



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching y práctica reflexiva en los docentes de la Institución
Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho,
2019**

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

AUTORA:

Nolasco Lachi, Cecilia Luvith (ORCID: 0000-0001-9809-900X)

ASESOR:

Dr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID: 0000-000-8474-8109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por conducir mis pasos dentro de este reto académico.

A mi valerosa madre por inculcarme valores y el deseo de superación, quien ahora goza de la presencia de Nuestro Señor.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por ser mi guía en cada decisión y momento.

A mi asesor Magister Jimmy Orihuela Salazar, quien me brindó su experiencia y conocimiento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
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	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población y muestra	22
Tabla 2. Validación por juicio de expertos	24
Tabla 3. Tabla de confiabilidad	25
Tabla 4. Tabla de niveles de la variable coaching	27
Tabla 5. Tabla de niveles de la variable práctica reflexiva	28
Tabla 6. Niveles comparativos entre el coaching y la práctica reflexiva	29
Tabla 7. Niveles comparativos entre la conciencia y la práctica reflexiva	30
Tabla 8. Niveles comparativos entre la responsabilidad personal y la práctica	31
Tabla 9. Niveles comparativos entre el desarrollo potencial y la práctica	32
Tabla 10. Tabla de prueba de normalidad de las variables	33
Tabla 11. Tabla de correlación entre el coaching y la práctica reflexiva	34
Tabla 12. Tabla de correlación entre la conciencia y la práctica reflexiva	35
Tabla 13. Tabla de Correlación entre la responsabilidad personal y la práctica reflexiva	36
Tabla 14. Tabla de Correlación entre el desarrollo potencial y la práctica reflexiva	37

Índice de figuras

Figura 1. Proceso de reflexión crítica	16
Figura 2. Niveles de la variable coaching	35
Figura 3. Niveles de la variable práctica reflexiva	36
Figura 4. Niveles comparativos entre el coaching y la práctica reflexiva	37
Figura 5. Niveles comparativos entre la conciencia y la práctica reflexiva	38
Figura 6. Niveles comparativos entre la responsabilidad personal y la práctica reflexiva	39
Figura 7. Niveles comparativos entre el desarrollo potencial y la práctica reflexiva	40

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el Coaching y la práctica reflexiva del docente. Este se elaboró teniendo en cuenta el diseño no experimental, transversal y correlacional. El muestreo fue no probabilístico de manera intencional tomado por conveniencia por la investigadora.

El enfoque del estudio es cuantitativo, en relación al instrumento se empleó un cuestionario y se permitió la medición de las variables: Coaching y práctica reflexiva del docente. Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se procedió a la aplicación de una prueba piloto a 20 sujetos. Posteriormente, se procesó la información recogida con los datos, mediante el SPSS número 25. Los datos obtenidos mediante el Alfa Cronbach fueron 0,870, Coaching y 0,833 Práctica reflexiva del docente. Ambos instrumentos son altamente confiables. Luego se procedió con la aplicación a 90 docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque.

Los resultados estadísticos de la presente investigación evidencian la correspondencia según Rho de Spearman = 0,782, concerniente a: Coaching y la Práctica reflexiva de los docentes. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo consiguiente, se llega a la conclusión que a mayor nivel de coaching es mejor la práctica reflexiva de los docentes de la Institución Educativa indicada.

Palabras Clave: coaching, practica reflexiva, docente, educativo, eficiencia.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between Coaching and the reflective practice of the teacher. This was developed taking into account the non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sampling was not probabilistic intentionally taken for convenience by the researcher.

The focus of the study is quantitative, in relation to the instrument a questionnaire was used and the measurement of the variables was allowed: Coaching and reflective practice of the teacher. To establish the reliability of the questionnaires, a pilot test was applied to 20 subjects. Subsequently, the information collected with the data was processed through SPSS number 25. The data obtained through the Alfa Cronbach were 0, 870, Coaching and 0.833 Reflective practice of the teacher. Both instruments are highly reliable. Then we proceeded with the application to 90 teachers of the Emblematic Educational Institution 1182 El Bosque.

The statistical results of this research show the correspondence according to Rho de Spearman = 0.782, concerning: Coaching and reflective practice of teachers. The significance of $p = 0.000$ shows that p is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant. Therefore, it is concluded that the coaching practice of teachers of the indicated Educational Institution is better at a higher level of coaching.

Keywords: coaching, reflective practice, teacher, educational, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Educar en los contextos actuales es una labor de mucha complejidad, la cual conlleva a realizar una actividad docente con responsabilidad y ética. Asimismo, es la razón que fundamenta que el maestro tiene compromisos que responder en la sociedad donde se encuentra inmerso, la misma que está en constantes cambios tecnológicos, económicos y exigiendo más en los nuevos puestos de trabajo. Así lo sostiene Gómez (2012) quien sostuvo que la educación se encuentra en constantes cambios y que dichas transformaciones no necesariamente garantizan la mejora permanente de la educación mundial, por este motivo en muchas ocasiones se han visto cuestionadas u observadas, de la misma forma dichas observaciones son hechas también a los docentes, quienes son responsables de la conducción de la tarea pedagógica. En tal sentido se han presentado muchas iniciativas, siendo ellas de carácter superficiales sin lograr impactos que trasciendan hacia la mejora y beneficio en el aprendizaje. El sector educativo en América Latina ha pasado y sigue pasando por diversos cambios propios de la dinámica social y muchos de ellos no han sido encaminados de acuerdo al contexto de los estudiantes, sino estuvieron centrados en miras de interés político y económico, causando desconcierto ante los actores directos que son los estudiantes y maestros, quienes han tenido que adaptarse de acuerdo a dichas necesidades.

Entonces frente a estos retos imperantes, el docente debe adaptarse renovando su forma de enseñar, de evaluar, de interrelacionarse con una visión prospectiva. Actualmente, brindar educación busca lograr un principal objetivo, el cual es la calidad de los servicios dentro de la Institución Educativa. Por ende, tiene importancia el desarrollo de la presente investigación que permite poder investigar acerca de los lineamientos mencionados.

Para la formulación del problema general se plantea ¿De qué manera el coaching se relaciona con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque San Juan de Lurigancho 2019? Asimismo, se plantea el problema específico ¿De qué manera la conciencia, la responsabilidad personal y el potencial se relacionan con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 ¿El bosque, San Juan de Lurigancho 2019?

Sobre la justificación del estudio, el autor (Behar, 2008) plantea que justificar una investigación es el primer camino en la ejecución de un estudio. Su función es encontrar la claridad y orientación correcta en el contenido de su presentación. Asimismo, se plantea que la justificación teórica del estudio siguiente se basa en añadir teoría y fundamentos referidos al coaching y la reflexión práctica del docente, presentados y avalados con anterioridad por distintas investigaciones, en las cuales se avala que el coaching es una herramienta vital para desarrollar habilidades en el talento humano y promover la reflexión practica desde su contexto laboral. Consecuente a ello, previa revisión, análisis y síntesis de las fuentes se sustenta con solidez la teoría que fundamenta al tema que se ha elegido estudiar.

Análogamente, el aspecto organizativo y la sistematización del actual estudio, será base de antecedentes y análisis sobre estudios futuros ligados e inmersos en la actividad educativa. Asimismo, fomentar la motivación de investigar y ahondar sobre el tema a diversos investigadores que estén interesados en la misma línea referida a la situación problemática.

La Justificación metodológica en esta investigación se centra en un enfoque cuantitativo no experimental, el mismo que distingue por la el uso de instrumentos, métodos y técnicas que adquirieron validez dada por expertos y analizadas por un paquete estadístico, buscando lograr la confiabilidad que permitió recolectar información y datos relevantes, para lograr un proceso exitoso, obteniendo resultados con un alto grado de confiabilidad que permitieron comprobar la situación del presente estudio, la cual puede modificarse con las diversas teorías ligadas al coaching y la práctica reflexiva. Por otro lado, la Justificación práctica que presenta es en conformidad a los objetivos planteados en este estudio en el cual todo contenido que se obtuvo al indagar han permitido conocer, ahondar y formular sólidas propuestas de solución hacia el problema investigado ligado al coaching en la institución educativa 1182 El Bosque San Juan de Lurigancho. Considerando a los resultados obtenidos se buscó proponer y sugerir que el usar y practicar el coaching ayuda a desarrollar destrezas y habilidades. Asimismo, nos ayuda a sentirnos bien en nuestro trabajo.

Debemos tener presente que el entorno de nuestro trabajo está inmerso en constantes desafíos ligados a la innovación ya presente en nuestra sociedad. Consecuente a ello, el equipo directivo junto a los docentes tiene la responsabilidad de optar por decisiones que promuevan un cambio motivador a través de ideas innovadoras y la reflexión permanente ligada al quehacer de la práctica pedagógica, buscando lograr cambios y mejora continua en el ejercicio docente dentro de las aulas, comprendiendo que si el coaching es puesto en práctica por el docente, este le brindará muchos beneficios que podrá demostrar en su desempeño profesional diario hacia sus estudiantes, padres de familia y sus pares. El estudio tuvo como intención contribuir con la mejora del desempeño de los profesionales en educación dentro de la Institución.

En cuanto a la formulación de la hipótesis general se plantea que el coaching guarda relación significativa con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019. Asimismo, se plantea la hipótesis específica indicando que la conciencia, la responsabilidad personal y el potencial se relacionan significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, 2019.

Dentro de la presente se plantea el objetivo general, el cual es determinar la relación existente entre coaching con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019. Asimismo, se plantean los objetivos específicos, los cuales son sentar la relación existente entre la conciencia, la responsabilidad personal, el potencial y la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Ligados a los antecedentes revisados en el ámbito nacional los autores Zegarra y Velázquez (2016) manifiestan que los docentes deben conocer que los estudiantes responden con su actuar a contextos del entorno familiar, como el grado de preparación académica de sus padres y todo ello repercute en su rendimiento académico, el cual muchas veces es preocupante, pues en su mayoría no cumplen con los estándares mínimos esperados para el grado en que se encuentren. En relación con buscar la mejora de la práctica docente el autor Rodríguez (2017) sostuvo que el coaching es un método que aporta positivamente en la labor del docente y que puede lograr que su desempeño sea mayor en el día a día. Asimismo, es importante tener presente algunos estudios que nos den luces para afrontar estas realidades, como el caso que propone Jiménez (2012) quien sostiene que el coaching se considera estrategia que ayuda a conseguir resultados favorables en el desempeño, siendo muy efectivo en el trato relacionado con el crecimiento de los estudiantes y como guía en la labor de los docentes en su quehacer diario. Su filosofía se encuentra centrada en la orientación permanente a hacia los maestros, haciendo que la escuela se convierta en un medio que permite a todos los actores ser partícipes armoniosamente con un solo propósito en la mejora de los aprendizajes de modo auto reflexivo y participativo.

Según Pérez y Gómez (2014) sostuvieron que reflexionar críticamente implica un esfuerzo metódico sobre la experiencia vivida con la finalidad de lograr proyectos orientados a mejorar la labor dentro de la escuela. Entonces, la reflexión es la meditación intrínseca que permite renovar compromisos y contribuye con el accionar del docente. De igual forma Rodríguez (2016) expresa que desde esta perspectiva de la reflexión crítica la práctica docente es una acción provocada por el mismo con la finalidad de erradicar los constructos que no son sostenibles en el contexto actual.

En el contexto de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, las tareas pedagógicas que realizan los docentes no evidencian espacios para la reflexión si dichas actividades desarrolladas no tuvieron impacto en el estudiante o en la comunidad educativa, son muy pocas las actividades previstas que son de interés para los estudiantes, provocando el desinterés en ellos.

El equipo directivo tiene la gran misión de proponer cambios en las miradas del docente e insertar estrategias como el coaching para el empoderamiento y la motivación en su accionar diario, como lo plantea Díaz (2018) sosteniendo que la práctica del coaching beneficia conscientemente a los miembros de una organización. Asimismo, se debe sumar a ello una práctica centrada en la reflexión crítica del quehacer educativo, como lo sostiene el autor Bomley (2017) quien manifiesta que la práctica reflexiva debe convertirse en parte de una cultura de trabajo permanente que llevaría a la mejora de la enseñanza y la gestión, repercutiendo en mejorar el aprendizaje de los estudiantes quienes son parte importante de la labor educativa.

Para el presente estudio se han revisado diversas investigaciones de índole internacional que lo precedieron. Así se tomó en cuenta al autor Rodríguez (2017) quien elaboró un estudio relacionado coaching y sus efectos en el contexto profesional y su incidencia en las instituciones educativas. El estudio se enmarcó dentro de un ámbito ligado al enfoque de tipo cuantitativo y la investigación fue descriptiva correlacional, donde se buscó el aporte teórico. Se construyeron instrumentos que permitieron almacenar los datos y que tuvieron la revisión de docentes conocedores del tema. Se seleccionó el total de los elementos a estudiar por decisión o intención propia del investigador. Analizados los hechos encontrados se puede expresar que la aplicación del coaching tuvo el éxito requerido en un 98%. Se ha observado algunos abandonos y esto en su mayoría se debe a que algunos docentes no se encuentran atraídos por el cambio que puede darse en su personalidad ni están preparados para la innovación en su vida cotidiana, trabajo y dimensión personal. Frente a los hechos se llegó a un desenlace en donde el uso del coaching tiene un vínculo positivo en el ambiente profesional.

También se tomó a Veloz (2017) quien realizó el trabajo de investigación denominado coaching empresarial y clima organizacional a los directivos en Adecco, Ecuador. La finalidad del estudio estuvo dirigida a mejorar la capacidad de los integrantes quienes trabajan en dicha empresa, en vista que no se contaba con un talento humano que pueda conducir, direccionar, reorganizar y sobre que valoren impulsen el aspecto motivacional de sus pares incitando un ambiente de trabajo ameno, positivo que repercuta en conseguir las metas previstas en la empresa.

Las mediciones de ambas variables se efectuaron mediante encuestas a los integrantes y una guía de entrevista a cuerpo directivo con mira de la obtención de fuentes que permita detectar las fortalezas y aquellas oportunidades para la mejora de aquellas debilidades que pueda presentarse con el único propósito de acrecentar la mejora que se requiera para la buena marcha de la empresa en estos tiempos. El desenlace encontrado como fortaleza ha sido el liderazgo y la cooperación con un 80%, en cuanto a las oportunidades de mejorar, cooperación, la toma de decisión oportuna se presentó en 60% y el aspecto motivacional con deseo de cambio se dio en un 60%.

Frente a los hechos evidentes se llegó a la conclusión que un el diseño del coaching repercutió en el cambio de actitud de los integrantes quien conforman la empresa de estudio en la cual se evidencia una correspondencia significativa entre la variable de estudio.

De igual forma se tomó la investigación de García (2016) donde efectuó el estudio con el propósito de hallar la correspondencia del Diseño de un modelo de Coaching ejecutivo y el desarrollo organizacional. El estudio es realizado desde un enfoque cuantitativo teniendo como meta hallar las similitudes y disimilitudes en las numerosas etapas y componentes que posee el coaching. La suma completa de sujetos considerados para el estudio comprendió 89, utilizando al cuestionario para el recojo de información que previo a ello fueron sometidos a la mirada de expertos. En cuanto a los resultados plasmados fueron evidentes en donde el uso del coaching ayudó a lograr una mejora y el crecimiento de la organización y que lo obtenido dependió especialmente por la apertura de los ejecutivos a la retroalimentación y el anhelo por cambiar. Entonces, en conclusión, se presentó una positiva relación según Spaerman de 0,564, en donde se concluye que ante la aplicación del modelo coaching mayor desarrollo organizacional.

En el contexto nacional se observó el trabajo de Díaz (2018). Realizó la investigación teniendo como título: Coaching y la gestión del talento humano en la Universidad de Lima. El estudio tuvo como fin encontrar relación entre coaching y la gestión del talento humano en la Universidad de Lima. Para tal efecto se tuvo en cuenta un enfoque cuantitativo, el nivel centrado en el aporte del conocimiento, el diseño seleccionado fue de tipo no experimental y para el recojo de los resultados se realizó en un determinado momento. El total de sujetos

extraídos fueron 115 personas pertenecientes a la universidad. Se construyeron dos instrumentos de tipo cuestionario, acompañados de la técnica de la encuesta. En tanto, el resultado obtenido se evidencia de nexo de gestión de talento humano la variable independiente, $p = 0.000$ es positiva a $p < 0.05$, entonces el coaching predomina en 66.5% sobre la variante subordinada en (0.665).

Según la investigación del autor Martel (2018) quien realizó la investigación que tuvo como objetivo hallar la incidencia del Coaching y desempeño docente. El estudio fue explicativo correlacional, para tal caso se trabajó con un diseño no experimental recogiendo la información en solo momento, el enfoque no experimental. El total de elementos estudiados fueron 51 maestros. Para la selección de muestra se aplica la técnica denominada de un muestreo no probabilístico en donde el encargado de la investigación lo llegó a determinar por su interés. La medición de las variables tuvo como uso dos instrumentos que fueron observados por docentes de amplia experiencia en investigación quienes dieron una opinión técnica al respecto. El hallazgo encontrado fue de Spearman de 0,517** dicho resultado nos muestra el grado de correspondencia significativa. Finalmente llegó a la conclusión que la V1 se relaciona con V2 respectivamente.

Se muestra también el trabajo de la autora Anticona (2017) quien llevó a cabo el trabajo a fin de encontrar el vínculo de Coaching y gestión del talento. El trabajo fue abordado con un método hipotético deductivo, usando para tal fin un diseño no experimental. Se elaboraron instrumentos para ambas variables que fueron sometidos a expertos para su comprobación respectiva, el estudio tuvo como resultado de 0,801, por lo consiguiente se pudo demostrar que existe presencia de correspondencia en ambas variables alta. Se concluyó que el coaching guarda una relación significativa con la gestión del talento humano.

Para abordar la variable de Práctica reflexiva se tomó estudios internacionales como a Marín, Parra, Burgos, y Gutiérrez (2019) quienes realizaron su investigación con la finalidad de obtener resultados sobre la práctica reflexiva del docente y se correspondencia con el desarrollo profesional del mismo, para tal fin se empleó un enfoque cuantitativo de nivel básico en cuanto al estudio siendo elemental el parte teórico en ambas variables. Seleccionó una muestra mediante la técnica del muestreo no probabilístico de 60

elementos, usando para el recojo de las evidencias cuestionarios que tuvieron el aporte de expertos en el tema. Frente a los hechos encontrados de la reflexión práctica sobre la labor profesional, estos tienen incidencia positiva. Dichos resultados se encuentran sustentados en las diversas fuentes documentadas, ampliando de esta manera el entendimiento de la práctica docente. Finalmente se llegó a la conclusión que frente a una reflexión sobre el actuar de la labor docente será evidente mayor acrecentamiento del desarrollo profesional.

Asimismo, se tomó en cuenta el trabajo realizado por Salazar, Hernández y Vargas (2017). Se efectuó el estudio relacionado a demostrar la importancia de la práctica reflexiva en los docentes, considerándola vital para lograr una mejora significativa en el ámbito personal y laboral. También se demuestra que el actuar diario con reflexiones tiene como resultado una mejor y adecuada enseñanza a los estudiantes, quienes tendrán a un mejor guía que los ayude a desarrollar sus habilidades emocionales y académicas, siendo importante recalcar que todo ello contribuirá en el desarrollo del talento humano. La metodología de estudio es cuantitativa, usando para ello el diseño denominado no experimental, descriptivo correlacional. Consecuente a la finalidad se empleó a 30 participantes, usando la técnica del muestreo probabilístico. Se tuvo presente el uso de los instrumentos como fueron cuestionarios para ambas variables. Los hallazgos mostraron una concomitancia significativa en los docentes de aula, quienes fueron beneficiados con el conocimiento de la práctica reflexiva. Frente a los hechos se concluye que es de suma importancia conocer sobre la preparación del talento humano en la práctica reflexiva para la ejecución del trabajo cotidiano, el cual será mejor con un mentor que le ayude a conocer desarrollar el ejercicio docente.

El aporte del trabajo del autor Vega (2016) abordó el estudio con la finalidad de relacionar la gestión de la escuela y practica reflexiva de los maestros. El trabajo estuvo abordado desde un punto de vista cuantitativo, correlacional siendo no experimental. Para realizar el estudio se seleccionaron en total 150 docentes, para la selección de muestra se usó la técnica del muestreo no por interés y conveniencia del autor. El resultado obtenido fue según $Rho=0,798$ siendo una correspondencia alta y significativa. Se concluye que es notorio la correlación de ambas variables. El estudio permitió brindar aportes teóricos a las variables estudiadas.

En cuanto a los trabajos nacionales se tomó en cuenta a Rodríguez (2016) su trabajo estuvo destinado a encontrar la concordancia entre la práctica reflexiva y el quehacer del educador. Para tal efecto el trabajo se centró en un enfoque cuantitativo, el nivel centrado en el aporte del conocimiento, el diseño escogido fue de tipo no experimental y para la recopilación de los datos se realizó en una determinada circunstancia. El total de sujetos seleccionados fueron 220 personas. Se llegaron a elaborar dos instrumentos de tipo cuestionario, acompañados de la técnica de la encuesta.

En tanto, obtuvieron como resultados (0.465). En razón a lo expuesto se llegó a determinar la existencia de una equivalencia de la variable independiente sobre la variante dependiente de manera positiva. Asimismo, el autor Cuestas (2017) efectuó el estudio para hallar el vínculo de acompañamiento y práctica docente, el total de elementos seleccionados para tal estudio fue de 127 maestros, para ello se empleó la técnica del muestreo siendo los elementos igual que la población. El estudio fue abordado mediante el método por excelencia en ciencia hipotético deductivo. Se tuvo en cuenta un diseño tipo no experimental en la cual se buscó relacionar ambas variables de estudio y se recopiló información en solo momento. Se elaboraron 2 instrumentos que permitió la medición de las variables de estudiadas. En el presente trabajo se llegó a obtener un resultado de 0,732 respectivamente siendo la relación significativa.

De igual forma en la investigación realizada por Bromley (2017) quien ejecutó el trabajo de estudio a fin de hallar la relación ente acompañamiento y practica reflexiva docente. El total de elementos de estudio estuvo conformado por 57 maestros, el trabajo se desarrolló de manera cuantitativa, para tal efecto se usó un diseño que no manipula variables, transversal que busco correlacionar las variables. La medición de variables se logró redactando dos instrumentos que han sido sometidos a la verificación de los expertos, docentes con amplia trayectoria en investigación. Se obtuvo como resultado concordante con $Rho=0,754$, se pudo demostrar la relación de las variables de manera positiva.

En cuanto a la definición de la variable coaching se tiene como referencia a los siguientes autores, tales como García y Martín (2016) quienes expresaron que consiste en esa expresión interna como son la emoción, el razonamiento que predomina en nuestro actuar y que nos motiva haciéndonos más proactivos en lo personal o en el ámbito de la profesión. Asimismo, se tiene a Melgar

(2012) quien sostuvo que el coaching es una sucesión dinámica centrada en la práctica, en la cual intervienen dos interlocutores: coach y coachee, cuya finalidad es la búsqueda de acciones observables para lograr las metas previstas, haciendo uso de diversos medios y destrezas.

También se tomó en cuenta el aporte de Llordén y Barral (2014) quienes sostienen que el coaching coopera a que los individuos se transformen en los que ellos creen que no pueden hacer, personas de toda índole consiguen resultados impresionantes. Entonces, es ayudar a los demás a que aprendan en vez de enseñarles, se entiende como la liberación de la potencialidad de las personas para acrecentar su máximo logro.

El autor Seguí (2017) sostuvo que el coaching es el vínculo de profesionalidad permanente que permite lograr desenlaces sorprendentes en la vida de las personas, su propia profesión, organización, negocio acrecentando su capacidad de rendimiento y sobre todo mejorar la calidad de la forma de vida. De igual forma se toma como referencia a Ravier (como se citó en Sandoval y López, 2017) donde expresó que el coaching es considerado como una sucesión centrado en el diálogo en la cual intervienen dos participantes quienes meditan frente a hechos reales con la finalidad de obtener las metas previstas. Para la puesta en práctica es imprescindible fijarse metas, los recursos y la construcción de un plan operativo. Asimismo, se tiene la definición de Whitmore (2011) quien sostuvo que el coaching se encuentra vinculado con el hacer y de qué manera hacerlo. En consecuencia, el coaching surge efecto a consecuencia del acompañamiento entre el coach y la personal a ser acompañado, a ello debemos sumar los medios y la forma de comunicarse. El acompañado muestra cambios no por medio del coach más bien por la misma actitud mostrada, influenciada por él.

Por su parte es importante considerar que el coaching presenta como elementos al coach y al coachee, los cuales están definidos por el autor Llordén y Barral (2014) quien manifiesta que el coach es la persona que brinda asistencia a través de interrogantes, recomendaciones o sugerencias a que los demás logren la máxima aptitud. Por su parte el coachee está relacionado a la persona quien recibe el coaching quien se convertirá en protagonista a quienes de dirigirán las diversas acciones de prosperidad, demostrando su capacidad para una mejor aportación.

Para explicar el origen del coaching se tomó en cuenta a Seguí (2017) quien sostiene que la discusión teórica persiste en estos tiempos en donde la profesión ha llegado a una progresión y desarrollo en todos los lugares y se continúa indagando quienes fueron los impulsores de esta valiosa herramienta, muchos coinciden que fueron Aristóteles, Sócrates y Platón, quienes utilizaron las preguntas y repreguntas para transferir sabiduría a sus seguidores. Posteriormente Llordén y Barral (2014) sostuvieron que el coaching se inicia en los campos deportivos en el fútbol americano en el año de 1994. El éxito fue en el deporte y admitido por observadores gerenciales, quienes lo llevaron a la sabiduría del campo laboral, teniendo posteriormente el cambio de discurso, un aspecto donde se da cuenta de la progresión mutua y los aprendizajes con un fin mutuo o recíproco.

Asimismo, se relaciona al coaching con el aprendizaje, donde el investigador Launer (2010) mencionó que el coaching y los aprendizajes son dos aspectos inseparables y uno tiene influencia en el otro. El aprendizaje es lo que se llega a vivenciar todo los días en las personas, especialmente en adultos, como producto de su vasta experiencia que han venido adquiriendo a lo largo de los años y muchos de ellos han sido motivados por acciones externas. En este tiempo de cambios acelerados en la tecnología y la economía el aporte que brinda el coaching en el campo pedagógico, convierte al docente en transformador de su propia mejora, renovando las condiciones iniciales que tenía, permitiendo adaptarse a nuevos escenarios, nuevos retos que la sociedad moderna nos exige. Asimismo, un docente motivado con grandes inquietudes, será capaz de dar una mirada distinta a la organización, a la forma de trabajo, a la forma de atención y demás acciones que parte de su labor pedagógica. También se menciona la relación significativa que tiene el coaching en los estudiantes, donde el autor Melgar (2012) expresó que se puede sintetizar en dos acciones: meditación y actuación, por medio de ello se adiestra a los estudiantes para lograr nuevas costumbres, construir una cultura de cambio para poner en práctica la adquisición y la aplicación de destrezas innovadoras con la finalidad de acentuar conciencias de cambios. En cuanto a los tipos de coaching el autor Campbell (2017) sostiene que entre ellos está el coaching formal, el cual definió como aquellas pláticas realizadas de manera regular, planificadas que casi siempre está sujeto contratos o acuerdos anticipadamente, en la cual dos

personas realizan la firma de convenio, como pactos para asumir compromisos y retos. Asimismo, mencionó al Coaching informal el cual definió como aquellas pláticas o charlas que se realizan de manera cotidiana, sin planificación alguna, diálogos informales que surgen de las necesidades espontáneas que tiene como finalidad el cambio de actitud. Esta forma de actuar es muy importante de considerar como un proceso de empoderamiento de acciones a las personas involucradas. También menciona al coaching en la escuela, especialmente en docentes, donde define que la utilización de coaching en el presente contexto indica que predomina el trabajo entre pares para la mentoría que busca un cambio de actitud que nos conduzca a una mejora sustancial de nuestro actuar diariamente. De igual modo se menciona al Coaching como herramienta de crecimiento personal, donde el autor Vega (2010) expresa que cuando te llegas a convertir en coach te transformas en tu propio entrenador, de forma inmediata surge el vínculo, es decir tu coaching interior. Es cuando empiezas a conocerte a ti mismo en cuanto a tus limitaciones y potencialidades, aprovechando para el cambio constructivo y proactivamente.

El coaching presenta cinco principios que debemos tener presentes y que son definidos por el autor Vega (2010) quien expresó que el primer principio manifiesta que el futuro no es igual que el pasado, principio que explica que para el coaching no es importante lo sucedido en el pasado, aquello que no hemos sido capaces, lo que hemos hecho o dejado de hacer o aquello que nos ha obstaculizado. Nuestra decisión será la mejor herramienta para vislumbrar nuestro porvenir.

Asimismo, recalca el segundo principio, el cual expresa que el éxito es un proceso que nosotros creemos. El éxito dependerá de uno mismo y para ello existen cinco pasos muy definidos: saber lo que quieres, conocer tu objetivo, entusiasmo permanente, retroalimentar y dar reajustes, tener flexibilidad y adaptarse, siendo todo ello una aspiración hacia la excelencia. También describe el tercer principio el cual manifiesta que el mapa no es el territorio, donde define que la forma como nosotros vemos el contexto y como lo ven otros, por ningún motivo serán idénticas. La objetividad está determinada por la capacidad perceptiva de ella. Cada persona adopta su mapa de exhibición de un contexto completamente diferente, siendo importante recalcar que lo que nos diferencia es cada una de nuestras experiencias.

De igual forma, expresa el cuarto principio que es condiciones limitantes, el cual explica que cuando las personas se acostumbran a su zona de confort por un largo tiempo, lo que ocurre es que la situación problemática se inicia al observar una mayor proporción, las oportunidades se observan como algo difícil de lograr, el temor se empodera y salir de dicha situación se va convirtiendo en algo inalcanzable. El quinto principio que el autor expresa es en lo que te focalizas es lo que obtienes, en el cual explica que, si cada uno de nosotros centramos nuestra mirada, en lo que no es funcional, solo en los problemas, siendo ello todo lo negativo que ocurre en el mundo externo, lo mencionado será lo único que llegaremos a ver, entonces será ello nuestro mapa de esa realidad.

Se describe también la situación actual del coaching en el ámbito internacional, donde el autor Seguí (2017) expresó que en las últimas décadas la instrucción del coaching se ha desarrollado en gran escala a nivel de todos los países del mundo por la importancia que tiene y sobre todo por la gran necesidad de las organizaciones de ser competitivas y que sus trabajadores se encuentren en el proceso de descubrimiento de sus talentos y/o potencialidades.

Lo anterior se relaciona con la ética del educador, teniendo la visión de Zegarra y Velázquez (2016) quienes expresaron que el salón de clase es el contexto esencial donde se pone demostración del profesionalismo del maestro y su desempeño, el cual pone de manifiesto la capacidad pedagógica, la competencia disciplinar, la metodología de la enseñanza, la capacidad para la orientación, el acompañamiento diferenciado, la contextualización del contenido, el dialogo asertivo, su reputación y la autoridad.

Por su parte también es importante considerar que el coaching presenta elementos en su proceso. (Seguí, 2017) menciona en primer lugar a la confianza, entendida como la elección por decisión propia, mas no la manifestación a terceras personas. El temor es el mayor adversario de la seguridad. En ocasiones no se logran los objetivos por temor al fracaso, es allí donde el coach debe separar al miedo y llevar al coachee que el mismo tenga la capacidad para confiar en su propia personalidad y sus capacidades. Asimismo, nos explica los niveles de confianza, que según Villar (como se citó en Seguí, 2017) sostuvo que existen tres niveles de confianza. Autoconfianza, se trata de confiarse a sí mismo, satisfacción de su propia vida y sentirse feliz. El confiar en nosotros: depositar la confianza en otras personas te hace sentir que no estás

solo. El ser digno de confianza: la confianza depositada debe ser perdurada y corresponder a la admiración que siente por uno. Asimismo, como elemento también se menciona al compromiso que como se citó (Villar, 2017) es el grado de cooperación, la confidencialidad existente entre el coach y coachee buscando obtener los objetivos planificados de ambos durante todo el proceso de desarrollo del coaching. Asimismo, se entiende como el marco de respeto a sus ideales, sentimientos, su emocionalidad debe perdurar hacia la persona elegida. Se define como otro elemento a la motivación que según Núñez (como se citó en Seguí 2017) la cual explica que el aspecto motivacional se encuentra relacionado con lo que el individuo desea conseguir, es decir sus anhelos. Sin las necesidades de las personas no existirá motivación que perdure. El auto valorarse y la seguridad están vinculadas al sentimiento motivacional. De igual modo, se definió como elemento a la autoestima, donde se refiere que las personas tenemos la capacidad para creer en nosotros mismos, de valorarnos como tales para poder lograr las metas trazadas. Poseer autoestima es el motor poderoso que moviliza las inquietudes en el ser humano y de manera abierta permite concretar las diversas potencialidades.

Las dimensiones referidas a la variable Coaching se tienen en cuenta y son definidas por el autor Whitmore (2011). Como primera variable se tiene a la conciencia, la cual es definida como la adquisición de un saber sobre un tema específico por medio de las reflexiones, las observaciones de lo que uno observa, escucha y lo que puede sentir. Como nuestro sentido de la visión o del oído muchas veces pueden ser óptimos o insuficientes, pueden percibirse diversas categorías de conciencia. Un amplificador o anteojos de aumento serán capaces de incrementar una mayor visión o escucha. De la misma forma, la conciencia es capaz de elevar o mejorar ampliamente por medio de la praxis y el esmero continuo. Una conciencia incrementada nos llevará a tener una percepción mayor de las cosas.

Asimismo, se define a la segunda dimensión, la responsabilidad personal, con la aceptación o elección de las responsabilidades de nuestros constructos y acciones, nuestros compromisos se elevan y de la misma manera los desempeños son mejores. Sucede lo contrario cuando algún compañero u otro nos hace llegar sugerencias u órdenes para asumir dichas responsabilidades, no lo asumimos completamente desencadenando que en el desempeño no se

observe una mejoría. Entonces, la responsabilidad personal debe ser asumida como una motivación intrínseca.

De igual forma, el autor define a la tercera dimensión que es el potencial, donde manifiesta que extraer lo extraordinario o lo destacado de una persona y conocer su talento o potencial interno, significará que dentro de cada persona existirán situaciones que esperan ser liberadas. Para ello el papel que juegan los directivos o el coach es fundamental. En estos contextos debemos pensar en el aspecto personal, en situaciones que evidencien sus potencialidades y no solo quedarnos en observar solo sus desempeños. Es por ello que el sistema imperante de evaluación ha fracasado, por solo focalizar la mirada en esquemas de desempeño y no en el potencial y talento humano.

Para el abordaje de la segunda variable Práctica reflexiva se ha efectuado la revisión de la literatura de manera exhaustiva, teniendo presente los diversos postulados de los autores que detallamos a continuación. Sobre la práctica docente, los autores Anaya y Romahn (2015) expresaron que la práctica docente conlleva tener en cuenta el contenido de los estudios, el proceso referente a la información de los alumnos, medios empleados en la enseñanza, saber instruir y vincular las disciplinas. Aunque existen diversos factores que refieren en la práctica del educador, observan la calidad y relevancia. Esta calidad refiere a los conocimientos disciplinarios y no se debe olvidar que también se necesita de vocación, comprensión pedagógica, destrezas pedagógicas, trabajo de tipo interdisciplinarios, conciencia ecológica; en resumen, se necesita una calidad integral humana que hace relación al docente como persona.

De igual forma, el autor Vergara (2016) sostuvo que la práctica docente está caracterizada por su dinamismo, es contextualizada y compleja (debido a que la comprensión de da en relación al espacio y tiempo); es considerada también como una forma de la praxis, debido a que tiene los rasgos de cualquier actividad: un agente ejerce su acción sobre cierta realidad, con soporte en ciertos recursos y medios. De igual forma, contribuye sobre la práctica docente Achilli (2015) quien expuso que se entiende como práctica docente al trabajo realizado por el docente de manera cotidiana en determinadas condiciones, sean históricas, sociales e institucionales, de esta manera adquiere una significancia tanto para el alumno como para el docente.

Su trabajo que se encuentra bien definido en su importancia social y particular por la práctica pedagógica, abarca mucho más ya que involucra a una compleja red de relaciones y actividades.

En cuanto a la Practica Reflexiva se tomó como referencia a Villalobos, Cabrera (2009) quienes expresaron que los maestros, quienes extienden la costumbre y las habilidades de meditar sobre su propio ejercicio pedagógico, serán más eficaces en poder satisfacer las necesidades de sus alumnos, desplegar una mayor comprensión sobre la evolución de la enseñanza y los aprendizajes y sobre todo su crecimiento permanente de su profesionalidad. Asimismo, sobre la práctica reflexiva del docente el autor Dewey (como se citó en Villalobos y Cabrera, 2009) afirmó que la disposición para la reflexión se da como inicio luego de haber reconocido el problema o dilema y el aceptar la inquietud.

Se tomó también la contribución de Hatton y Smith (como se citó en Villalobos y Cabrera, 2009) quienes afirmaron que la práctica reflexiva es el uso de los niveles de razonamiento de jerarquía superior como la indagación crítica y la auto reflexión que conducirá a ver más allá de situaciones cotidianas para lograr avizorar unos análisis de mayor amplitud para el entendimiento de comportamiento suscitados. También se toma en cuenta a Hurtado (2016) quien manifiesta que la columna vertebral en la reorientación del ejercicio pedagógico del maestro es sin duda la práctica reflexiva, permitiendo al docente hacer un análisis y lograr el entendimiento de las situaciones problemáticas que puedan presentarse en su trabajo y a partir de ello, el docente irá cambiando su quehacer diario, logrando profesionalizarse en su formación continua.

En cuanto a la reflexión pedagógica sobre la práctica docente se tiene el aporte de Muñoz, Villagra, y Sepúlveda. (2016) expresó que el talento para reflexionar es innato a la propia persona, pero se presentan algunas situaciones que lo diferencian. Una primera se presenta de manera voluntaria que se da frente a la existencia de alguna situación problemática que es necesario resolverlo, el otro es sistemática, dado de manera colectiva o personal desarrollándose en el contexto profesional e inclusive cuando no existe situaciones problemáticas, esta forma de reflexionar nos conduce a la mejora en el desempeño en nuestro trabajo.

Se deben tener actitudes para la reflexión práctica en los docentes y según Dewey (como se citó en Villalobos y Cabrera, 2009) consideró que existen 3 actitudes. En primer lugar, está la amplitud mental, la cual define como la predisposición para tener nuevas certezas a medida que suceden, y acepten que el ser humano puede estar sujeto a errar. Además de ello es encontrarse dispuesto a recibir y aceptar otros puntos de vista y lo más importante de todo es que pueden existir diversas formas de percibir una determinada situación, siendo importante sumar las posibilidades de tener una mentalidad abierta al cambio. En segundo lugar, está la Práctica reflexiva que consiste en el compromiso y el uso cauteloso de nuestro actuar especialmente aquellas situaciones que pueda afectar a los alumnos.

El constructo reflexivo conducirá a las acciones de responsabilidad, reflejada en las habilidades que demuestra el docente para la toma de decisiones ya sea sobre el currículo o el aprendizaje. En tercer lugar, está la responsabilidad y entusiasmo. El ser responsable es tener el talento para examinar lo que vamos a realizar surgiendo un impacto en la vida cotidiana de nuestros escolares, ya sea de manera prevista o imprevista. Se considera que cuando el docente se encuentra comprometido con alguna causa, su dedicación también lo será y asumirá una disposición positiva frente a ello. Cuando el docente llega a tener entusiasmo existe la convicción para los aprendizajes de algo nuevo.

Asimismo, se tiene la visión de la Reflexión crítica de los docentes de parte de Minedu (2017) que manifestó, una verdadera reflexión desde el punto de vista crítico no solo está dado a las adecuaciones de los medios, es decir las estrategias, la parte metodológica, recursos, sino es aquella reflexión que conlleva a un tipo de análisis mucho más exhaustivo sobre la congruencia de nuestra propia praxis dentro del contexto en cual uno se desempeña. Se plantea el proceso de reflexión crítica del docente en el presente gráfico.

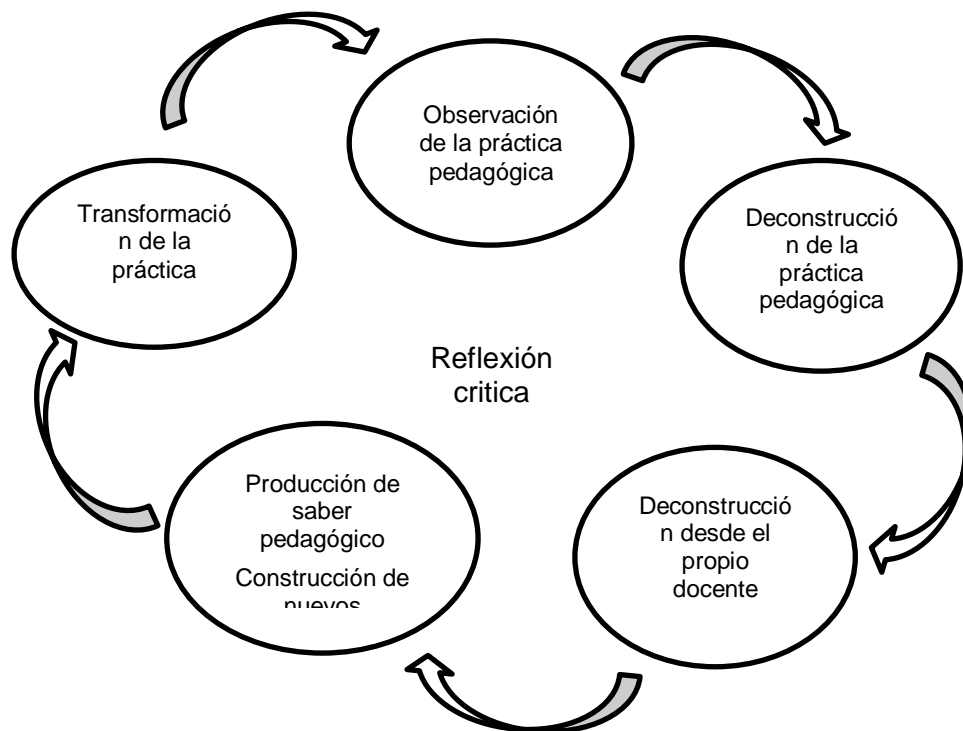


Figura 1. *Ministerio de educación (2017)*

En cuanto a las competencias de los nuevos docentes, el autor Barrios (como se citó en hurtado, 2016) sostuvo que los nuevos docentes afrontarán diversas competencias según el rol que desempeñan, entre ellos se manifiesta a continuación: a) organizar y animar diversas situaciones de aprendizaje; b) realizar mediaciones del proceso de los aprendizajes; c) elaborar estrategias diferenciadas para la atención de sus estudiantes; d) búsqueda del involucramiento de sus estudiantes en el trabajo y los aprendizajes; e) trabajar eminentemente en equipos; f) participación activa en las gestiones de la institución; g) conformar pactos de alianzas estratégicas con los PFFF; h) utilización de los tic como soporte pedagógico; i) atreverse a enfrentar sus obligaciones y la ética de la profesionalidad; y j) ser capaz de conducir apropiadamente su formación.

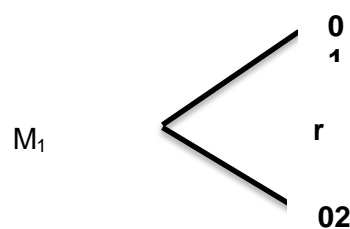
En cuanto a la definición de las dimensiones de la práctica reflexiva en los docentes se tomó como referencia a Barrera, Hinojosa (2017) quienes definieron la práctica como primera dimensión, expresando que la institución educativa es el centro donde se enmarcan las verdaderas prácticas pedagógicas del educador, convirtiéndose en el espacio para socializar los eventos profesionales, es en estos contextos donde se aprenden las normas, las costumbres, los saberes del ejercicio. Por esta razón el rol del maestro en la institución está vinculada a los diversos procesos en la cual orienta, le facilita y acompaña en el aprendizaje, ya sea de manera individual o colectivamente de estudiantes convirtiéndose en un facilitador y mediador del conocimiento. Asimismo, define la segunda dimensión que es personal, sosteniendo que el docente será capaz de meditar o reflexionar con respecto a su práctica pedagógica revisando el pasado, analizando el presente para prefigurar el futuro. De igual forma, realizar un análisis de su vivencia personal, sus diversas actuaciones profesionales ligadas a su propia vocación de servicio y entrega. La vinculación y las relaciones humanas se encuentran estrechamente ligadas con los diversos actores que conforman la institución educativa, cada uno de dichos actores poseen diversas experiencias vitales para ser compartidas y enriquecidas en ambas partes.

Posteriormente, definen a la didáctica como tercera dimensión, la cual está referida al rol que desempeña el maestro como agente que despliega capacidades por medio de los aprendizajes, convirtiéndose en facilitador, mediador de los aprendizajes y el que acompaña a sus estudiantes, buscando que el propio estudiante construya sus conocimientos. En tal sentido, el rol del maestro se convierte no en trasmisor del conocimiento si no en aquel profesional que ayuda a que sus discípulos construyan saberes de manera autónoma.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación tratada se trabajó con la investigación básica y se tomó en cuenta lo que expresa el autor Carrasco (2017) quien indica que toda investigación básica tiene como fin incrementar los constructos que ya se tienen en relación al estudio, realizando un extenso análisis en beneficio de los contenidos. Asimismo, en cuanto al diseño de la investigación los autores Sánchez, Reyes y Mejía (2018) definieron como esquemas o modelos que usa el investigador para lograr mejorar la inspección de las variables mencionadas en la investigación. El presente estudio es considerado no experimental, correlacional de corte transversal, así lo considera el autor (Hernández y Mendoza, 2018) quien indica que son investigaciones efectuadas no alterando de alguna manera las variables de estudio, el investigador toma el rol de observar situaciones en el contexto, los cuales serán puestos en análisis. También expresaron que aquellos diseños investigativos recopilan datos en un lapso determinado. Tienen como fin primordial lograr describir las variables y analizar coherentemente las consecuencias en una situación. Tiene semejanza con lograr de manera instantánea una imagen. El estudio realizado presenta el siguiente diseño que mostramos a continuación:



En cuanto a:

M = Muestra

O = Observación de las variables: Coaching y práctica reflexiva de los docentes

R = Relación

3.2. Variable y Operacionalización

Según el autor (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018) toda variable es comprendida como un atributo o cualidad explícita de un objeto que también puede ser un fenómeno capaz de adquirir un número, categoría o valor. Es una concepción abstracta y durante el proceso debe convertirse en situaciones observables, manipulables, susceptibles y prestas a efectuar mediciones. Así, se tiene que cualquier suceso, conducta o situación independiente, puede tomarse como un tipo de variable. De una variable específica adquirimos indicadores.

En cuanto al coaching que es la primera variable se tomó presente lo expresado por González (2016) quien manifestó que el coaching es un instrumento de mejora por medio de la acción, con la finalidad de crear algo novedoso para mejorar lo que ya existe. Consiste en desplegar destrezas, habilidades, innovar nuevos los hábitos, buscar experimentar nuevas ideas con el fin de solucionar problemas existentes mediante la motivación y actuación permanente. Asimismo, con respecto a definir lo operacional se estructuró una agrupación de interrogantes (cuestionario) con escalamiento de Likert con 18 interrogantes que lograron la medición de las dimensiones: conciencia, responsabilidad personal y potencial.

Acercas de la variable Coaching se encuentra constituida de 3 dimensiones, 6 indicadores y 18 ítems. Se optó por la medición cualitativa ordinal politómica, con la siguiente categoría detallada: Siempre (4), Casi siempre (3), Casi nunca (2) y b) Nunca (1).

Con respecto a la segunda variable Práctica reflexiva se tomó la definición de Jiménez, Rossi y Gaitán (2017) quienes sostuvieron que la praxis reflexiva responde a una evolución, uso del pensamiento de manera intencional para generar o fomentar cambios desde su propia práctica pedagógica que beneficiará al mismo y a los estudiantes. Si no existe una reflexión consciente no podrá haber mejoras. Asimismo, al definir lo operacional se estructuró una agrupación de interrogantes (cuestionario) con escalamiento de Likert con 26 interrogantes que lograron medir: personal, práctica y didáctica.

En cuanto a la organización de la variable práctica reflexiva podemos encontrar que se encuentra constituida de 3 dimensiones, 8 indicadores y 26 ítems. Se optó por la medición cualitativa ordinal politómica, con la siguiente

categoría detallada: Siempre (4), Casi siempre (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

3.3. Población y muestra

Relacionado a la Población (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018) la definen como un conjunto conglomerado de hechos o individuos pertenecientes a un grupo mayor, usando un muestreo que puede ser probabilístico o no probabilístico. En total la población se formó por 90 maestras y maestros correspondientes a la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque.

Tabla 1

Población y muestra de los trabajadores de la institución educativa.

Ugel/red	Institución educativa	Niveles	Cantidades
Ugel 5_Red 5	Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque	Primaria	47
		Secundaria	43
Total de docentes			90

Nota: cuadro de asignación del personal docente 2019

Para definir a la muestra se tomó en cuenta a (Hernández y Mendoza, 2018) quienes expresan que es el subgrupo de elementos, también llamados comunidades o sucesos del cual se obtendrá información, sin la necesidad de representar de forma estadística el total de elementos pertenecientes al estudio.

El aspecto metodológico efectuó un muestreo censal por tenerse un grupo reducido de unidades para analizar. Méndez (2001) expreso: “Es recomendable usar el censo cuando la población es pequeña y de esta manera garantizar el estudio a efectuarse sin ningún inconveniente. Asimismo, el muestreo usado fue de carácter intencional no probabilístico tomado por interés de la investigadora y tuvo por conformidad a los maestros de ambos niveles existentes en la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque. Según Niño (2011) expresó que el muestreo es la técnica que nos permite seleccionar muestras con una intención muy clara y también unos criterios que ya fueron establecidos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio la técnica y los instrumentos que fueron utilizados para recolectar datos e información han sido elaborados tomando muy presente a cada una de las variables de estudio.

En cuanto a las Técnicas de recojo de datos, el autor Carrasco (2017) define que es un conjunto de distintos procedimientos, que dirigen el dinamismo que es puesto en práctica por cada uno de los estudiosos durante cada proceso que está contenido en las investigaciones de carácter científico. Sobre la técnica de la encuesta Sánchez, Reyes y Mejía (2018) indican que se entienden como procedimientos puestos en práctica a fin de recolectar datos e información con el uso de instrumentos que se componen por un conjunto a fin de constatar información correspondiente con los objetivos. En cuanto al instrumento, se usó un cuestionario que, según carrasco, (2017) herramienta conocida por ser de gran empleo en las investigaciones y es empleada al existir un gran número de población, permitiendo recolectar datos de forma directa con el uso de preguntas que son replicadas individualmente.

Validez y confiabilidad del instrumento

Con respecto a la Validez se tomó en cuenta a Sánchez, Reyes, Mejía. (2018) quien sostuvo que se entiende como una técnica o método que logra medir el objetivo de forma exacta. Se hace referencia en que los resultados obtenidos por el empleo del instrumento logran demostrar que la medición sea objetivamente lo que se quiere medir. Además, Carrasco (2017) manifestó que para que un instrumento sea considerado con validez debe medir lo que verdaderamente se quiere que mida, extrayendo lo que queremos conocer.

Tabla 2*Validación de Juicio de expertos*

Número	Grado del experto	Datos de los expertos	Veredicto
I	Doctora	Huayta Franco, Yolanda	Aplicabilidad
II	Magister	Orihuela Salazar, Jimmy	Aplicabilidad
II	Doctor	Huamán Quincho, Hugo	Aplicabilidad

Nota: autoría propia

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos para la verificación de que un instrumento sea confiable se procedió a la aplicación de una prueba de ensayo a 20 elementos y los resultados referentes a los valores se sistematizaron en una base de datos y se procedió a emplear la prueba estadística que nos indica fiabilidad a través del uso del paquete estadístico de alfa de Cronbach, resultando las interrogantes de respuesta politómica categorizadas.

Para la investigación, se procedió a emplear el programa estadístico SPSS cuya versión es la 25. En relación a definir la confiabilidad, el autor (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018) define que implica cualidad de exactitud, estabilidad y consistencia de los instrumentos, las técnicas de investigación y se incluye también a los datos. Debemos comprender que de igual modo la confiabilidad y validez pueden contener márgenes de error. Se logra confiabilidad en un instrumento cuando este al ser aplicado dos veces logra resultados congruentes. Asimismo, se toma lo expresado por Hernández, Fernández y Batista (2014) quien sostiene que se basa en aplicar el mismo instrumento en modo de repetición en variados contextos, pero a los mismos sujetos a fin de obtener valores similares y/o consistentes”.

Tabla 3*Tabla de confiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	Preguntas
Coaching	0,870	18
Práctica reflexiva	0,833	26

3.5 Procedimientos

Se procedió aplicar una prueba piloto para lograr comprobar el grado de confiabilidad de los instrumentos aplicados y elaborados y fue efectuada con 20 docentes a los que se aplicó los cuestionarios y posteriormente se sistematizó lo obtenido usando el SPSS número 25. Terminados los procedimientos mencionados dentro del trabajo investigativo, se aplicó al grupo de individuos seleccionado que fueron un total de 90 profesores pertenecientes a la institución donde se aplicó el trabajo. La duración pertinente fue de 40 minutos. Una vez concluida la aplicación se sistematizó la información obtenida haciendo uso del programa estadístico SPSS, cuya versión fue el número 25. En referencia a los resultados del trabajo aplicado se construyeron mediante la utilización de tablas y figuras, interpretando el contenido de cada una.

Para contrastar la hipótesis general y la hipótesis específica, siendo los datos de las variables ordinales, no se ha tenido presente el test de normalidad, ya que en estas situaciones no es un condicionante. Por lo tanto, se realizó a cada situación la prueba de Rho Spearman, para luego hallar correspondencia de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones establecidas.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a la sistematizar los resultados se usó en este trabajo investigativo el SPSS cuya edición es 25, de acuerdo a ello se halla la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman buscando evaluar la relación existente entre las variables. Lo obtenido referente al proceso estadístico, se expondrá mediante gráficos variados, los cuales estarán representados en columnas, para proceder a interpretarlos.

El uso de la estadística descriptiva se ha evidenciado en la exposición y explicación de tablas quienes nos detallan en cantidades en relación a las variables y sus dimensiones. Para un mejor entendimiento y comprensión se adicionó a las tablas los gráficos expresados en barras, los cuales describen los hallazgos encontrados, sistematizados, interpretados de manera estadística. En cuanto a la presentación de la estadística inferencial el enfoque de estudio nos llevó a utilizar la estadística de este tipo, a través del cual se pudo demostrar la respetiva autenticidad de las hipótesis previstas en el presente estudio y para ello se consideró los aspectos siguientes: para la encontrar la correspondencia de la V1 y V2 se utilizó el Rho Sperman, además el propio enfoque nos indica que las hipótesis se comprueban mediante la estadística.

3.7. Aspectos éticos

Cumpliendo de forma estricta con las disposiciones expuestas por la universidad, este trabajo se realizó con una coordinación anticipada y tuvo la autorización correspondiente de las autoridades, maestros y los estudiantes; del mismo modo, el anonimato relacionado a los hallazgos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos en la institución pública en donde se efectuó la investigación fue garantizado. Asimismo, refiriéndonos al trabajo intelectual de los autores mencionados, se respetó su contenido empleando citas textuales como referencia y así se protegió la propiedad intelectual de autores nacionales e internacionales.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados de la variable coaching

Tabla 4

Niveles de la variable coaching en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Deficiente	13	14,4	14,4	14,4
Regular	68	75,6	75,6	90,0
Bueno	9	10,0	10,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

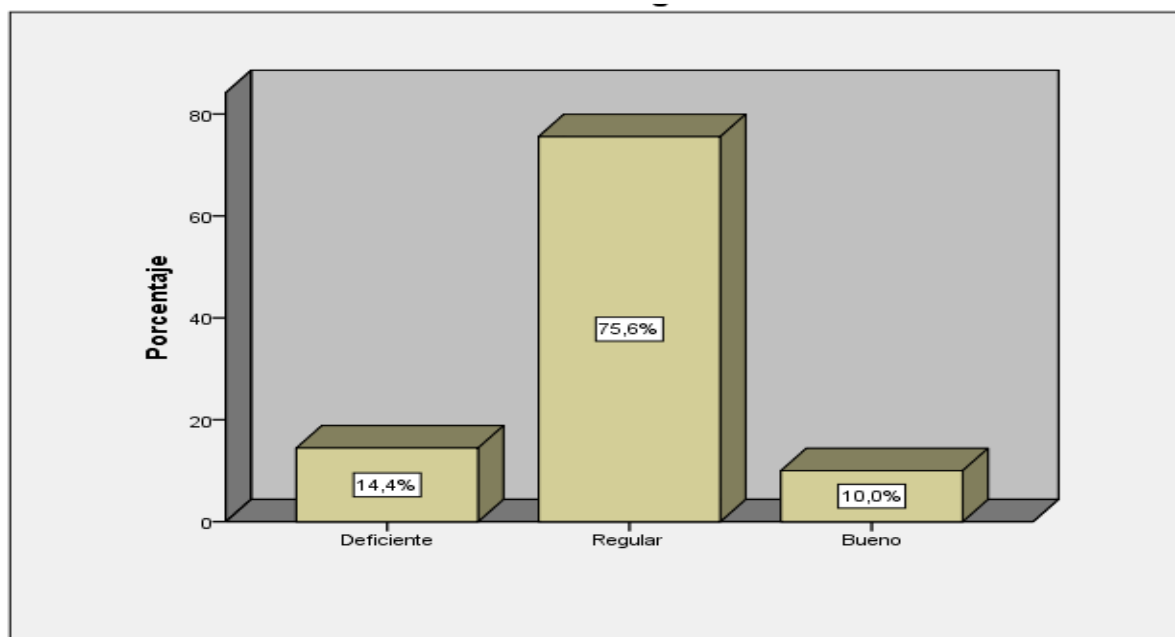


Figura 2 Niveles de la variable coaching

De la tabla 13 y la figura 2 se aprecia que el 14,4% de los docentes mencionan que el coaching es deficiente, 75,6% es regular y el 10,0% es bueno.

Descripción de resultados de la variable práctica reflexiva

Tabla 5

Niveles de la variable práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	20	22,2	22,2
	Regular	57	63,3	85,6
	Bueno	13	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Nota: elaboración propia

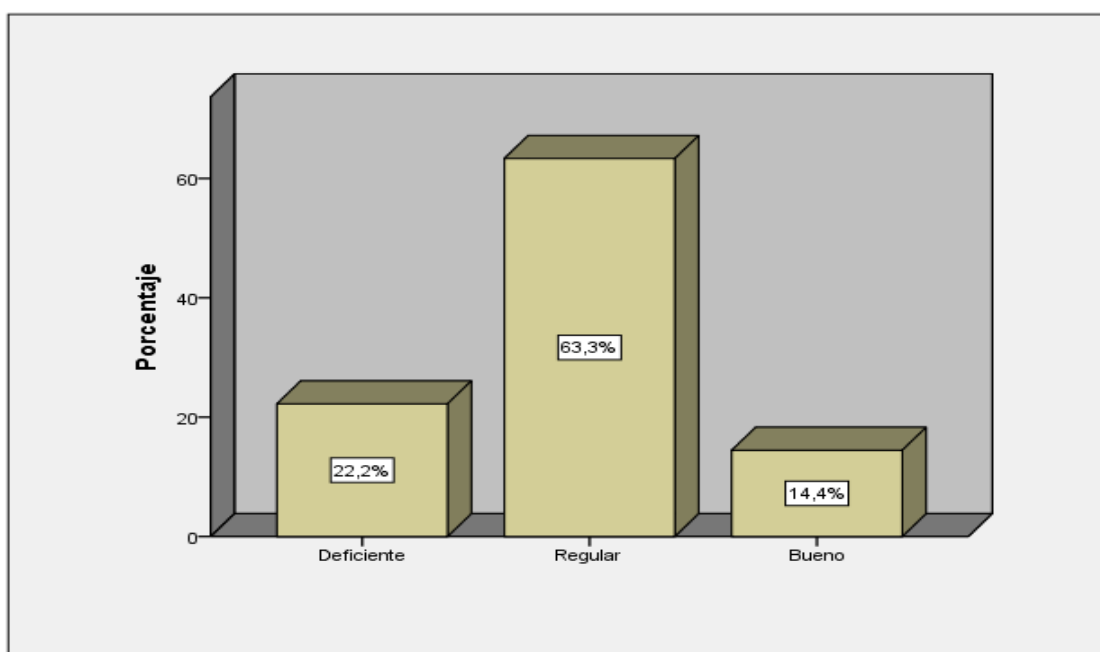


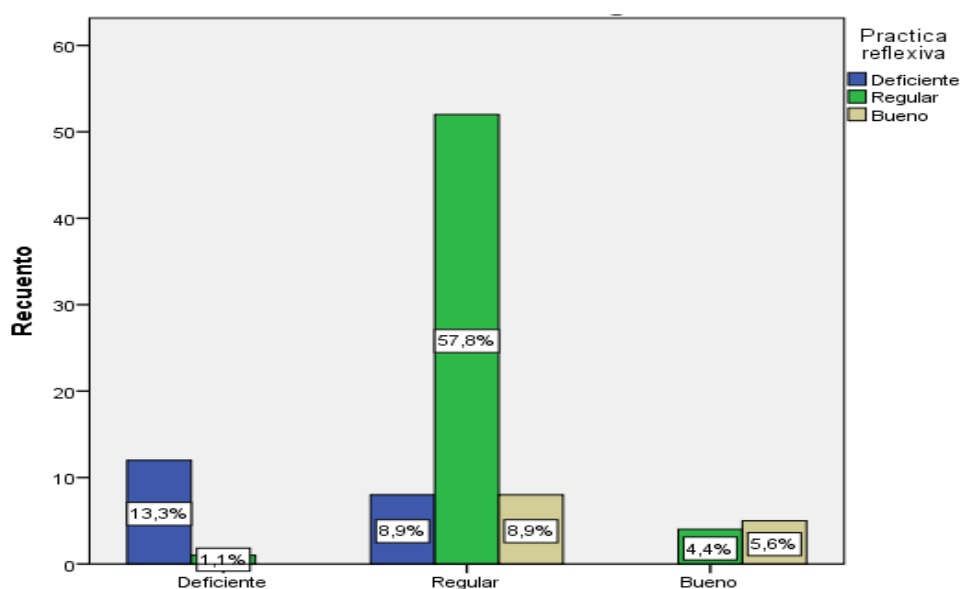
Figura 3 Niveles de la variable práctica reflexiva

De la tabla 5 y la figura 3 se aprecia que el 22,2% de los docentes tienen un desarrollo de la práctica reflexiva deficiente, 63,3% es regular y el 14,4% es bueno.

Tabla 6*Niveles comparativos entre el coaching y la práctica reflexiva*

		Practica reflexiva			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	Recuento	12	1	0	13
	% del total	13,3%	1,1%	0,0%	14,4%
Coaching Regular	Recuento	8	52	8	68
	% del total	8,9%	57,8%	8,9%	75,6%
Bueno	Recuento	0	4	5	9
	% del total	0,0%	4,4%	5,6%	10,0%
Total	Recuento	20	57	13	90
	% del total	22,2%	63,3%	14,4%	100,0%

Nota: autoría propia

**Figura 4 Niveles comparativos entre el coaching y la práctica reflexiva**

De la tabla 6 y figura 4, se aprecia hay una tendencia regular entre el coaching y la práctica reflexiva en los docentes. De los cuales se evidencia que el 57,8% de los docentes han manifestado que el coaching es regular por lo que la práctica reflexiva es también regular. De igual forma; observamos que el 4,4% de los docentes indican que el coaching es bueno por lo que la práctica reflexiva es regular. Por otro lado; un 5,6% de los docentes señalan que el coaching es bueno por lo que la práctica reflexiva es también buena.

Tabla 7

Niveles comparativos entre la conciencia y la práctica reflexiva

		Práctica reflexiva			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Conciencia	Deficiente	Recuento	11	3	0	14
		% del total	12,2%	3,3%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	9	50	9	68
		% del total	10,0%	55,6%	10,0%	75,6%
	Bueno	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	4,4%	4,4%	8,9%
Total		Recuento	20	57	13	90
		% del total	22,2%	63,3%	14,4%	100,0%

Nota: elaboración propia

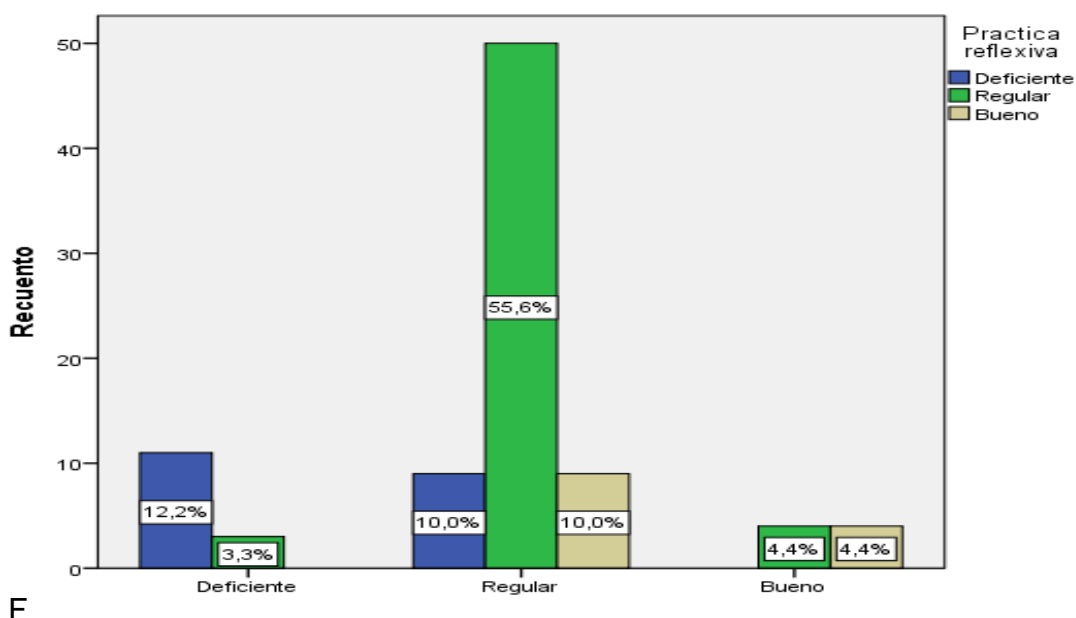


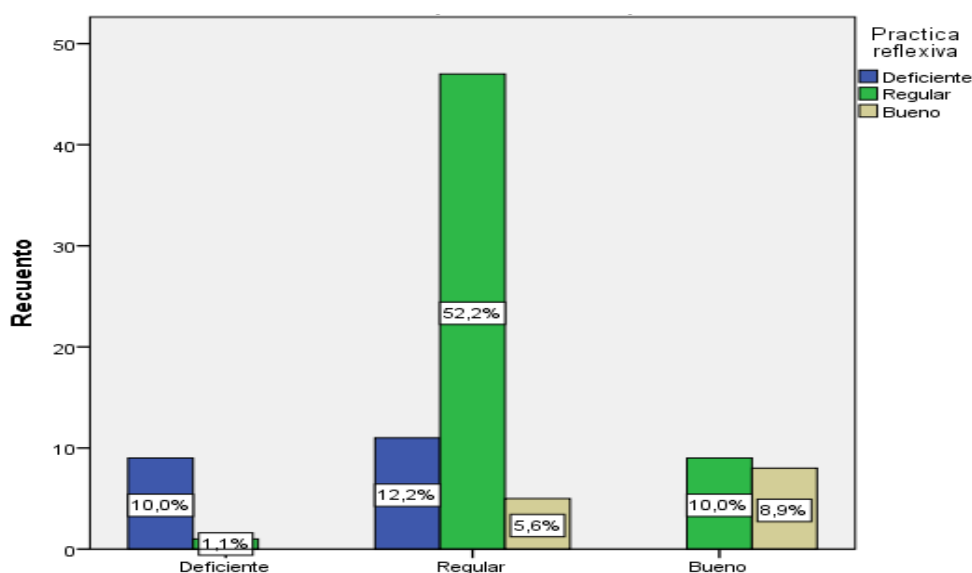
Figura 5 Niveles comparativos entre la conciencia y la práctica reflexiva

De la tabla 7 y figura 5, se aprecia que hay una tendencia regular entre la conciencia y la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019. Se evidencia que el 55,6% de los docentes señalan que la conciencia es regular por lo que la práctica reflexiva es también regular. De igual forma, se observa que el 4,4% de los docentes señalan que la conciencia es buena por lo que la práctica reflexiva es buena. Asimismo; un 4,4% de los docentes señalan que la conciencia es buena por lo que la práctica reflexiva es también buena.

Tabla 8*Niveles comparativos entre la responsabilidad personal y la práctica reflexiva*

			Práctica reflexiva			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Responsabilidad personal	Deficiente	Recuento	9	1	0	10
		% del total	10,0%	1,1%	0,0%	11,1%
	Regular	Recuento	11	47	5	63
		% del total	12,2%	52,2%	5,6%	70,0%
	Bueno	Recuento	0	9	8	17
		% del total	0,0%	10,0%	8,9%	18,9%
Total		Recuento	20	57	13	90
		% del total	22,2%	63,3%	14,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

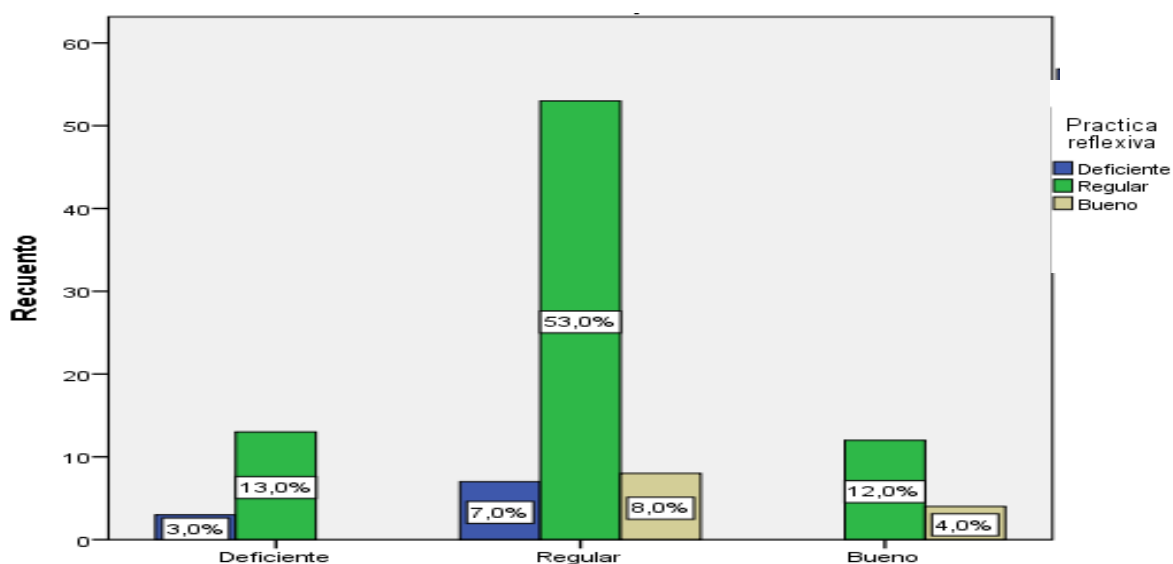
Figura 6 *Niveles comparativos entre la responsabilidad y la práctica reflexiva*

De la tabla 8 y figura 6, se observa una tendencia regular entre la responsabilidad personal y la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019. De los cuales se evidencia que el 52,2% de los docentes señalan que la responsabilidad personal es regular por lo que la práctica reflexiva es también regular. De igual forma; un 10,0% de los docentes señalan que la responsabilidad personal es buena por lo que la práctica reflexiva es también buena. Asimismo; un 8,9% de los docentes señalan que la responsabilidad personal es buena por lo que la práctica reflexiva es también buena.

Tabla 9*Niveles comparativos entre el desarrollo potencial y la práctica reflexiva*

		Practica reflexiva			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Potencial	Deficiente	Recuento	9	1	0	10
		% del total	10,0%	1,1%	0,0%	11,1%
	Regular	Recuento	11	47	8	66
		% del total	12,2%	52,2%	8,9%	73,3%
	Bueno	Recuento	0	9	5	14
		% del total	0,0%	10,0%	5,6%	15,6%
Total	Recuento	20	57	13	90	
	% del total	22,2%	63,3%	14,4%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

**Figura 7 Niveles comparativos entre el desarrollo y la práctica reflexiva**

De la tabla 9 y figura 7, se aprecia hay una tendencia regular entre el desarrollo potencial y la práctica reflexiva. De los cuales se evidencia que el 52,2% de los estudiantes señalan que el desarrollo potencial es regular por lo que la práctica reflexiva es también regular. Asimismo; se percibe que el 10,0% de los docentes señalan que el desarrollo potencial es bueno por lo que la práctica reflexiva es regular. Por otro lado; se observa que el 5,6% de los docentes señalan que el desarrollo potencial es bueno por lo que la práctica reflexiva es también buena.

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables entre: Coaching y la práctica reflexiva.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Coaching	Practica reflexiva
N		90	90
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,9556	1,9222
	Desviación típica	,49517	,60388
	Absoluta	,391	,329
Diferencias más extremas	Positiva	,364	,304
	Negativa	-,391	-,329
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,712	3,121
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: autoría propia

Se consideró la cantidad de la muestra presente en este caso, para lograr establecer la normalidad, se trabajó con una muestra mayor a 50 y se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

En la tabla 10 se muestran los resultados referentes a la prueba de las variables coaching y la práctica reflexiva, donde se percibe que la distribución NO es normal. Asimismo; observamos que los coeficientes que se obtuvieron están por debajo del p valor ($p < 0,05$); por lo tanto, se usará el estadístico paramétrico de Rho de Spearman en la prueba de hipótesis general y en las específicas.

Prueba de la hipótesis

Previo a comprobar la hipótesis general y las específicas tendremos en cuenta lo siguiente:

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna, si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Prueba de la hipótesis general

Ho. El coaching No se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019

Ha. El coaching se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 11

Correlación entre el coaching y la práctica reflexiva.

		Coaching	Practica reflexiva
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,782**
	Practica reflexiva	N	90
		Coeficiente de correlación	,782**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 11. Los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = ,782 entre las variables: Coaching y la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel alta. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica

Prueba de la hipótesis específica 1.

Ho. La conciencia NO se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019

H1. La conciencia se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 12*Correlación entre la conciencia y la práctica reflexiva.*

			Conciencia	Practica reflexiva
Rho de Spearman	Conciencia	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Practica reflexiva	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 12 Los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = ,659 entre la dimensión la conciencia y la variable la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel moderada. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica 2.

Ho. La responsabilidad personal NO se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019

H2. La responsabilidad personal se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 13*Correlación entre la responsabilidad personal y la práctica reflexiva.*

			Responsabili dad personal	Practica reflexiva
Rho de Spearman	Responsabilidad personal	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Practica reflexiva	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

En relación a la tabla 13. Los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = ,746 entre la dimensión la responsabilidad personal y la variable la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel alta. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica 3.

Ho. El desarrollo potencial NO se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019

H3. El desarrollo potencial se relaciona significativamente con la práctica reflexiva en los docentes de la institución educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 14*Correlación entre el desarrollo potencial y la práctica reflexiva.*

			Potencial	Práctica reflexiva
Rho de Spearman	Potencial	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Practica reflexiva	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 14. Los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = ,673 entre la dimensión el desarrollo potencial y la variable la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel moderada. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = ,782 entre las variables: Coaching y la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel alta. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza el H_0 y se acepta la hipótesis alterna. El estudio es similar a lo arribado por Díaz (2018) quien encontró como resultado de sobre la variante subordinada en (0.665). Del mismo modo es concordante con el trabajo de Veloz (2017), donde se obtuvo como resultado que el coaching influye en la organización de los directivos en un 80% siendo la relación positiva y relevante.

En el mismo orden el estudio presenta una similitud al estudio arribado por Rodríguez (2017) que la aplicación del coaching tuvo el éxito requerido en un 98%. Frente a los hechos se llegó a un desenlace en donde el uso del coaching tiene un vínculo positivo en el ambiente profesional. Cada uno de los hallazgos es concordante con la teoría sustentada por Bou Pérez (2013) manifiesta, el coaching educativo se basa en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento importante de su vida y partiendo de las necesidades que ella misma expresa, hasta que consiga alcanzar sus objetivos; el Coaching la lleva al éxito, a la autonomía y a la realización personal, todo es o gracias al desarrollo en conjunto de su potencial y de sus habilidades.

Con respecto a la hipótesis H1 según los resultados obtenidos de acuerdo a rho de Spearman = ,659 entre la dimensión la conciencia y la variable la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel moderada. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . El hallazgo es concordante con el trabajo abordado por Rodríguez (2016). En tanto, los resultados que se obtuvieron fueron (0.465). En razón a lo expuesto se llegó a determinar la existencia de una equivalencia de la variable independiente sobre la variante dependiente de manera positiva. Del mismo modo la investigación parecida con el trabajo de Salazar, Hernández y Vargas (2017).

Frente a los hechos se concluye que es de suma importancia conocer sobre la preparación del talento humano en la práctica reflexiva para la ejecución del trabajo cotidiano, el cual será mejor con un mentor que le ayude a conocer desarrollar el ejercicio docente. Es importante indicar que el estudio concuerda con la investigación realizada por Marín, Parra, Burgos, y Gutiérrez (2019).

Acerca de los hechos encontrados en cuanto a la reflexión práctica sobre la labor profesional, estos tienen incidencia positiva. Dichos resultados se encuentran sustentados en las diversas fuentes documentadas ampliando de esta manera el entendimiento de la práctica docente. Finalmente se llegó a la conclusión frente a una reflexión sobre el actuar de la labor docente será evidente mayor acrecentamiento del desarrollo profesional. Frente a lo encontrado lo podemos relacionar con el marco teórico sustentado por Robbins y Judge, (2009) quien señala, mediante el coaching se logra poner en evidencia las habilidades y los recursos propios de los integrantes de una organización, y se busca ayudarlos a sobreponerse a interferencias y resistencias internas, además busca que puedan integrarse y actuar de una forma eficiente formando parte de un equipo de trabajo.

Con respecto a la H2 según los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = 0,746 entre la dimensión la responsabilidad personal y la variable la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel alta. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna. El estudio es concordante con Martel (2018), Los hallazgos encontrados fue de Spearman de 0,517** dicho resultado nos muestra el grado de correspondencia significativa. Finalmente llegó a la conclusión que la V1 se relaciona con V2 respectivamente. De igual forma se relaciona con el arribado por Cuestas (2017), quien en el presente trabajo llegó a obtener un resultado de 0,732 respectivamente siendo la relación significativa sobre práctica reflexiva docente.

De igual forma el trabajo coincide con Bromley (2017), quien obtuvo como resultado concordante según $Rho=0,754$, siendo dicho resultado significativa y alta, demostrándose la relación de las variables de manera positiva.

Los resultados encontrados sobre las variables y dimensiones de estudio se encuentran de un marco teórico sostenida por Anaya y Romahn (2015), quien sostuvo que la práctica docente conlleva tener en cuenta las distintas intenciones contenidas en el plan de estudios, el proceso de información ligado a los estudiantes, los medios empleados para el proceso de enseñanza, el lograr instruir y vincular disciplinas. Aunque existen diversos factores que están presentes en la práctica del educador, la calidad propia del docente tiene mayor relevancia. Los conocimientos disciplinarios impartidos deben ser sólidos y no se debe olvidar que también se necesita de vocación, comprensión pedagógica, destrezas pedagógicas, trabajo de tipo interdisciplinarios, conciencia ecológica; en resumen, se necesita una calidad integral humana que hace relación al docente como persona.

En relación a la H3 los resultados obtenidos según el coeficiente de rho de Spearman = ,673 entre la dimensión el desarrollo potencial y la variable la práctica reflexiva. Lo que significa que existe una relación positiva de nivel moderada. En cuanto a la comprobación de hipótesis la significancia de $p=0,000$ es decir; p es menor a 0,05 lo que admite indicar que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . el estudio es concordante con loa realizado por Vega (2016). El resultado obtenido fue según $Rho=0,798$ siendo una correspondencia alta y significativa.

Se concluye que es notorio la correlación de ambas variables. El estudio permitió brindar aportes teóricos a las variables estudiadas. Del mismo el estudio es parecido a lo realizado por Anticono (2017), quien en su estudio obtuvo como resultado de 0,801, por lo consiguiente se pudo demostrar que existe presencia de correspondencia en ambas variables alta. Coaching y práctica reflexiva del talento humano. Se llegó a concluir que el coaching guarda una relación significativa y alta.

Los resultados obtenidos se encuentran enmarcados teóricamente según García, Cabrero, Loredó, Carranza (2008) La práctica docente abarca todo aquello que ocurre dentro del aula, la complejidad de las relaciones y procesos generados en ella, además los factores contextuales ya mencionados como variables ajenas a los procesos de aprendizaje y enseñanza, serán considerados parte de la práctica educativa.

Por todo lo mencionado, la práctica del docente se entiende como una agrupación de circunstancias ocurridas en el interior del aula, las cuales modifican la labor del docente y sus alumnos, orientados a lograr ciertos objetivos de formación circunscritos al conjunto de actuaciones que incurren de manera directa en el aprendizaje del alumno.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe certeza comprobada para ratificar que el coaching tiene vínculo significativo según

Rho de Spearman = 0,782 y sig., ($p=0,000 < 0,05$) con la variable práctica reflexiva del docente de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019.

Segunda:

Existe certeza correspondencia significativa entre la dimensión conciencia según Rho de Spearman = ,659 y sig., ($p=0,000 < 0,05$) con la variable práctica reflexiva del docente de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tercera:

Existe certeza correspondencia significativa y positiva entre la dimensión personal según Rho de Spearman = ,746 y sig., ($p=0,000 < 0,05$) con la variable práctica reflexiva del docente de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019.

Cuarta:

Existen evidencias significativas entre la dimensión de desarrollo potencial según Rho de Spearman = 0 ,673 significancia, ($p=0,000 < 0,05$) con la variable dependiente práctica reflexiva del docente de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

En el sector educación, las autoridades y el equipo directivo de la Institución Educativa deben proceder a implementar programas extracurriculares sobre estrategias del coaching haciendo partícipes en contexto a toda la comunidad educativa, a fin de lograr mejoras en todos los aspectos.

Segunda:

La institución educativa mediante los directivos debe incentivar y concretar alianzas estratégicas con centros de salud y centros de estudios superiores del medio para buscar la realización de talleres que logren capacitar sobre los beneficios del coaching que le permitirá al docente explorar sus habilidades.

Tercera:

En el sector educación, las autoridades y el equipo directivo de la Institución Educativa pública deben fomentar jornadas acerca de la auto reflexión crítica, con el propósito de mejorar y evaluar nuestra práctica pedagógica, lo cual repercute en lograr un mejor desempeño de los maestros en las aulas.

Cuarta:

Desarrollar como una forma de trabajo diversos talleres vivenciales de coaching y la auto reflexión desde su propia práctica pedagógica.

Referencias

- Anaya, R., y Romahn, V. (2015). *Práctica docente: Transmisión de conceptos equívocos o tergiversados aprehendidos de generación en generación*. Universidad autónoma, México: Congreso iberoamericano.
- Anticona, D. (2017). *Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria*, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho (tesis maestría), universidad cesar vallejo, Lima, Perú. Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15893/Novoa_NO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrera, M., Y Hinojosa, C. (2017). Incidence of the process of professional practice in the dimensions of teacher training of pedagogy students in physical education. *Educational Thought Latin American Educational Research Magazine*, 54(2), 1-15
- Bromley, Y. (2017). Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Lima (tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado <https://core.ac.uk/download/pdf/154578334.pdf>
- Campbell, J. (2017). Teacher training and development. *Coaching, dialogue and assets*, 2(6), 12-16
- Carrasco, D. (2017). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Cuestas, E. (2017). Acompañamiento pedagógico y práctica docente en los CEBES de la UGEL 01(tesis maestría). Universidad cesar vallejo, Lima, Perú. Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15817/Cuestas_VEH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cuestas, E. (2017). Acompañamiento pedagógico y práctica docente en los CEBES de la UGEL 01(tesis maestría). Universidad cesar vallejo, Lima, Perú. Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15817/Cuestas_VEH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, G. (2018). *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima* (tesis maestría). Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú. Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dominguez, R., Cruz, A., y Rodríguez, M. (2018). Implementing educative coaching in virtual university, a personal development tool. *Innoeduca. International journal of technology and educational innovation*, (4)2, 150-158
- Domingo, A. (2018). The R5 method of Reflective Practice. *Evaluation of its impact on initial teacher training. Innoeduca. International journal of technology and educational innovation* 4(1), 4-13
- García, B., y Martín, L. (2016). Coaching y liderazgo personal. Madrid. España: LID Editorial Empresarial.
- García, E. (2016). *Diseño de un modelo de Coaching ejecutivo con enfoque de sistemas para apoyar la ejecución de la planeación y el desarrollo organizacional* (tesis maestría). Universidad Autónoma de México. Recuperado <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/12030/tesis.pdf?sequence=1>
- García, R., Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). Analysis of the educational practice of teachers: thought, interaction and reflection. *Electronic Journal of Educational Research*

- Gómez, M. (2012) Desarrollo profesional del maestro: La competencia reflexiva. Evaluación de un programa formativo en el contexto panameño- Tesis doctoral. Universidad de Lleida – España.
- González, N. (2016). *Coaching En una semana. Madrid, España: Printed in Spain*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill Education
- Hernández, R., y Mendoza, Ch. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixta. México: McGraw Hill Education
- Hurtado, E. (2016). Reflective practice: indispensable condition for teaching. Chihuahua, Mexico: Medrano R.
- Jiménez, J., Rossi, F., y Gaitán (2013). Reflective practice as a possibility of building knowledge. *Contributions to teacher training in physical education, movement*, 23(2), 587-600
- Jiménez, R. (2012) Coaching in professional teaching development. Training phases and methodological research processes. *Interuniversity Electronic Teacher Training Magazine*, 15(4), 101-112.
- Cotez, R. (2012). Research on teacher training coaching: A review of studies that impact on the awareness of teaching practice. *Faculty*, 16 (1), 238-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56724377014>
- Jiménez, R. (2012). Coaching in the Professional Development of Teachers: Training Stages and Methodological Processes of Research. *Interuniversity Electronic Teacher Training Magazine*, 5 (4), 101–112
- Launer, R. (2014). *Educational coaching: model for the development of intra and interpersonal skills*. *Educación XXI* 17 (1), 221-242.

Llordén, G., y Barral, M. (2014). *Coaching para ejecutivos*. Madrid, España: Incide comillas

Marín, M., Parra, L., Burgos, S., y Gutiérrez, M. (2019). La práctica reflexiva del profesor y la relación con el desarrollo profesional en el contexto de la educación superior. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 15(1).154-175. Recuperado <https://practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2019/03/Practica-Reflexiva-y-desarrollo-docente-E.-Superior-.pdf>

Martel, Sergio. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco (tesis maestria)*.Universidad Cesar vallejo, lima, Peru. Recuperado.http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19570/martel_Is.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Melgar, M. (2012). *Coaching educativo en las etapas de infantil, primaria y secundaria*. Madrid, España: Magister/Melc

Ministerio de Educación (2017). *Enfoque critico reflexivo para una buena docencia*. Lima Perú: Ilustra Consultores

Ministerio de Educación (2017). *Enfoque critico reflexivo para una buena docencia*. Lima Perú: Ilustra Consultores

Muñoz, Villagra y Sepulveda (2016). Teachers' Reflection Process to Improve Learning Assessment Practices in the Context of Education for Youngsters and Adults. *Pedagógica innovaciones*, 10(27), 77-91

Perez, D., y Gomez, F. (2014). *Pensamientos y rutinas del profesor: una bifurcación U. de Lovaina. Conocimientos creencias y teorías de los Educadores/as*, de Villar, (ed.) Marfil, Alcoy, España

Robbins, S. y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson

Rodríguez, I. (2017). *Coaching en el contexto profesional y la práctica docente en las instituciones educativas* (tesis maestría). Universidad politécnica de Valencia, España. Recuperado <https://lissriunet.educa.es/bitstream/handle/10251/84498/TFC%20carlos%20Segu%C3%AD.pdf?sequence=1>

Rodríguez, R. (2016). El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua (tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.

Salazar, M., Hernández, M., y Vargas J. (2017). Impacto del coaching socio formativo como estrategia de formación integral en la industria del alojamiento en México, *revista internacional de ambiente y turismo*, 1382) ,144-156. Recuperado <https://scielo.conicyt.cl/pdf/riat/v13n2/0718-235X-riat-13-02-00144.pdf>

Salazar, M., Hernández, M., y Vargas J. (2017). Impacto del coaching en la práctica reflexiva del docente en las escuelas de México, *revista internacional de ambiente y turismo*, 1382) ,136-166. Recuperado <https://scielo.mexicoahora.conicyt.cl/pdf/riat/v117n2/0718-235X-riat-14-12-00167.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.

Sandoval, C., y López, O. (2017). *Education, psychology and coaching: a positive framework*. Century education XXI, 35 (1),145-164

Seguí, I. (2017). Coaching empresarial: análisis de su impacto en el ámbito profesional actual y su incidencia en las empresas. Valencia, España:

- Vega, E. (2016). Gestión escolar y la práctica reflexiva de, los docentes en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL (tesis maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Vega, K. (2010). *Programa de entrenamiento para coaches*. Madrid, España: Institute y Joe Pane
- Veloz, H. (20017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador* (tesis maestría). Quito, Ecuador. Recuperado <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf>
- Vergara, M. (2016). (Teaching practice. A study from the meanings). *Revista Cumbres*. 2(1), 73 – 99
- Villalobos, J., y Cabrera, C. (2009). Teachers and their need to practice reflective practice. *Journal of Theory and Didactics of Social Sciences*, 14 (20) ,139-166.
- Whitmore, J. (2011). *El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Tlatilco, México: Paidós
- Zegarra, R., Velázquez, M. (2016). Coaching: a way to strengthen the professionalism of the teacher in the classroom. *Education Pages Magazine*. 9(2) ,1688-528

Anexo 1

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 16 de julio de 2019

Carta P.1064 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

María Bernabé Pérez

1182 El Bosque

ATENCIÓN:

Directora de la Institución

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **CECILIA LUVITH NOLASCO LACHI**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CECILIA LUVITH NOLASCO LACHI** identificado(a) con DNI N.° **45189001** y código de matrícula N.° **7001176005**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COACHING Y PRÁCTICA REFLEXIVA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA 1182 EL BOSQUE, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Dr. MUGO HUAMAN QUINCHO
SUB DIRECTOR ENCARGADO

RECIBIDO:
16/07/19

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de la variable Coaching

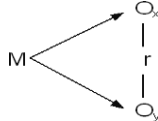
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y rangos
Coaching	Whitmore (2011) asevero “el coaching está Vinculado con el hacer y de qué manera hacerlo, sumando medios para comunicarse”.	La variable de estudios se operacionalizó en tres dimensiones: La conciencia, responsabilidad social y el potencial; para medir la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 18 ítems.	Conciencia	Autoconocimiento	1, 2, 3, 4	Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Casi siempre 4: Siempre Deficiente: D1 (14-20) D2 (8.75-12.25) D3 (33-48) Regular: D1 (20-26) D2 (12.25-26.25) D3 (49-64) Buena: D1 (26-32) D2 (16.5-20) D3 (65-80)
				Percepción	5, 6, 7, 8	
			Responsabilidad personal	Compromiso	9, 10	
				Capacidad de decisión	11, 12, 13	
			Potencial	Capacidad	14, 15, 16	
	Habilidad	17, 18				

Matriz de Operacionalización de la variable Práctica reflexiva

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y rangos
Práctica reflexiva	Hinojosa (2017) Mencionó “la práctica reflexiva está vinculada al rol del maestro dentro de la Institución Educativa al reflexionar sobre su práctica pedagógica”.	La variable de estudio se operacionalizó en tres dimensiones: Personal, práctica y didáctica.	Personal	Compromiso	1, 2	Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Casi siempre 4. Siempre Deficiente: D1 (10.5-15) D2 (19.25- 27.5) D3 (15.75- 22.5) Regular: D1 (15-19.5) D2 (27.5- 35.75) D3 (22.5-29.25) Buena: D1 (19.5-24) D2 (35.75-44) D3 (29.25-36)
				Asertividad	3, 4	
				Ética	5, 6	
			Práctica	Didáctica	7,8,9,10,11,12,13,14	
				Monitoreo	15	
				Evaluación	16	
				Didáctica	17	
			Didáctica	Compromiso	18, 19, 20 ,21, 22, 23	
				Participación	24, 25, 26	

Anexo 3 Matriz de consistencia

Título. *Coaching y práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019*

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN	METODOLOGIA	TECNICAS
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el coaching se relaciona con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿De qué manera la conciencia se relaciona con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>2. ¿De qué manera la responsabilidad personal se relaciona con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>3. ¿De qué manera lo potencial se relaciona con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el coaching y la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la conciencia y la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la responsabilidad personal con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre lo potencial con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Existe relación significativa entre la conciencia y la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>2. Existe relación significativa entre la responsabilidad personal con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>3. Existe relación significativa entre lo potencial con la práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El Bosque, San Juan de Lurigancho, 2019</p>	<p>Variable 1: Coaching</p> <p>Dimensiones:</p> <p>*Conciencia</p> <p>*Responsabilidad personal</p> <p>*Potencial</p> <p>Variable 2: Práctica reflexiva</p> <p>Dimensiones:</p> <p>*Personal</p> <p>*Práctica</p> <p>*Didáctica</p>	<p>Para los fines de la investigación se va a considerar la siguiente:</p> <p>Población y Muestra: Para los fines del estudio se consideró a 90 docentes de la institución educativa.</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Corte transversal.</p>  <p>Donde: M: Representa la muestra de estudio. Ox: Variable Independiente: Coaching Oy: Variable Dependiente: Práctica reflexiva r: Correlación entre las variables.</p>	<p>Técnica:</p> <p>La Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de la variable: Coaching.</p> <p>Cuestionario de la variable: Práctica reflexiva</p>

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DIMENSIÓN 1: Conciencia								
01	Conoces los pasos que hay que seguir para el logro de tus objetivos en tu accionar diario.	X		X		X		
02	Consideras que es importante estar concentrado en tus labores diarias.	X		X		X		
03	Reflexionas sobre tu actitud en la institución educativa durante el día.	X		X		X		
04	Aceptas que no eres perfecto y que puedes cometer errores.	X		X		X		
05	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.	X		X		X		
06	Muestras satisfacción en tu puesto de trabajo.	X		X		X		
07	Sientes satisfacción por la labor que realizas.	X		X		X		
08	Al trabajar en conjunto, se siente satisfecho consigo mismo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad personal								
09	Consideras importante involucrarte de manera efectiva en tu ambiente de trabajo.	X		X		X		
10	Trabajar con responsabilidad te llena de satisfacción y orgullo.	X		X		X		
11	Se siente identificado con el trabajo que realiza.	X		X		X		
12	Confías en tus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Dada la responsabilidad que tienes en el trabajo, asumes las consecuencias de tus decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Potencial								
14	Consideras importante que las ideas que aportas sean escuchadas por tus colegas.	X		X		X		
15	Consideras ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.	X		X		X		
16	Despiertas la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula.	X		X		X		
17	Comunicas satisfactoriamente tus alcances con las personas de otras áreas de la institución.	X		X		X		
18	Trabajar y aportar nuevas ideas te permite demostrar y desarrollar tus habilidades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Carlos Díaz DNI: 2560629

Especialidad del validador: Psicología

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

... 21 de junio del 20... (19)

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

Firma del Experto Informante. 

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DIMENSIÓN 1: Conciencia								
01	Conoces los pasos que hay que seguir para el logro de tus objetivos en tu accionar diario.	✓		✓		✓		
02	Consideras que es importante estar concentrado en tus labores diarias.	✓		✓		✓		
03	Reflexionas sobre tu actitud en la institución educativa durante el día.	✓		✓		✓		
04	Aceptas que no eres perfecto y que puedes cometer errores.	✓		✓		✓		
05	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.	✓		✓		✓		
06	Muestras satisfacción en tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
07	Sientes satisfacción por la labor que realizas.	✓		✓		✓		
08	Al trabajar en conjunto, se siente satisfecho consigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad personal								
09	Consideras importante involucrarte de manera efectiva en tu ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Trabajar con responsabilidad te llena de satisfacción y orgullo.	✓		✓		✓		
11	Se siente identificado con el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
12	Confías en tus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Dada la responsabilidad que tienes en el trabajo, asumes las consecuencias de tus decisiones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Potencial								
14	Consideras importante que las ideas que aportas sean escuchadas por tus colegas.	✓		✓		✓		
15	Consideras ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.	✓		✓		✓		
16	Despiertas la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula.	✓		✓		✓		
17	Comunicas satisfactoriamente tus alcances con las personas de otras áreas de la institución.	✓		✓		✓		
18	Trabajar y aportar nuevas ideas te permite demostrar y desarrollar tus habilidades.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

22 de JUNIO del 2019


Firma del Experto Informante.

Certificados de validez de contenido de la variable práctica reflexiva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRÁCTICA REFLEXIVA EN LOS DOCENTES

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		sí	NO	sí	NO	sí	NO	
Dimensión I: Personal								
01	Consideras importante cuidar tu salud integral.	X		X		X		
02	Participas en actividades de tu centro educativo u otras instituciones educativas.	X		X		X		
03	Demuestras asertividad e interés por conocer nuevos temas relacionados a tu profesión.	X		X		X		
04	Expresas opiniones y realizas sugerencias de forma honesta sin caer en la agresividad, respetando a los demás y tus propias necesidades.	X		X		X		
05	Explicas la clase incentivando un comportamiento adecuado tomando en cuenta la realidad problemática institucional.	X		X		X		
06	Reconoces tus errores y pones en práctica los valores que promueve la educación en la Institución Educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Práctica								
07	Utilizas diferentes estrategias para explicar la clase.	X		X		X		
08	Planificas la clase con materiales concretos.	X		X		X		
09	Utilizas fichas de desempeño para la clase.	X		X		X		
10	Aplicas diversos métodos de enseñanza para lograr llegar a todos los estudiantes.	X		X		X		
11	Realizas los mismos temas que las otras aulas del mismo grado.	X		X		X		
12	Realizas la metacognición de la clase junto con la participación de los estudiantes.	X		X		X		
13	Explicas la clase teniendo altas expectativas de tus estudiantes.	X		X		X		
14	Propicias el respeto y la tolerancia frente a las diferencias dentro del aula.	X		X		X		
15	Utilizas diferentes materiales para responder a situaciones imprevistas.	X		X		X		
16	Realizas un seguimiento del progreso en el aprendizaje de tus estudiantes.	X		X		X		
17	Evalúas cada tema para medir hasta qué punto los estudiantes han logrado comprender y asimilar lo trabajado en la clase.	X		X		X		
Dimensión 3: Didáctica								
18	Muestras un nivel adecuado de conocimiento y compromiso sobre el campo disciplinar que enseñas.	X		X		X		
19	Identificas características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en tus estudiantes.	X		X		X		
20	Propicias un ambiente agradable de confianza con tus estudiantes.	X		X		X		
21	Consideras importante involucrarte en fomentar la participación y el trabajo en equipo en tus estudiantes.	X		X		X		
22	Estimulas el afianzamiento de valores y actitudes dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Aceptas las indicaciones de los estudiantes y los orientas a participar de forma asertiva.	X		X		X		
24	Consideras importante ser participe en las sesiones de clase utilizando diferentes metodologías para que los estudiantes trabajen motivados.	X		X		X		
25	Participas oportunamente en la interacción de los estudiantes empleando indicaciones formativas.	X		X		X		
26	Propicias formar parte de proyectos que contribuyan a la capacitación del equipo de trabajo y su desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA ACERTADA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUMANO QUINCHO HUERO DNI: 21856501

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

...22 de Jun...del 2019.


 Dr. Humano Quincho Huero
 Docente Investigador
 UPELVI
 Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRÁCTICA REFLEXIVA EN LOS DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Dimensión I: Personal								
01	Consideras importante cuidar tu salud integral.	X		X		X		
02	Participas en actividades de tu centro educativo u otras instituciones educativas.	X		X		X		
03	Demuestras asertividad e interés por conocer nuevos temas relacionados a tu profesión.	X		X		X		
04	Expresas opiniones y realizas sugerencias de forma honesta sin caer en la agresividad, respetando a los demás y tus propias necesidades.	X		X		X		
05	Explicas la clase incentivando un comportamiento adecuado tomando en cuenta la realidad problemática institucional.	X		X		X		
06	Reconoces tus errores y pones en práctica los valores que promueve la educación en la Institución Educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Práctica								
07	Utilizas diferentes estrategias para explicar la clase.	X		X		X		
08	Planificas la clase con materiales concretos.	X		X		X		
09	Utilizas fichas de desempeño para la clase.	X		X		X		
10	Aplicas diversos métodos de enseñanza para lograr llegar a todos los estudiantes.	X		X		X		
11	Realizas los mismos temas que las otras aulas del mismo grado.	X		X		X		
12	Realizas la metacognición de la clase junto con la participación de los estudiantes.	X		X		X		
13	Explicas la clase teniendo altas expectativas de tus estudiantes.	X		X		X		
14	Propicias el respeto y la tolerancia frente a las diferencias dentro del aula.	X		X		X		
15	Utilizas diferentes materiales para responder a situaciones imprevistas.	X		X		X		
16	Realizas un seguimiento del progreso en el aprendizaje de tus estudiantes.	X		X		X		
17	Evalúas cada tema para medir hasta qué punto los estudiantes han logrado comprender y asimilar lo trabajado en la clase.	X		X		X		
Dimensión 3: Didáctica								
18	Muestras un nivel adecuado de conocimiento y compromiso sobre el campo disciplinar que enseñas.	X		X		X		
19	Identificas características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en tus estudiantes.	X		X		X		
20	Propicias un ambiente agradable de confianza con tus estudiantes.	X		X		X		
21	Consideras importante involucrarte en fomentar la participación y el trabajo en equipo en tus estudiantes.	X		X		X		
22	Estimulas el afianzamiento de valores y actitudes dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Aceptas las indicaciones de los estudiantes y los orientas a participar de forma asertiva.	X		X		X		
24	Consideras importante ser partícipe en las sesiones de clase utilizando diferentes metodologías para que los estudiantes trabajen motivados.	X		X		X		
25	Participas oportunamente en la interacción de los estudiantes empleando indicaciones formativas.	X		X		X		
26	Propicias formar parte de proyectos que contribuyan a la capacitación del equipo de trabajo y su desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): → muy buena

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Carlos Silva DNI: 255093

Especialidad del validador: Psicología / Lengua

... 22 de ju del 2019

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

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

Firma del Experto Informante. 

Anexo 5 Cuestionario

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COACHING

Este cuestionario será de carácter privado y la información obtenida solamente será empleada para los fines de la investigación. Por lo consiguiente se solicita que sea objetivo y sincero al marcar sus respuestas.

Se agradece de antemano su valiosa participación que enaltece nuestra investigación.

INSTRUCCIONES:

Para considerar sus respuestas es importante que marque con un aspa (X) en la columna que corresponde a cada una de las preguntas.

El valor que se le asignará a las respuestas son las siguientes:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Conciencia					
1	Conoces los pasos que hay que seguir para el logro de tus objetivos en tu accionar diario.				
2	Consideras que es importante estar concentrado en tus labores diarias.				
3	Reflexionas sobre tu actitud en la institución educativa durante el día.				
4	Aceptas que no eres perfecto y que puedes cometer errores.				
5	Se siente integrado en la institución educativa como miembro activo e importante.				
6	Muestras satisfacción en tu puesto de trabajo.				
7	Sientes satisfacción por la labor que realizas.				

8	Al trabajar en conjunto, se siente satisfecho consigo mismo.				
Responsabilidad personal					
9	Consideras importante involucrarte de manera efectiva en tu ambiente de trabajo.				
10	Trabajar con responsabilidad te llena de satisfacción y orgullo.				
11	Se siente identificado con el trabajo que realiza.				
12	Confías en tus decisiones tomadas frente al equipo de trabajo.				
13	Dada la responsabilidad que tienes en el trabajo, asumes las consecuencias de tus decisiones.				
Potencial					
14	Consideras importante que las ideas que aportas sean escuchadas por tus colegas.				
15	Consideras ser capaz de lograr sus objetivos propuestos en la institución.				
16	Despiertas la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula.				
17	Comunicas satisfactoriamente tus alcances con las personas de otras áreas de la institución.				
18	Trabajar y aportar nuevas ideas te permite demostrar y desarrollar tus habilidades.				

¡Muchas Gracias!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRÁCTICA REFLEXIVA

Este cuestionario es de carácter privado y la información obtenida solamente será empleada para los fines de la investigación. Por lo consiguiente se solicita que sea objetivo y sincero al marcar sus respuestas.

Se agradece de antemano su valiosa participación que enaltece nuestra investigación.

INSTRUCCIONES:

Para considerar sus respuestas es importante que marque con un aspa (X) en la columna que corresponde a cada una de las preguntas.

El valor que se le asignará a las respuestas son las siguientes:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre
Personal					
1	Consideras importante cuidar tu salud integral.				
2	Participas en actividades de tu centro educativo u otras instituciones educativas.				
3	Demuestras asertividad e interés por conocer nuevos temas relacionados a tu profesión.				
4	Expresas opiniones y realizas sugerencias de forma honesta sin caer en la agresividad, respetando a los demás y tus propias necesidades.				
5	Explicas la clase incentivando un comportamiento adecuado tomando en cuenta la realidad problemática institucional.				
6	Reconoces tus errores y pones en práctica los valores que promueve la educación en la Institución Educativa.				

Práctica				
7	Utilizas diferentes estrategias para explicar la clase.			
8	Planificas la clase con materiales concretos.			
9	Utilizas fichas de desempeño para la clase.			
10	Aplicas diversos métodos de enseñanza para lograr llegar a todos los estudiantes.			
11	Realizas los mismos temas que las otras aulas del mismo grado.			
12	Realizas la metacognición de la clase junto con la participación de los estudiantes.			
13	Explicas la clase teniendo altas expectativas de tus estudiantes.			
14	Propicias el respeto y la tolerancia frente a las diferencias dentro del aula.			
15	Utilizas diferentes materiales para responder a situaciones imprevistas.			
16	Realizas un seguimiento del progreso en el aprendizaje de tus estudiantes.			
17	Evalúas cada tema para medir hasta qué punto los estudiantes han logrado comprender y asimilar lo trabajado en la clase.			
Didáctica				
18	Muestras un nivel adecuado de conocimiento y compromiso sobre el campo disciplinar que enseñas.			
19	Identificas características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en tus estudiantes.			
20	Propicias un ambiente agradable de confianza con tus estudiantes.			
21	Consideras importante involucrarte en fomentar la participación y el trabajo en equipo en tus estudiantes.			
22	Estimulas el afianzamiento de valores y actitudes dentro del equipo de trabajo.			
23	Aceptas las indicaciones de los estudiantes y los orientas a participar de forma asertiva.			
24	Consideras importante ser partícipe en las sesiones de clase utilizando diferentes metodologías para que los estudiantes trabajen motivados.			
25	Participas oportunamente en la interacción de los estudiantes empleando indicaciones formativas.			
26	Propicias formar parte de proyectos que contribuyan a la capacitación del equipo de trabajo y su desempeño.			

¡Muchas Gracias!

Anexo 6: Ficha Técnica de los instrumentos

Título: Ficha técnica del Coaching

Técnica	Instrumento	Autora	Ámbito de Aplicación	Tiempo de Aplicación	Administración	Significación	Dimensiones de eje	Evaluación	Escala y rangos
La Encuesta	Cuestionario	Nolasco 2019	Docentes de la Institución Educativa 1182.	35 minutos	Individual	Determinar la relación que existe entre el coaching y la práctica reflexiva en los docentes.	Conciencia Responsabilidad personal Potencial	Escala tipo Likert	Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Casi siempre 4: Siempre Deficiente: D1 (14-20) D2 (8.75-12.25) D3 (33-48) Regular: D1 (20-26) D2 (12.25-26.25) D3 (49-64) Buena: D1 (26-32) D2 (16.5-20) D3 (65-80)

Título: Ficha técnica de la Calidad del Servicio Educativo

Técnica	Instrumento	Autora	Ámbito de Aplicación	Tiempo de Aplicación	Administración	Significación	Dimensiones de eje	Evaluación	Escala y rangos
La Encuesta	Cuestionario	Nolasco 2019	Docentes de la Institución Educativa 1182.	40 minutos	Individual	Determinar la relación que existe entre la práctica reflexiva y la labor docente.	Personal Práctica Didáctica	Escala tipo Likert	Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Casi siempre 4. Siempre Deficiente: D1 (10.5-15) D2 (19.25- 27.5) D3 (15.75- 22.5) Regular: D1 (15-19.5) D2 (27.5- 35.75) D3 (22.5-29.25) Buena: D1 (19.5-24) D2 (35.75-44) D3 (29.25-36)



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo **Nolasco Lachi, Cecilia Luvith** egresada de la **Escuela de posgrado Programa académico de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo (Lima Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Tesis titulado:

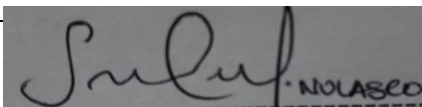
"Coaching y práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019"

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la presente Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 22 de noviembre de 2021.

Apellidos y Nombres del Autor Nolasco Lachi, Cecilia Luvith	
DNI: 45189001	Firma 
ORCID: 0000-0001-9809-900X	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	