figura 1. Niveles dimensión Conciencia.



Según tabla 4 y figura 1 se puede observar que, según los docentes, la dimensión Conciencia, el 33,3% opinan que se encuentra en el nivel alto; el 30,0% que se encuentra en el nivel moderado y el 36,7% que se encuentra en el nivel bajo.

Dimensión Autocreencia

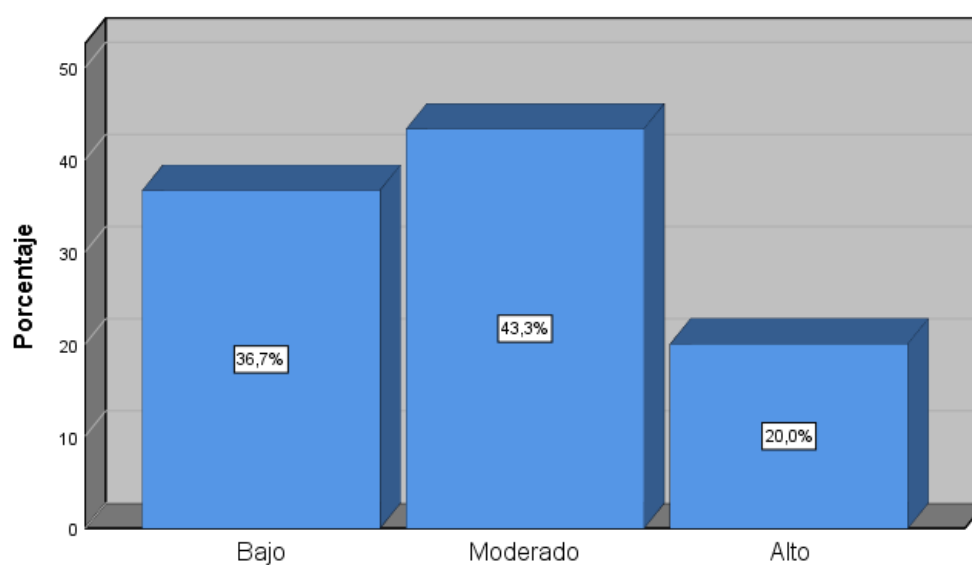
Tabla 5

Dimensión Autocreencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Moderado	13	43,3	43,3	80,0
	Alto	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencias.

Figura 2. Niveles dimensión Autocreencia



Según tabla 5 y figura 2 se puede observar que, según los docentes, la dimensión Autocreencia, el 20,0% opinan que se encuentra en el nivel alto; el 43,3% que se encuentra en el nivel moderado y el 36,7% que se encuentra en el nivel bajo.

Dimensión Responsabilidad

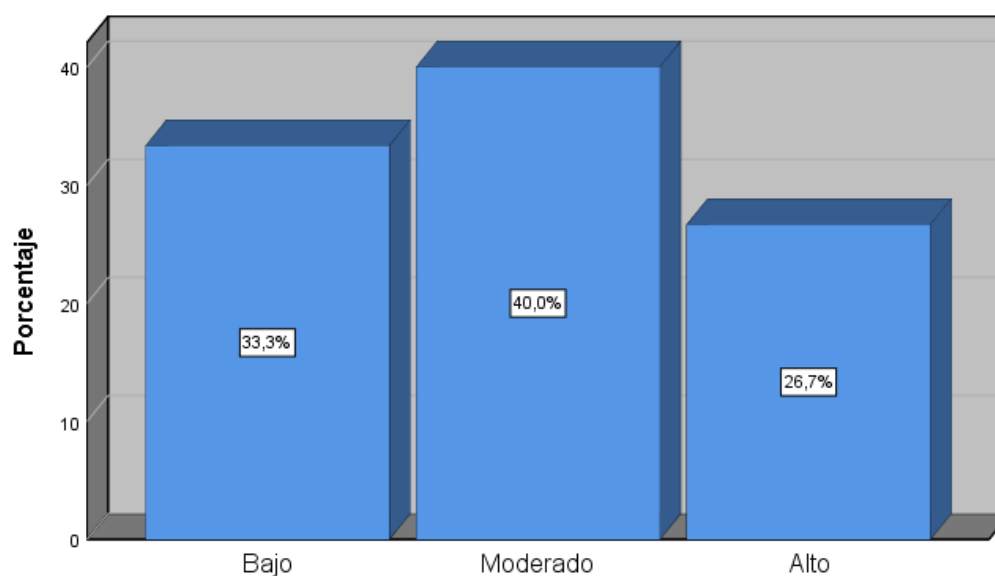
Tabla 6

Dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	33,3	33,3	33,3
	Moderado	12	40,0	40,0	73,3
	Alto	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencias.

Figura 3. Niveles dimensión Responsabilidad



Según tabla 6 y figura 3 se puede observar que, según los docentes, la dimensión Responsabilidad, el 26,7% opinan que se encuentra en el nivel alto; el 40,0% han alcanzado nivel moderado y el 33,3% nivel bajo.

Variable Coaching

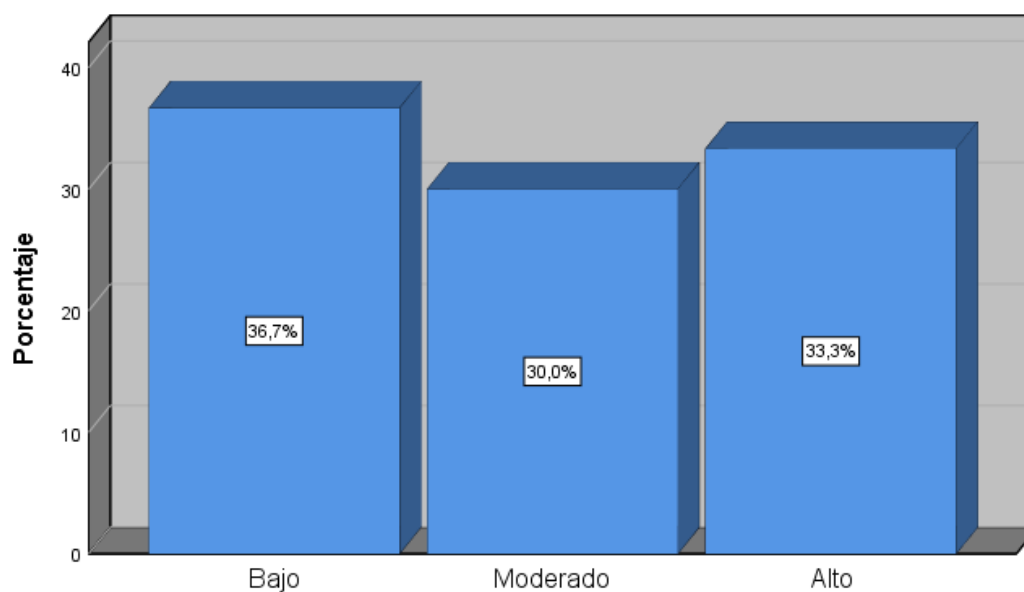
Tabla 7

Variable Coaching

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Moderado	9	30,0	30,0	66,7
	Alto	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencias.

Figura 4. Niveles variable Coaching.



Según tabla 7 y figura 4 se puede observar que, según los docentes, respecto a la variable Coaching, el 33,3% opinan que se encuentra en el nivel alto; el 30,0% que se encuentra en el nivel moderado y el 36,7% que se encuentra en el nivel bajo.

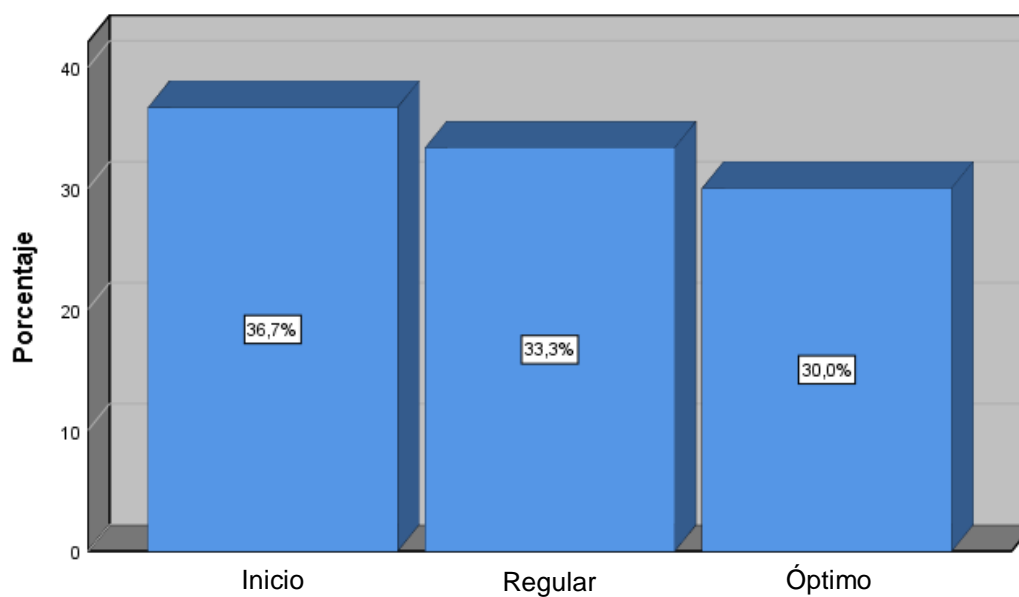
Variable Competencia laboral docente

Tabla 8
Variable Competencia laboral docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	36,7	36,7	36,7
	Regular	10	33,3	33,3	70,0
	Óptimo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencias.

Figura 5. Niveles variable Competencia laboral docente



Según tabla 8 y figura 5 se puede observar que, según los docentes, respecto a la variable Competencia laboral docente, el 30,0% opinan que se encuentra en el nivel óptimo; el 33,3% que se encuentra en el nivel regular y el 36,7% que se encuentra en el nivel de inicio.

Tabla 9
Tabla cruzada Variables coaching y Competencia laboral docente

			Competencia laboral docente			
			Inicio	Regular	Óptimo	Total
Coaching	Bajo	Recuento	8	2	1	11
		% del total	26,7%	6,7%	3,3%	36,7%
	Moderado	Recuento	3	5	1	9
		% del total	10,0%	16,7%	3,3%	30,0%
	Alto	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	10,0%	23,3%	33,3%
Total	Recuento		11	10	9	30
	% del total		36,7%	33,3%	30,0%	100,0%

Nota: Tabla cruzada variables Coaching y competencia laboral.

La tabla 9 muestra lo que opinan los docentes respecto a la relación de la variable Coaching en la variable Competencia laboral docente, el 23,3% del total opinan que cuando la relación del Coaching está en el nivel alto, la competencia laboral docente es óptima y el 10% del total, opina que es regular; el 3,3% del total opinan que cuando la relación del Coaching está en el nivel moderado, la competencia laboral del docente es óptima, el 16,7% que es regular y el 10% que está en inicio; el 3,3% del total opinan que cuando la relación del Coaching está en el nivel bajo, la competencia laboral del docente es óptima, el 6,7% que es regular y el 26,7% que está en inicio.

Tabla 10
Tabla cruzada Dimensión Conciencia y Competencia laboral docente

			Competencia laboral docente			
			Inicio	Regular	Óptimo	Total
Conciencia	Bajo	Recuento	9	2	0	11
		% del total	30,0%	6,7%	0,0%	36,7%
	Moderado	Recuento	2	5	2	9
		% del total	6,7%	16,7%	6,7%	30,0%
	Alto	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	10,0%	23,3%	33,3%
Total	Recuento		11	10	9	30
	% del total		36,7%	33,3%	30,0%	100,0%

Nota: Tabla cruzada dimensión conciencia y competencia laboral.

La tabla 10 muestra lo que opinan los docentes respecto a la relación de la dimensión conciencia en la variable Competencia laboral docente, el 23,3% del total opinan que cuando la relación de la dimensión conciencia está en el nivel alto, la competencia laboral docente es óptima y el 10% del total, que es regular; el 6,7% del total opinan que cuando la relación de la dimensión conciencia está en el nivel moderado, la competencia laboral del docente es óptima, el 16,7% que es regular y el 6,7% que está en inicio; el 6,7% del total opinan que cuando la relación de la dimensión conciencia está en el nivel bajo, la competencia laboral es regular y el 30% que está en inicio.

Tabla 11

Tabla cruzada Dimensión Autocreencia y Competencia laboral docente

			Competencia laboral docente			Total
			Inicio	Regular	Óptimo	
Autocreencia	Bajo	Recuento	8	2	1	11
		% del total	26,7%	6,7%	3,3%	36,7%
	Moderado	Recuento	2	5	6	13
		% del total	6,7%	16,7%	20,0%	43,3%
	Alto	Recuento	1	3	2	6
		% del total	3,3%	10,0%	6,7%	20,0%
Total	Recuento		11	10	9	30
	% del total		36,7%	33,3%	30,0%	100,0%

Nota: Tabla cruzada dimensión conciencia y competencia laboral.

La tabla 11 muestra lo que opinan los docentes, respecto a la relación de la dimensión Autocreencia en la variable Competencia laboral docente, el 6,7% del total opinan que cuando la relación de la dimensión Autocreencia está en el nivel alto, la competencia laboral docente es óptima, el 10% del total, que es regular y el 3,3% del total está en inicio; el 20% del total opinan que cuando la relación de la dimensión Autocreencia está en el nivel moderado, la competencia laboral del docente es óptima, el 16,7% que es regular y el 6,7% que está en inicio; el 3,3% del total opinan que cuando la relación de la dimensión Autocreencia está en el nivel bajo, la competencia laboral es óptima, el 6,7% que es regular y el 26,7% que está en inicio.

Tabla 12

Tabla cruzada Dimensión Responsabilidad y Competencia laboral docente

			Competencia laboral docente			
			Inicio	Regular	Óptimo	Total
Responsabilidad	Bajo	Recuento	8	2	0	10
		% del total	26,7%	6,7%	0,0%	33,3%
	Moderado	Recuento	3	5	4	12
		% del total	10,0%	16,7%	13,3%	40,0%
	Alto	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	10,0%	16,7%	26,7%
Total		Recuento	11	10	9	30
		% del total	36,7%	33,3%	30,0%	100,0%

Nota: Dimensión responsabilidad y competencia laboral.

La tabla 12 muestra lo que opinan los docentes, respecto a la relación de la dimensión responsabilidad en la variable Competencia laboral docente, el 16,7% del total opinan que cuando la relación de la dimensión responsabilidad está en el nivel alto, la competencia laboral docente es óptima y el 10% del total, que es regular; el 13,3% del total opinan que cuando la relación de la dimensión responsabilidad está en el nivel moderado, la competencia laboral del docente es óptima, el 16,7% que es regular y el 10% que está en inicio; el 6,7% del total opinan que cuando la relación de la dimensión responsabilidad está en el nivel bajo, la competencia laboral es regular y el 26,7% que está en inicio.

Normalidad

H0: Los datos de las variables Coaching y Competencia laboral docente, no son diferentes a la distribución normal

H1: Los datos de las variables Coaching y Competencia laboral docente, son diferentes a la distribución normal

Nivel de confianza: 95%, nivel de significancia: 0,05

Estadístico: Por tener menos de 50 datos se aplica Shapiro Wilk.

Tabla 13
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,786	30	,000
Competencia laboral	,794	30	,000
Conciencia	,786	30	,000
Autocreencia	,802	30	,000
Responsabilidad	,807	30	,000

Nota: Prueba de normalidad.

Interpretación de los resultados: El p-valor obtenido de los datos pertenecientes a las variables y sus dimensiones, es $0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la H_0 .

Conclusión: Visto los resultados se concluye, que los datos sometidos a prueba de normalidad, no tienen distribución normal, por lo que para determinar las correlaciones tendrá que emplearse el estadístico Rho de Spearman que es no paramétrico.

Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021

H_1 : Existe relación significativa entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021

Tabla 14
Correlación Coaching y Competencia laboral docente

			Coaching	Competencia laboral docente
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencia laboral docente	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Correlación de variables Coaching y competencia laboral docente.

Según tabla 14 se observa un coeficiente de correlación de $Rho = 0.683$ y con $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Queda confirmado que existe relación significativa entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021, correspondiéndole el nivel de correlación moderada, según Bisquerra (2009).

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021

H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021

Tabla 15
Correlación Conciencia y Competencia laboral docente

			Conciencia	Competencia laboral docente
Rho de Spearman	Conciencia	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencia laboral docente	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Correlación de dimensión conciencia y competencia laboral docente.

En la tabla 15 se observa un coeficiente de correlación de $Rho = 0.783$ y con $p\text{-valor} = 0.000$ que es menor a 0.05 , con el cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por lo tanto, queda confirmado que existe relación significativa entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021, correspondiéndole el nivel de correlación alta, según Bisquerra (2009).

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión Autocreencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021

H1: Existe relación significativa entre la dimensión Autocreencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021

Tabla 16
Correlación Autocreencia y Competencia laboral docente

			Autocreencia	Competencia laboral docente
Rho de Spearman	Autocreencia	Coeficiente de correlación	1,000	,458*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	Competencia laboral docente	Coeficiente de correlación	,458*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

Nota: Correlación de dimensión Autocreencia y competencia laboral docente.

En la tabla 16 se observa un coeficiente de correlación de $Rho = 0.458$ y con $p\text{-valor} = 0.011$ que es menor a 0.05 , con el cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por lo tanto, queda confirmado que existe relación significativa entre la dimensión Autocreencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021, correspondiéndole el nivel de correlación moderada, según Bisquerra (2009).

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión responsabilidad del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021.

H1: Existe relación entre la dimensión responsabilidad del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021.

Tabla 17
Correlación Responsabilidad y Competencia laboral docente

			Responsabilidad	Competencia laboral docente
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencia laboral docente	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Correlación de dimensión responsabilidad y competencia laboral docente.

En la tabla 17 se observa un coeficiente de correlación de Rho= 0.689 y con p-valor=0.000 que es menor a 0.05, con el cual se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por lo tanto, queda confirmado que Existe relación entre la dimensión responsabilidad del Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021, correspondiéndole el nivel de correlación moderada, según Bisquerra (2009).

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 18 <i>Interpretación del Rho de Spearman</i>	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Nota: Interpretación del Rho.

V. DISCUSIÓN

Al término de la investigación y habiéndose realizado las pruebas de hipótesis pertinentes, se han obtenido resultados que han determinado la relación entre las variables en estudio, que son el Coaching y las competencias laborales de los docentes, asimismo, la relación entre cada dimensión del Coaching y la competencia laboral docente, las cuales se someten a discusión a continuación.

En la prueba para determinar la correlación entre variables, se ha obtenido 0,683 con magnitud moderada, por lo que hay relación significativa entre variables y en la descripción, se detalla que, si la acción del Coaching se mantiene en nivel bajo, la competencia laboral se encuentra en el nivel inicio y, por el contrario, si la acción del Coaching se encuentra en nivel alto, la competencia laboral docente es óptima, los resultados fueron los siguientes: el 23,3% del total opinan que cuando la acción del Coaching está en el nivel alto, la competencia laboral docente es óptima y el 10% del total, opina que es regular; el 3,3% del total opinan que cuando la acción del Coaching está en el nivel moderado, la competencia laboral del docente es óptima, el 16,7% que es regular y el 10% que está en inicio; el 3,3% del total opinan que cuando la acción del Coaching está en el nivel bajo, la competencia laboral del docente es óptima, el 6,7% que es regular y el 26,7% que está en inicio. Estos resultados concuerdan con Noriega y Trujillo, que obtuvo 0,732 de correlación con magnitud moderada, del mismo modo comprobaron que hay relación directa entre la orientación del Coach y el rendimiento académico.

También concuerdan con Olivo y Soto que obtuvo relación entre Coach e inteligencia emocional con Rho de 0,705 nivel moderado, y en lo descriptivo también se concuerda, al obtener que si la acción del Coach disminuye la inteligencia emocional disminuye, los porcentajes fueron los siguientes, respetar la opinión, 71,4% opinan que es bajo, 14,3% que es alto y el 14,3% que es muy alto; en la relación del coach y el estado emocional, el 65,7% opinan que está bajo, el 22,9% que está alto y el 11,4% que está muy alto; respecto a tomar acciones oportunas, el 74,3% opinan que está bajo, el 5,7% que esta alto y el 17,1% que está muy alto; en relaciones entre docentes, el 62,9% que está bajo, el 25,7% que está alto y el 2,9% que está muy alto; respecto a responsabilidad compartida, 68,6%

está bajo, el 14,3% que está alto y el 14,3% que está muy alto; respecto a mejoras después de aplicar Coach, 54,3% que está bajo, 14,3% que está alto y 20% que está muy alto; en satisfacción por resultados, 68,67% que está bajo, el 22,86% que está muy alto; logro de metas aplicando disciplina, el 65,7% está bajo, el 28,6% que está alto; control de la inteligencia emocional, el 68,6% está bajo, el 17,1% está alto y 14,3% que está muy alto; motivación en inteligencia emocional, 80% está bajo, el 11,4% que está muy alto.

También concuerda con Quicaña que obtiene en el R de Pearson 0,890 con nivel alto, en lo descriptivo se obtiene que si la acción del Coach disminuye la labor pedagógica disminuye, siendo los resultados los siguientes: Coaching, bajo 6%, regular 59% y alto 35%; mientras que para la variable desempeño docente se tiene; bajo 6%, regular 55% y alto 39%. Se concluye, por lo tanto, que la relación que hay entre las variables tiene el carácter de muy fuerte, pero si lograr una mejora cuando el desempeño desciende al estado regular.

También concuerda con Cullqui, al obtener Rho 0,852 con nivel alto, entonces hay relación entre las variables Coach y el liderazgo, en lo descriptivo también concuerdan al comprobarse que si la acción del Coach disminuye el liderazgo también disminuye, siendo los resultados los siguientes: el 18% de instituciones aplican el liderazgo estratégico, el 40% el transformacional, el 12% el autocrítico y el 30% el democrático; respecto al transformacional, cuando la acción del coach no es óptimo el liderazgo es bajo al 5,7%; y es medio al 2,3%; cuando la acción del coach es medio el liderazgo es medio con el 24,1%; cuando la acción del coach es óptimo, el liderazgo es alto con el 59,8%; respecto al democrático, cuando la acción del coach no es óptimo, el liderazgo es bajo al 6,1%; cuando es óptimo, el liderazgo es alto con el 65,2%; para el estratégico, cuando la acción del coach es no óptimo, el liderazgo es bajo al 7,7%; si es óptimo, el liderazgo es alto al 41%; para el autocrítico, cuando la acción del coach es no óptimo, el liderazgo es bajo al 3,8%; cuando es óptimo, el liderazgo es alto, al 23,1%.

Para la primera hipótesis específica, se ha determinado que existe relación significativa, entre la dimensión conciencia y las competencias laborales, con Rho 0,783 nivel moderado; en lo descriptivo se tiene que si la conciencia tiene nivel baja, la competencia laboral está en inicio; también si la conciencia está en el nivel alto, la competencia laboral es óptimo, los resultados fueron los siguientes: el 23,3% del total opinan que cuando la dimensión conciencia está en el nivel alto, la competencia laboral docente es óptima y el 10% del total, que es regular; el 6,7% del total opinan que cuando la dimensión conciencia está en el nivel moderado, la competencia laboral del docente es óptima, el 16,7% que es regular y el 6,7% que está en inicio; el 6,7% del total opinan que cuando la dimensión conciencia está en el nivel bajo, la competencia laboral es regular y el 30% que está en inicio; estos resultados concuerdan con lo expresado por Whitmore que sostiene que si la persona es consciente de lo que no conoce, entonces busca el conocimiento para dar solución a cualquier problema planteado, dando el primer paso a la solución del problema planteado, ya que si no es consciente, entonces no responderá a ninguna acción y dejará el problema sin solucionar.

También concuerda con Lozano, que expresa que la labor del Coaching se centra en promover la reflexión continua para generar el autoconocimiento consciente, con la finalidad de transformar conductas y de esta manera cumplir con los objetivos trazados y aceptar retos, es por eso que la acción del coach se orienta a reconocer el problema, identificar sus propias capacidades, habilidades para buscar la solución del problema presentado; también concuerda con Ulloa que ha relacionado la labor del Coach y las competencias de los docentes, en la que se obtiene una correlación de valor Rho 0,645 de nivel moderado, en lo descriptivo concuerda medianamente por los siguientes valores, 96.5% tienen nivel alto y solo el 3.5% tienen nivel medio; respecto a la competencia digital el 77.9% muestran nivel alto y el 22.1% nivel medio, en ambos casos no hay nivel bajo;

Para la segunda hipótesis específica, se ha obtenido coeficiente Rho 0,458 nivel moderado, con lo que se comprueba que hay relación significativa entre la dimensión autocreencia y la competencia laboral docente; asimismo en el análisis comparativo se tiene que, al 26,7% si el nivel de autocreencia es bajo, la

competencia laboral es malo; al 16,7% si es moderado, la competencia laboral es regular y al 6,7% si es alto, la competencia laboral es óptimo; estos resultados concuerdan con Rivas, que obtuvo un Rho 0,854 de nivel alto entre las variables competencia laboral y la práctica docente, en lo descriptivo se obtuvo respecto a las competencias básicas, si es baja la práctica no es adecuada al 15,4% y si es alta, es adecuada al 30,8%; respecto a las competencias específicas, si la competencia es baja, la práctica no es adecuada al 9,5% y si es alta, la práctica es adecuada al 32%; respecto a las competencias genéricas, si es baja, la práctica no es adecuada al 15,4% y si es alta, es adecuada al 30,2%

También concuerda con Ravier, que hace referencia que la función del Coach es lograr en la persona o grupo la confianza o la Autocreencia en sí mismos, ya que al ser conscientes de que pueden solucionar un problema mediante sus propias capacidades, entonces el siguiente paso es generar autoconfianza en lo que cree y lo que hace, porque emana del razonamiento y considera que es capaz de lograrlo, hace mención incluso de Aristóteles y Platón que practicaban este tipo de actividades. En este caso el Coaching no ejerce como meta, el poder controlar la enseñanza en los estudiantes, sino que ellos ejerzan conciencia en si mismos y puedan actuar cada vez menos influenciados por la dirección proveniente del Coaching.

También concuerda con Whitmore, que aplica al principio este método de influenciar en las personas, al generar primero conciencia y luego estimular la autoconfianza y la autoestima en las personas; también concuerda con lo investigado por Malagón que realiza un estudio acerca del accionar del Coaching relacionado con la educación, en la que resalta el hecho de que al emplear el método del Coach la educación ha evolucionado, en la que lo considera como una forma de acompañamiento, en la que se busca fortalecer la autoestima y la confianza en los estudiantes, hace inclusive referencia entre los aspectos educativo académicos, en la cual establece las diferencias basadas en que lo académico es una práctica educativa, pero la educación se encuentra relacionada con las estrategias adoptadas para dar cumplimiento al aspecto académico, al conjugar

estos dos elementos se logra el aprendizaje y el alumno adquiere confianza en lo que ha realizado.

Para la tercera hipótesis específica, se ha obtenido p-valor igual a 0,000, con coeficiente Rho 0,689 nivel moderado, con lo que se comprueba que hay relación significativa entre la dimensión responsabilidad y la competencia laboral docente; asimismo en el análisis comparativo se tiene que, al 26,7% si el nivel de responsabilidad es bajo, la competencia laboral está en inicio; al 16,7% si es moderado, la competencia laboral es regular y al 16,7% si es alto, la competencia laboral es óptimo.

Los resultados concuerdan con lo sustentado por Lozano, quien abordó el tema de Coach como estrategia en el aspecto formativo, por lo que ha logrado comprobar que por la acción del coaching la persona logra mediante la reflexión tomar conciencia del conocimiento que no conoce pero que lo puede adquirir con sus propias capacidades, una vez que afronta el problema, propicia estrategias es decir actúa con responsabilidad al planificar su accionar y lo hace con la convicción de obtener la mejor solución, demuestra también disciplina en su accionar para dar cumplimiento en el tiempo concebido y toma decisiones cada vez que se produce algún inconveniente, acepta retos basado en su capacidad y desarrolla como consecuencia su autoestima.

También concuerda con lo mencionado por Whitmore, que fue uno de los iniciadores de la técnica del Coaching aplicado en primera instancia al asesoramiento en el deporte del tenis, para lograr un mejor rendimiento del deportista, es allí donde descubre las dos primeras dimensiones que son la conciencia y la Autoconcreencia, e identifica una tercera que es la responsabilidad, en la cual la persona para el logro de sus objetivos, tiene que haber pasado por las dos etapas anteriores y cuando llega a esta tercera, tiene que actuar en forma disciplinada, tomar decisiones acertadas cada vez que se produzca un impedimento, aceptar retos relacionados con el problema en base a su rendimiento, para ello tiene que fortalecer constantemente su autoestima.

También concuerda con Becart, que hace el estudio del coach educativo y lo relaciona con los beneficios que ha producido en el mundo de la educación, debido a que busca identificar capacidades y resaltar competencias en base a los saberes establecidos por Delors que son los cuatro pilares de la educación; establece que la UNESCO (2014) recomienda su uso ya que bien utilizado por los docentes, los estudiantes logran una gran transformación en todos los aspectos de su evolución, tanto internos como externos, pero refuerza que todo esto se logra con responsabilidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto a la comprobación de la hipótesis general, se ha llegado a la conclusión de que el Coaching se relaciona con las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021, sustentado con los resultados obtenidos, como el p-valor $0,000 < 0,05$ que rechaza la H_0 y el coeficiente Rho 0,683 que determina la relación a nivel moderado;

Segunda:

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 1, se ha llegado a la conclusión de que la dimensión conciencia se relaciona con las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021, sustentado con los resultados obtenidos como el p-valor $0,000 < 0,05$ que rechaza la H_0 y el coeficiente Rho 0,783 que determina la relación a nivel alto.

Tercera:

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 2, se ha llegado a la conclusión de que la dimensión autocreencia se relaciona con las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021, sustentado con los resultados obtenidos como el p-valor $0,011 < 0,05$ que rechaza la H_0 y el coeficiente Rho 0,458 que determina la relación a nivel moderado.

Cuarto:

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 3, se ha llegado a la conclusión de que la dimensión responsabilidad se relaciona con las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021, sustentado con los resultados obtenidos como el p-valor $0,000 < 0,05$ que rechaza la H_0 y el coeficiente Rho 0,689 que determina la relación a nivel moderado.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda que los docentes obtengan capacitación continua en obtener una formación para actuar como Coach con sus estudiantes, que es un concepto moderno en la educación, con la cual se mejoraría notablemente la competencia docente y la relación con los estudiantes, siendo beneficiados la institución educativa, por los logros que se alcanzarían en el rendimiento académico.

Segundo:

Se recomienda la implementación de talleres, donde los docentes realicen prácticas entre pares, para unificar acciones que conlleven a una mejora sustancial en su accionar como coach, descubriendo o identificando capacidades en los estudiantes y proponiendo actividades de desarrollo para que sean competitivos.

Tercero:

Se sugiere que la institución educativa difunda entre los docentes de la institución que pertenezcan a cualquier categoría, el aspecto positivo en la educación, al implementar este nuevo método de enseñanza, con lo cual se fortalece el desempeño de los docentes, incrementando su autoestima personal y profesional, al estar satisfecho en la actividad que realizan.

Cuarto:

Se recomienda formar grupos de acompañamiento entre docentes dentro de la institución, para compartir experiencias y hacer las sugerencias a los docentes que se vayan incorporando a la acción de querer mejorar profesionalmente, con lo cual se fortalecería la institución.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias* (3rd ed.). Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo: Ediciones Granica.
- Becart, A, y Ramírez, J. (2010). *Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber*. Universidad Pablo de Olavide. España. *Revista Plumilla educativa*. pp 344-361. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920225.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Pearson.
- Bisquerra, R (2009), *Metodología de la Investigación Educativa*. 2da.Edición. Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
- Bueno, E. (2003). *La investigación científica: Teoría y metodología*. Universidad Autónoma de Zacatecas. México.
- Cálix, C., Zazueta, L. y Macías, J. (2008). *Metodología de la investigación científica I*. Servicios editoriales Once Ríos. Quinta edición. México.
- Camacho, C. y Espinoza, R. (2016). *El coaching educativo y el desarrollo socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá, D. C.* Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9748/TESIS.pdf>
- Carrasco D. (2013) *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Castro, A. (2007). *Formación inicial y profesión docente. La reforma al sistema escolar: aportes para el debate*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Tercera edición. Maracaibo: La columna.
- Cullqui, L. (2017). *Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22415>
- Echeverría, B. (2001). *Configuración actual de la profesionalidad*. *Letras de Deusto*, 91, vol. 31, 35 – 55.

- Echeverría, B.; Isus, S. y Sarasola, L. (1999). *Formación para el desarrollo de la profesionalidad*. Cedefor. Tesalónica.
- Ferrer, F. (1998). Educación y sociedad: una nueva visión para el siglo XXI. *Revista Española De Educación Comparada*, (4), 11–36. Recuperado a partir de <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/7247>
- Gallego, M. (2000). *Gestión humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales*. En *Revista Universidad EAFIT*, 119,63- 71.
- Gómez, J.H. (1997). *Mapa de competencias: Estrategia en el recurso humano*. En *Clase Empresarial*, 54, 52-53.
- Gómez, L. y Macedo, J. (2006) *Problemas que aquejan al sistema educativo peruano*. *Revista UNMSM: Investigación educativa*. Vol: 10. Nº 18. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3801/3055>
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Recuperado de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci3n_Sampieri.pdf
- Jiménez, R. (2012). *La investigación sobre Coaching en formación del Profesorado: una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente*. *Profesorado*. 16 (1), pp. 239-252.
- Jofre, G. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde la perspectiva de los implicados*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf?sequence=1>
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Dialnet. Gestión 2000. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2020985>
- Levy-Leboyer, C. (2000). *Gestión de las competencias*. Gestión. Barcelona.
- López, C. y Valls, C. (2013). *Coaching educativo. Las emociones al servicio del aprendizaje*. Madrid: Editorial SM.

- Lozano, L. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (63),127-137. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>
- Malagón, F. (2011). Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas (24), 49-66. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3632848>
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza.
- MINEDU (2014). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima: Ministerio de Educación.
- Noriega, H., Trujillo L. (2017). El coaching académico como oportunidad para el aprendizaje y el logro educativo. (Tesis de maestría). Universidad de La Sabana: Colombia. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/30154/Hilda%20Esther%20Noriega%20Niebles%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OCDE (2009). Creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje: Primeros resultados de TALIS Resumen ejecutivo. Santillana Educación. Recuperado de <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/43058438.pdf>
- OCDE (2018) El programa PISA qué es y para qué sirve. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/39730818.pdf>
- Olivo C., y Soto E. (2017). *Influencia del coaching educativo en el fomento de la inteligencia emocional en estudiantes de III semestre del programa de pedagogía infantil en la universidad de guajira*. La Guajira, Colombia. Recuperado de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/264>
- Osorio, Z. (2019). *Coaching educativo y competencias digitales en docentes de la Institución Educativa Emblemática Pedro Adolfo Labarthe, La Victoria-2019*. (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40280/Osorio_VZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ottone, E. (2003). *Sostenibilidad de la globalización: el caso chileno* (vol. 2). Santiago: Fondo de Cultura Económica PNUD.
- Ouellet, A. (2000). *La evaluación informativa al servicio de las competencias*. Revista Escuela de Administración de Negocios, 41, 30-42.
- Padua, J (1993). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Quevedo, M. (2019). *Relación del desempeño docente y competencias digitales en cuatro instituciones educativas del distrito de Ate, Lima-2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Quicaña, G. (2018) *Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la institución educativa agropecuaria mixta Faustino B. Franco, 2018*. Tesis de maestría. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7817/EDMquvamgs.pdf?sequence=3>
- Ramírez, K. (2019) *Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42522>
- Ravier, L. (2016). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Buenos Aires: Editorial Unión. Recuperado de <https://www.amazon.com/-/es/Leonardo-Ravier-ebook/dp/B01KTJYP0W>
- Rivas, A. (2017). *Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10845>
- Sánchez, H. C., & Reyes, C. M. (2015). *Metodología y diseño de investigación científica*. Quinta edición. Lima: Business Support Aneth SRL.
- Sánchez-Teruel, D. (2013). *El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos*. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 15(2),171-19. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344010>
- Tejada, J. (2002). *La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación*. Revista Educar, 30, 91 – 118.

- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. 4º Ed. Bogotá: ECOE.
- Trespalacios G. (2015). *Investigación de Mercados. International*: Thomson Editores.
- Ulloa, B. (2021). *Influencia del Coaching educativo en las competencias digitales de los docentes de la institución educativa emblemática San Juan, Trujillo 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de hdl.handle.net/20.500.12692/70824
- UNESCO (2014). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe*: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL). EPT/PRELAC. Santiago de Chile, Chile.
- Vara, A. (2008). *La Tesis de Maestría en Educación. Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento*. Primera edición. Universidad de San Martín de Porres.
- Whitmore, J. (2011). *Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas*. México DF: Paidós.
- Yarasca, R. (2019) *Habilidades Blandas y Competencias Laborales de los Docentes del Centro de Educación Básica Alternativa República de Bolivia, Villa el Salvador, 2019*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44900>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El Coaching en las competencias laborales de los docentes de una Institución Educativa de Jesús María, 2021							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión conciencia del Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021?</p> <p>¿De qué manera influye</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del Coaching en las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión conciencia del Coaching, en las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión autocreencia del</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significa entre el Coaching y las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021.</p> <p>La dimensión conciencia del Coaching influye en las competencias laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021.</p> <p>La dimensión responsabilidad del Coaching influye en las competencias</p>	Variable 1: El Coaching				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel
			Conciencia	Conocimiento	1, 2	Escala ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Alto: 36-50 Moderado: 23-35 Bajo: 10-22
				Reflexión	3, 4		
				Observación	5, 6		
				Interpretación	7, 8		
			Autocreencia	Expresión	9, 10	Escala ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Alto: 26-35 Moderado: 16-25 Bajo: 7-15
				Liderazgo	11		
				Autoestima	12		
				Confianza	13		
Responsabilidad	Auto seguridad	14, 15	Escala ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Alto: 30-40 Moderado: 19-29 Bajo: 8-18			
	Actitud positiva	16, 17					
	Disciplina	18, 19					
	Toma de decisiones	20, 21					
Total, variable Coach	Desempeño docente	22, 23	Alto: 92-125 Moderado: 58-91 Bajo: 25-57				
	Libertad de decisión	24, 25					

la dimensión autocreencia del Coaching en las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021?	Coaching en las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021.	laborales de los docentes de una institución educativa de Jesús María, 2021.	Variable 2: Competencias laborales de los docentes				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel
¿De qué manera influye la dimensión responsabilidad del Coaching en las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021?	Determinar la influencia de la dimensión responsabilidad del Coaching en las competencias laborales de los docentes, de una institución educativa de Jesús María, 2021.		Competencias básicas	Habilidades comunicativas	1, 2, 3	Escala ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Óptimo: 33-45 Regular: 21-32 Inicio: 9-20
				Habilidades matemáticas	4, 5, 6		
Liderazgo	7, 8, 9						
			Competencias específicas	Enseñanza	10, 11	Escala ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Óptimo: 36-50 Regular: 23-35 Inicio: 10-22
				Estrategias	12, 13		
				Metodología	14, 15		
				Innovaciones	16, 17		
				Dominio del aula	18, 19		
			Competencias genéricas	Comunicación	20, 21	Escala ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Óptimo: 30-40 Regular: 19-29 Inicio: 8-18
				Trabajo en equipo	22, 23		
				Adaptabilidad	24, 25		
				Habilidades sociales	26, 27		
Total, variable Competencia laboral de los docentes							Óptimo: 99-135 Regular: 63-98 Inicio: 27-62

Anexo 2: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Coaching

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y rango
Conciencia	Conocimiento	1, 2	Escala ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Alto: 36-50 Moderado: 23-35 Bajo: 10-22
	Reflexión	3, 4		
	Observación	5, 6		
	Interpretación	7, 8		
	Expresión	9, 10		
Autocreencia	Liderazgo	11	Escala ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Alto: 26-35 Moderado: 16-25 Bajo: 7-15
	Autoestima	12		
	Confianza	13		
	Auto seguridad	14, 15		
	Actitud positiva	16, 17		
Responsabilidad	Disciplina	18, 19	Escala ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Alto: 30-40 Moderado: 19-29 Bajo: 8-18
	Toma de decisiones	20, 21		
	Desempeño docente	22, 23		
	Libertad de decisión	24, 25		
Total, variable Coach				Alto: 92-125 Moderado: 58-91 Bajo: 25-57
Nota: Operacionalización de la variable independiente.				

Operacionalización de la variable Competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y rango
Competencias básicas	Habilidades comunicativas	1, 2, 3	Escala ordinal Nunca: 1	Óptimo: 33-45 Regular: 21-32 Inicio: 9-20
	Habilidades matemáticas	4, 5, 6	Casi nunca: 2 A veces: 3	
	Liderazgo	7, 8, 9	Casi siempre: 4 Siempre: 5	
Competencias específicas	Enseñanza	10, 11	Escala ordinal Nunca: 1	Óptimo: 36-50 Regular: 23-35 Inicio: 10-22
	Estrategias	12, 13	Casi nunca: 2 A veces: 3	
	Metodología	14, 15	Casi siempre: 4	
	Innovaciones	16, 17	Siempre: 5	
	Dominio de aula	18, 19		
Competencias genéricas	Comunicación	20, 21	Escala ordinal Nunca: 1	Óptimo: 30-40 Regular: 19-29 Inicio: 8-18
	Trabajo en equipo	22, 23	Casi nunca: 2 A veces: 3	
	Adaptabilidad	24, 25	Casi siempre: 4	
	Habilidades sociales	26, 27	Siempre: 5	
Total, variable Competencia laboral docente				Óptimo: 99-135 Regular: 63-98 Inicio: 27-62
Nota: Operacionalización de la variable dependiente.				

Anexo 3. Fichas técnicas de las variables

Ficha técnica del Instrumento de Coaching

Nombre: Cuestionario sobre coaching

Autor: Fernando Bou Pérez

Adaptado por: Zoraida Osorio Victoria.

Propósito: Evaluar el coaching

Administración: Individual

Procedencia: Lima – Perú

Formas: Completa

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 20´

Población: 30 docentes

Estructura: Cuestionario de tres dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre el coaching educativo: Dimensión 1, mide los procesos de la conciencia; Dimensión 2, evalúa las estrategias de autocreencia; Dimensión 3, evalúa las estrategias de responsabilidad en el proceso de la obtención de información.

Significación: El cuestionario sobre la percepción del docente se ha elaborado en base a 25 ítems de evaluación, utilizando la escala que se muestra en la tabla.

<i>Escala de valoración variable Coaching</i>				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nota: Valoración Coaching.				

Ficha técnica del Instrumento Competencias Laborales

Nombre: Cuestionario de Competencias laborales

Autor: Moreano (2017)

Adaptado por: Yarasca (2019).

Propósito: Determinar el nivel de competencia laboral de los docentes.

Administración: Individual

Procedencia: Lima – Perú

Formas: Completa

Tiempo: La aplicación es de 20´

Población: 30 docentes

Estructura: Se trata de un cuestionario de tres dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre las competencias laborales de los docentes: Dimensión 1, mide las competencias básicas; Dimensión 2, evalúa las competencias específicas; Dimensión 3, mide las competencias genéricas.

Significación: El cuestionario sobre las competencias laborales de los docentes se ha elaborado en base a 27 ítems de evaluación, utilizando la escala que se muestra en la tabla.

<i>Escala de valoración variable Competencias laborales del docente</i>				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nota: Valoración Competencias laborales del docente.				

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario Coaching

ítems
1. ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional?
2. ¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?
3. ¿Reflexiona acerca de lo que pasa a su alrededor?
4. ¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?
5. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad?
6. ¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?
7. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad?
8. ¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?
9. ¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral?
10. ¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?
11. ¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?
12. ¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?
13. ¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?
14. ¿Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor?
15. ¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de la realidad?
16. ¿Considera usted que el desarrollo de la autocreencia mejora la seguridad en sí mismo?
17. ¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?
18. ¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones?
19. ¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?
20. ¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento?
21. ¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?
22. ¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas?
23. ¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?
24. ¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar?
25. ¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?

Cuestionario Competencia laboral docente

ítems
1. Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje.
2. Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas.
3. Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.
4. Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado.
5. Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales.
6. Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.
7. Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes.
8. Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad.
9. Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.
10. Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad.
11. Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.
12. Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes.
13. Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.
14. Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes.
15. Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.
16. Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje.
17. Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.
18. Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente.
19. Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.
20. Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo.
21. Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.
22. Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional.
23. Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.
24. Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.
25. Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.
26. Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución.
27. Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.

Anexo 5. Validación de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. NOEMÍ JULCA VERA

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría... con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2020-4 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "EL COACHING EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE JESUS MARIA, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
CHACON JUAREZ, JOSE ZENON

D.N.I: 09760758

Definición conceptual de la variable: El Coaching

De acuerdo a García y Martín (2017) lo define como una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado al éxito en relación a los objetivos y metas a nivel personal y principalmente empresarial u organizacional.

Definición operacional

La estrategia planteada para la medición de la variable Coaching, consiste en medirla en función de las siguientes dimensiones: (a) Dimensión 1: Conciencia, (b) Dimensión 2: autocreencia y (c) Dimensión 3: responsabilidad.

- **Dimensión 1:** mide los procesos de la conciencia en función de los siguientes indicadores: (a) conocimiento, (b) reflexión, (c) observación, (d) interpretación, y (e) expresión.
- **Dimensión 2:** mide la autoestima personal, los valores que se practica y la confianza en sí mismo, a través de los siguientes indicadores: (a) liderazgo, (b) autoestima, (c) confianza, (d) auto seguridad, y (e) actitud positiva.
- **Dimensión 3:** mide la potestad que tiene cada persona, para actuar acertadamente respecto a una situación dada, fundamentado en un juicio personal, a través de los siguientes indicadores: (a) disciplina, (b) toma de decisiones, (c) desempeño docente, y (d) libertad de decisión.

Operacionalización de la variable: El Coaching

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Conciencia	Conocimiento	1. ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional? 2. ¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5 Nunca: 1
	Reflexión	3. ¿Reflexiona acerca de lo que pasa a su alrededor? 4. ¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?	
	Observación	5. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad? 6. ¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?	
	Interpretación	7. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad? 8. ¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?	
	Expresión	9. ¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral? 10. ¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?	
Autocreencia	Liderazgo	11. ¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?	
	Autoestima	12. ¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?	
	Confianza	13. ¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?	
	Auto seguridad	14. ¿Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor? 15. ¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de la realidad?	
	Actitud positiva	16. ¿Considera usted que el desarrollo de la autocreencia mejora la seguridad en sí mismo? 17. ¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?	
Responsabilidad	Disciplina	18. ¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones? 19. ¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?	
	Toma de decisiones	20. ¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento? 21. ¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?	
	Desempeño docente	22. ¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas? 23. ¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?	
	Libertad de decisión	24. ¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar? 25. ¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conciencia							
1	¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional?	X		X		X		
2	¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?	X		X		X		
3	¿Reflexiona para tener idea de lo que pasa a su alrededor?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?	X		X		X		
5	¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad?	X		X		X		
6	¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?	X		X		X		
7	¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad?	X		X		X		
8	¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?	X		X		X		
9	¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral?	X		X		X		
10	¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autocreencia							
11	¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?	X		X		X		

12	¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?	X		X		X		
13	¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?	X		X		X		
14	¿Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor?	X		X		X		
15	¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de la realidad?	X		X		X		
16	¿Considera usted que el desarrollo de la autocreencia mejora la seguridad en sí mismo?	X		X		X		
17	¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad								
18	¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones?	X		X		X		
19	¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?	X		X		X		
20	¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento?	X		X		X		
21	¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?	X		X		X		
22	¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas?	X		X		X		
23	¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?	X		X		X		
24	¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar?	X		X		X		
25	¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Julca Vera Noemi Teresa

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Asesor Teórico – Estadista

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.

Lima, 3 de noviembre del 2021



Noemi Julca Vera
DTC – UPG Lima Este

Definición conceptual de la variable: Competencias laborales de los docentes

Según opinión de Alles (2017), las competencias laborales se definen como aquellas características de la personalidad que conducen al éxito, ya que conllevan a las personas a lograr cada vez un desempeño superior, teniendo en cuenta que es una capacidad que ya ha sido demostrada, pero que varían de acuerdo al puesto laboral que les toca desempeñar y al tipo de organización o empresa en la cual van a realizar la labor que le compete.

Definición operacional

La estrategia planteada para la medición de la variable Competencias laborales de los docentes, consiste en medirla en función de las tres dimensiones que a continuación se detallan: (a) Dimensión 1: Competencias básicas, (b) Dimensión 2: Competencias específicas, y (c) Dimensión 3: Competencias genéricas.

- **Dimensión 1:** son aquellas competencias que se adquieren durante la formación básica, mediante la adquisición de conocimientos considerados básicos, los cuales son necesarios para el desarrollo del trabajo a realizar y que sirven para desempeñarse en cualquier profesión. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) habilidades comunicativas, (b) habilidades matemáticas, y (c) liderazgo.
- **Dimensión 2:** son las competencias que se requieren para poder desempeñarse con eficiencia, en funciones propias de las ocupaciones que le corresponde realizar y son las competencias técnicas, metodológicas, social y participativa. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) enseñanza, (b) estrategias, (c) metodología, (d) innovaciones, y (e) dominio de aula.
- **Dimensión 3:** son aquellas clases de competencias que se requieren para realizar cualquier tipo de labor, sea cual sea el sector económico de la empresa y son transferibles, no están ligadas a una ocupación en particular, permite a la persona ingresar a cualquier tipo de trabajo, entre las cuales se encuentran las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) comunicación, (b) trabajo en equipo, (c) adaptabilidad, y (d) habilidades sociales.

Operacionalización de la variable: Competencias laborales de los docentes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Competencias básicas	Habilidades comunicativas	1. Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje. 2. Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas. 3. Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5 Nunca: 1
	Habilidades matemáticas	4. Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado. 5. Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales. 6. Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.	
	Liderazgo	7. Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes. 8. Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad. 9. Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.	
Competencias específicas	Enseñanza	10. Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad. 11. Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.	
	Estrategias	12. Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes. 13. Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.	
	Metodología	14. Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes. 15. Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.	
	Innovaciones	16. Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje. 17. Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.	

	Dominio de aula	<p>18. Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente.</p> <p>19. Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.</p>	
Competencias genéricas	Comunicación	<p>20. Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo.</p> <p>21. Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.</p>	
	Trabajo en equipo	<p>22. Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional.</p> <p>23. Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.</p>	
	Adaptabilidad	<p>24. Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.</p> <p>25. Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.</p>	
	Habilidades sociales	<p>26. Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución.</p> <p>27. Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.</p>	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS
LABORALES DE LOS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias básicas							
1	Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2	Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas.	X		X		X		
3	Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.	X		X		X		
4	Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado.	X		X		X		
5	Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales.	X		X		X		
6	Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.	X		X		X		
7	Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad.	X		X		X		
9	Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Competencias específicas							

10	Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad.	X		X		X		
11	Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.	X		X		X		
12	Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes.	X		X		X		
13	Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.	X		X		X		
14	Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		
15	Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.	X		X		X		
16	Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
17	Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.	X		X		X		
18	Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente.	X		X		X		
19	Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Competencias genéricas							
20	Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo.	X		X		X		
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.	X		X		X		

22	Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional.	X		X		X		
23	Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.	X		X		X		
24	Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.	X		X		X		
25	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	X		X		X		
26	Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución.	X		X		X		
27	Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julca Vera Noemi Teresa

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Estadista



Noemi Julca Vera
DTC – UPG Lima Este

03 de noviembre del 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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. RAÚL DELGADO ARENAS

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría... con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2020-4 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "EL COACHING EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE JESUS MARIA, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

CHACON JUAREZ, JOSE ZENON

D.N.I: 09760758

Definición conceptual de la variable: El Coaching

De acuerdo a García y Martín (2017) lo define como una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado al éxito en relación a los objetivos y metas a nivel personal y principalmente empresarial u organizacional.

Definición operacional

La estrategia planteada para la medición de la variable Coaching, consiste en medirla en función de las siguientes dimensiones: (a) Dimensión 1: Conciencia, (b) Dimensión 2: autoconciencia y (c) Dimensión 3: responsabilidad.

- **Dimensión 1:** mide los procesos de la conciencia en función de los siguientes indicadores: (a) conocimiento, (b) reflexión, (c) observación, (d) interpretación, y (e) expresión.
- **Dimensión 2:** mide la autoestima personal, los valores que se practica y la confianza en sí mismo, a través de los siguientes indicadores: (a) liderazgo, (b) autoestima, (c) confianza, (d) auto seguridad, y (e) actitud positiva.
- **Dimensión 3:** mide la potestad que tiene cada persona, para actuar acertadamente respecto a una situación dada, fundamentado en un juicio personal, a través de los siguientes indicadores: (a) disciplina, (b) toma de decisiones, (c) desempeño docente, y (d) libertad de decisión.

Operacionalización de la variable: El Coaching

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Conciencia	Conocimiento	1. ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional? 2. ¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5 Nunca: 1
	Reflexión	3. ¿Reflexiona acerca de lo que pasa a su alrededor? 4. ¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?	
	Observación	5. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad? 6. ¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?	
	Interpretación	7. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad? 8. ¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?	
	Expresión	9. ¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral? 10. ¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?	
Autocreencia	Liderazgo	11. ¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?	
	Autoestima	12. ¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?	
	Confianza	13. ¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?	
	Auto seguridad	14. ¿Usted se siente seguro de si mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor? 15. ¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de la realidad?	
	Actitud positiva	16. ¿Considera usted que el desarrollo de la autocreencia mejora la seguridad en sí mismo? 17. ¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?	
Responsabilidad	Disciplina	18. ¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones? 19. ¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?	
	Toma de decisiones	20. ¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento? 21. ¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?	
	Desempeño docente	22. ¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas? 23. ¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?	
	Libertad de decisión	24. ¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar? 25. ¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EL COACHING								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conciencia							
1	¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional?	X		X		X		
2	¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?	X		X		X		
3	¿Reflexiona para tener idea de lo que pasa a su alrededor?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?	X		X		X		
5	¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad?	X		X		X		
6	¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?	X		X		X		
7	¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad?	X		X		X		
8	¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?	X		X		X		
9	¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral?	X		X		X		
10	¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autocreencia							
11	¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?	X		X		X		

13	¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?	X		X		X		
14	¿Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor?	X		X		X		
15	¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de la realidad?	X		X		X		
16	¿Considera usted que el desarrollo de la autoconfianza mejora la seguridad en sí mismo?	X		X		X		
17	¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad								
18	¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones?	X		X		X		
19	¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?	X		X		X		
20	¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento?	X		X		X		
21	¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?	X		X		X		
22	¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas?	X		X		X		
23	¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?	X		X		X		
24	¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar?	X		X		X		
25	¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Asesor Teórico – Metodológico

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



Dr. Raúl Delgado Arenas

09 de octubre del 2021

Definición conceptual de la variable: Competencias laborales de los docentes

Según opinión de Alles (2017), las competencias laborales se definen como aquellas características de la personalidad que conducen al éxito, ya que conllevan a las personas a lograr cada vez un desempeño superior, teniendo en cuenta que es una capacidad que ya ha sido demostrada, pero que varían de acuerdo al puesto laboral que les toca desempeñar y al tipo de organización o empresa en la cual van a realizar la labor que le compete.

Definición operacional

La estrategia planteada para la medición de la variable Competencias laborales de los docentes, consiste en medirla en función de las tres dimensiones que a continuación se detallan: (a) Dimensión 1: Competencias básicas, (b) Dimensión 2: Competencias específicas, y (c) Dimensión 3: Competencias genéricas.

- **Dimensión 1:** son aquellas competencias que se adquieren durante la formación básica, mediante la adquisición de conocimientos considerados básicos, los cuales son necesarios para el desarrollo del trabajo a realizar y que sirven para desempeñarse en cualquier profesión. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) habilidades comunicativas, (b) habilidades matemáticas, y (c) liderazgo.
- **Dimensión 2:** son las competencias que se requieren para poder desempeñarse con eficiencia, en funciones propias de las ocupaciones que le corresponde realizar y son las competencias técnicas, metodológicas, social y participativa. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) enseñanza, (b) estrategias, (c) metodología, (d) innovaciones, y (e) dominio de aula.
- **Dimensión 3:** son aquellas clases de competencias que se requieren para realizar cualquier tipo de labor, sea cual sea el sector económico de la empresa y son transferibles, no están ligadas a una ocupación en particular, permite a la persona ingresar a cualquier tipo de trabajo, entre las cuales se encuentran las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) comunicación, (b) trabajo en equipo, (c) adaptabilidad, y (d) habilidades sociales.

Operacionalización de la variable: Competencias laborales de los docentes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Competencias básicas	Habilidades comunicativas	1. Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje. 2. Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas. 3. Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5 Nunca: 1
	Habilidades matemáticas	4. Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado. 5. Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales. 6. Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.	
	Liderazgo	7. Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes. 8. Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad. 9. Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.	
Competencias específicas	Enseñanza	10. Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad. 11. Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.	
	Estrategias	12. Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes. 13. Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.	
	Metodología	14. Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes. 15. Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.	

	Innovaciones	16. Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje. 17. Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.	
	Dominio de aula	18. Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente. 19. Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.	
Competencias genéricas	Comunicación	20. Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo. 21. Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.	
	Trabajo en equipo	22. Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional. 23. Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.	
	Adaptabilidad	24. Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce. 25. Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	
	Habilidades sociales	26. Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución. 27. Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS
LABORALES DE LOS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias básicas							
1	Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2	Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas.	X		X		X		
3	Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.	X		X		X		
4	Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado.	X		X		X		
5	Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales.	X		X		X		
6	Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.	X		X		X		
7	Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad.	X		X		X		
9	Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Competencias específicas							

10	Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad.	X		X		X		
11	Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.	X		X		X		
12	Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes.	X		X		X		
13	Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.	X		X		X		
14	Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		
15	Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.	X		X		X		
16	Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
17	Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.	X		X		X		
18	Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente.	X		X		X		
19	Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Competencias genéricas							
20	Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo.	X		X		X		

21	Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.	X		X		X		
22	Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional.	X		X		X		
23	Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.	X		X		X		
24	Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.	X		X		X		
25	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	X		X		X		
26	Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución.	X		X		X		
27	Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

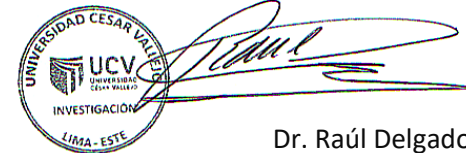
Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

03 de noviembre del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría... con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2020-4 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "EL COACHING EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE JESUS MARIA, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

CHACON JUAREZ, JOSE ZENON

D.N.I: 09760758

Definición conceptual de la variable: El Coaching

De acuerdo a García y Martín (2017) lo define como una herramienta de cambio en función al aprendizaje, exploración y el descubrimiento orientado al éxito en relación a los objetivos y metas a nivel personal y principalmente empresarial u organizacional.

Definición operacional

La estrategia planteada para la medición de la variable Coaching, consiste en medirla en función de las siguientes dimensiones: (a) Dimensión 1: Conciencia, (b) Dimensión 2: autoconciencia y (c) Dimensión 3: responsabilidad.

- **Dimensión 1:** mide los procesos de la conciencia en función de los siguientes indicadores: (a) conocimiento, (b) reflexión, (c) observación, (d) interpretación, y (e) expresión.
- **Dimensión 2:** mide la autoestima personal, los valores que se practica y la confianza en sí mismo, a través de los siguientes indicadores: (a) liderazgo, (b) autoestima, (c) confianza, (d) auto seguridad, y (e) actitud positiva.
- **Dimensión 3:** mide la potestad que tiene cada persona, para actuar acertadamente respecto a una situación dada, fundamentado en un juicio personal, a través de los siguientes indicadores: (a) disciplina, (b) toma de decisiones, (c) desempeño docente, y (d) libertad de decisión.

Operacionalización de la variable: El Coaching

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Conciencia	Conocimiento	1. ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional? 2. ¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5 Nunca: 1
	Reflexión	3. ¿Reflexiona acerca de lo que pasa a su alrededor? 4. ¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?	
	Observación	5. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad? 6. ¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?	
	Interpretación	7. ¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad? 8. ¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?	
	Expresión	9. ¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral? 10. ¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?	
Autocreencia	Liderazgo	11. ¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?	
	Autoestima	12. ¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?	
	Confianza	13. ¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?	
	Auto seguridad	14. ¿Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor? 15. ¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de la realidad?	
	Actitud positiva	16. ¿Considera usted que el desarrollo de la autocreencia mejora la seguridad en sí mismo? 17. ¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?	
Responsabilidad	Disciplina	18. ¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones? 19. ¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?	
	Toma de decisiones	20. ¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento? 21. ¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?	
	Desempeño docente	22. ¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas? 23. ¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?	
	Libertad de decisión	24. ¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar? 25. ¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EL COACHING								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conciencia							
1	¿Reconoce fácilmente sus fortalezas que le ayudan en su desarrollo profesional?	X		X		X		
2	¿Identifica sus debilidades con el objetivo de mejorar profesionalmente?	X		X		X		
3	¿Reflexiona para tener idea de lo que pasa a su alrededor?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que reflexionar ante lo que ve, oye y siente, genera mejoras en su vida?	X		X		X		
5	¿Adquiere sus aprendizajes a través de la observación de la realidad?	X		X		X		
6	¿El observar detalladamente le genera una visión real del contexto?	X		X		X		
7	¿Adquiere sus aprendizajes a través de la interpretación de la realidad?	X		X		X		
8	¿Su interpretación de la realidad influye en su práctica docente?	X		X		X		
9	¿Te sientes limitado para expresar tus opiniones libremente en tu entorno laboral?	X		X		X		
10	¿El clima laboral de su institución de su institución le permite expresarse naturalmente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autocreencia							

11	¿Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus objetivos personales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que cuenta con cualidades personales para lograr con éxito todo lo que se propone?	X		X		X		
13	¿Las acciones que realiza diariamente en su entorno están relacionadas con la confianza y la autoestima?	X		X		X		
14	¿Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor?	X		X		X		
15	¿Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de la realidad?	X		X		X		
16	¿Considera usted que el desarrollo de la autocreencia mejora la seguridad en sí mismo?	X		X		X		
17	¿Piensa que la actitud mental positiva le ayuda en su desarrollo personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad							
18	¿Ser disciplinado te ayuda a ser más responsable en tus acciones?	X		X		X		
19	¿La disciplina genera cambios positivos en tu desempeño docente?	X		X		X		
20	¿Resulta fácil para usted tomar decisiones en cada momento?	X		X		X		
21	¿Usted cree que la responsabilidad en sí mismo le ayuda a tomar decisiones oportunas?	X		X		X		
22	¿Considera usted que realiza una buena labor docente, utilizando las estrategias adecuadas?	X		X		X		

23	¿Utiliza los recursos tecnológicos adecuados en su labor docente?	X		X		X		
24	¿Tener amplia libertad de pensamiento le da facilidad para poder decidir sobre recursos educativos a utilizar?	X		X		X		
25	¿Admite recomendaciones, pero al final decide sin presión alguna?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero

DNI: 06889610

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

09 de octubre del 2021

Mg. Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero

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

Definición conceptual de la variable: Competencias laborales de los docentes

Según opinión de Alles (2017), las competencias laborales se definen como aquellas características de la personalidad que conducen al éxito, ya que conllevan a las personas a lograr cada vez un desempeño superior, teniendo en cuenta que es una capacidad que ya ha sido demostrada, pero que varían de acuerdo al puesto laboral que les toca desempeñar y al tipo de organización o empresa en la cual van a realizar la labor que le compete.

Definición operacional

La estrategia planteada para la medición de la variable Competencias laborales de los docentes, consiste en medirla en función de las tres dimensiones que a continuación se detallan: (a) Dimensión 1: Competencias básicas, (b) Dimensión 2: Competencias específicas, y (c) Dimensión 3: Competencias genéricas.

- **Dimensión 1:** son aquellas competencias que se adquieren durante la formación básica, mediante la adquisición de conocimientos considerados básicos, los cuales son necesarios para el desarrollo del trabajo a realizar y que sirven para desempeñarse en cualquier profesión. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) habilidades comunicativas, (b) habilidades matemáticas, y (c) liderazgo.
- **Dimensión 2:** son las competencias que se requieren para poder desempeñarse con eficiencia, en funciones propias de las ocupaciones que le corresponde realizar y son las competencias técnicas, metodológicas, social y participativa. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) enseñanza, (b) estrategias, (c) metodología, (d) innovaciones, y (e) dominio de aula.
- **Dimensión 3:** son aquellas clases de competencias que se requieren para realizar cualquier tipo de labor, sea cual sea el sector económico de la empresa y son transferibles, no están ligadas a una ocupación en particular, permite a la persona ingresar a cualquier tipo de trabajo, entre las cuales se encuentran las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales. Se miden en función de los siguientes indicadores: (a) comunicación, (b) trabajo en equipo, (c) adaptabilidad, y (d) habilidades sociales.

Operacionalización de la variable: Competencias laborales de los docentes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Competencias básicas	Habilidades comunicativas	1. Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje. 2. Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas. 3. Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5 Nunca: 1
	Habilidades matemáticas	4. Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado. 5. Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales. 6. Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.	
	Liderazgo	7. Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes. 8. Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad. 9. Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.	
Competencias específicas	Enseñanza	10. Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad. 11. Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.	
	Estrategias	12. Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes. 13. Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.	
	Metodología	14. Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes. 15. Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.	
	Innovaciones	16. Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje.	

		17. Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.	
	Dominio de aula	18. Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente. 19. Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.	
Competencias genéricas	Comunicación	20. Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo. 21. Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.	
	Trabajo en equipo	22. Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional. 23. Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.	
	Adaptabilidad	24. Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce. 25. Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	
	Habilidades sociales	26. Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución. 27. Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS
LABORALES DE LOS DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias básicas							
1	Logra llamar la atención de los estudiantes, antes de iniciar el tema de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2	Propicia espacios durante la sesión de aprendizaje, para que los estudiantes formulen sus preguntas.	X		X		X		
3	Durante la sesión de aprendizaje habla en forma clara, con la intensidad y tono apropiado, acorde con el tema tratado.	X		X		X		
4	Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas figuras geométricas para establecer relaciones, según el tema tratado.	X		X		X		
5	Utiliza valores numéricos para explicar fenómenos naturales y sociales.	X		X		X		
6	Propone problemas relacionados con el tema de la sesión.	X		X		X		
7	Promueve el desarrollo de las habilidades y capacidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Propone actividades para que los estudiantes resuelvan con iniciativa y creatividad.	X		X		X		
9	Promueve que entre los estudiantes se practique la identificación y la fraternidad de grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Competencias específicas							
10	Domina los saberes que corresponden al área de conocimiento de su especialidad.	X		X		X		

11	Planifica la sesión de aprendizaje de acuerdo al tema a tratar.	X		X		X		
12	Desarrolla la capacidad de análisis crítico en sus estudiantes.	X		X		X		
13	Aplica diversas técnicas de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes.	X		X		X		
14	Organiza las clases favoreciendo la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		
15	Organiza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo, ya sea individual o grupal.	X		X		X		
16	Hace uso adecuado de las TIC en el aula para potenciar la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
17	Alienta a los estudiantes para que sean protagonistas de sus propios aprendizajes.	X		X		X		
18	Aplica diversas estrategias de dominio de aula, de acuerdo a la situación particular que se presente.	X		X		X		
19	Promueve en el aula un ambiente de respeto mutuo entre estudiantes y hacia el docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Competencias genéricas							
20	Intercambia puntos de vista frente a cualquier grupo de trabajo.	X		X		X		
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciado de acuerdo con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres de familia.	X		X		X		

22	Reconoce que el trabajo asumido en forma cooperativa contribuye al desarrollo profesional.	X		X		X		
23	Implementa metodologías que favorecen el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes.	X		X		X		
24	Se adecua fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.	X		X		X		
25	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	X		X		X		
26	Participa en la elaboración e implementación de los proyectos educativo, curricular de la institución.	X		X		X		
27	Comparte con otros docentes de la institución sus experiencias pedagógicas y pide opiniones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero

DNI: 06889610

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

03 de noviembre del 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. Grimaldo Wilfredo Buleje Agüero