



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Coaching educativo y desarrollo profesional en docentes de una
institución educativa nacional, UGEL 05. Lima, 2021

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

AUTORA:

Huillca Infante, Maria Teresa (ORCID: 0000-0002-9400-9748)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a la familia y en especial a mi padre que partió orgulloso al saber que estaba culminando una más de mis metas.

Agradecimiento

A Dios agradezco por darme la fuerza de seguir adelante.

A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo por brindarme de desarrollarme como profesional.

A todos los docentes que nos brindaron sus conocimientos, su experiencia para orientarnos en este camino hacia el éxito. Por último, mis infinitas gracias a los directores y profesores donde desarrolle mi encuesta, quienes me brindaron toda información de mi estudio. Gracias y bendiciones.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población del estudio	21
Tabla 2. Tabla cruzada de coaching educativo y desarrollo profesional docente	27
Tabla 3. Tabla cruzada de desarrollo profesional docente y conciencia	28
Tabla 5. Tabla cruzada de desarrollo profesional docente y autoconciencia.	30
Tabla 6. Tabla cruzada de desarrollo profesional docente y responsabilidad	30
Tabla 7. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	31
Tabla 8. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	32
Tabla 9. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	33
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	34
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	34
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Análisis descriptivo de coaching educativo y desarrollo profesional docente	25
Figura 2. Análisis descriptivo desarrollo profesional docente y conciencia	26
Figura 3. Análisis descriptivo desarrollo profesional docente y autocreencia.	27
Figura 4. Análisis descriptivo desarrollo profesional docente y responsabilidad	28

Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Coaching educativo y desarrollo profesional en docentes de una Institución Educativa Nacional UGEL 05. Lima,2021.” Tuvo como objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

El estudio fue de tipo aplicado, de nivel explicativo, con un enfoque cuantitativo, no experimental de diseño correlacional causal. Se contó con una población y muestra de 43 docentes de los tres niveles de educación básica regular, contando con todo el íntegro de esa población, para ello se usó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumento para la recolección de datos para las variables, ante ello se contó con una escala ordinal Likert, así mismo se contó con la validación de juicios de tres expertos, el cual se sustentó con la prueba de Alfa de Crombach de 0.92.

Los resultados permitieron concluir que El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Lo anterior con una sig. de ,000; y Cox y Snell de ,998 y Nagelkerke de ,999.

Palabra clave: Coaching educativo, conciencia, autocreencia, responsabilidad, desarrollo profesional.

Abstract

The present research study entitled "Educational coaching and professional development in teachers of a National Educational Institution UGEL 05. Lima, 2021." Its objective was to determine the influence of educational coaching on professional development in teachers of a National Educational Institution of UGEL 05. Lima, 2021.

The study was of an applied type, of explanatory level, with a quantitative approach, not an experimental one of causal correlational design. There was a population and a sample of 43 teachers from the three levels of regular basic education, including the entire population of that population, for this the survey technique and two questionnaires were used as an instrument for data collection for the variables. In view of this, a Likert ordinal scale was used, as well as the validation of the judgments of three experts, which was supported by the Cronbach's Alpha test of 0.92.

The results allowed to conclude that educational coaching significantly influences the professional development of teachers of a National Educational Institution of UGEL 05. Lima, 2021. The above with a sig. of, 000; and Cox and Snell of, 998 and Nagelkerke of, 999.

Keyword: Educational coaching, awareness, self-belief, responsibility, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos a nivel mundial la profesión de la educación se encuentra en crisis por diversas razones que afecta la estabilidad emocional de los docentes como consecuencia de los bajos presupuestos para las escuelas públicas, escasas remuneraciones, el olvido de los gobiernos, la carga laboral excesiva fundamentalmente en el momento actual por la pandemia (Velaz y Vaillant, 2021).

Phi Delta Kappa (2020), mencionó que aproximadamente el 50 % de los maestros de las escuelas de Norte América, consideran abandonar la profesión docente. De mismo modo, la resultante del estudio referido, se concluyó que los maestros además de las labores curriculares, tienen que cumplir actividades extracurriculares, como atender a las familias de sus estudiantes, supervisar los aprendizajes, ejecutar evaluaciones, entre otras actividades que exige y demanda la docencia, además el estudio hace la referencia que la profesión docente se ha tornado muy difícil, es por ello el poco interés que tienen los estudiantes al querer ejercer esta profesión ya que es muy demandante, mal remunerado y poco reconocido.

CEPAL (2021) mencionó informes del sector educativo del Reino Unido sobre la situación de los docentes, en el cual el 40 % de los entrevistados no muestran interés de continuar trabajando como maestros, ratificándose estas proyecciones, con encuestas realizadas por la Unión Nacional de Educación (UNE) cuyos resultados manifiestan que el 26 % de la población encuestada, señalando que con menos de cinco años de experiencia deciden renunciar para el año 2024.

Así mismo en la coyuntura que se encuentra el mundo frente a la Covid -19, en las regiones de América Latina y el Caribe, tuvieron que hacer un reajuste y pasar a una modalidad de enseñanza a distancia, en el cual los docentes no están debidamente capacitados para brindar sus clases por medio de la tecnología, son graves impactos educativos, según el informe del Banco Mundial, por esa razón señalan que es imprescindible actuar de manera inmediata con el fin de mejorar la situación. Los países deben de generar políticas para preparar a la población a una reapertura segura y efectiva de los centros educativos a nivel nacional, generando

que el estado financie con los recursos presupuestales necesarios para una adecuada reapertura sin ningún peligro de contagio alguno y el cuidado de la integridad de la salud de los docentes y estudiantes.

La Unesco (2021) mencionó que el sector educativo y por ende son los docentes los que hacen que el desarrollo se siga sosteniendo a través del tiempo, no obstante, a ello, la formación, la permanencia, la contratación y las condiciones laborales son temas muy preocupantes, ya que mencionaron que hay una escasez de profesionales de la docencia debidamente formados y que no cuentan con la experiencia y mucho menos con el manejo de la tecnología que impide un buen desarrollo profesional.

Unesco (2020) los docentes han tenido que enfrentar numerosos obstáculos durante la pandemia, las acciones pedagógicas y las nuevas demandas con una formación y disponibilidad de recursos son insuficientes para los nuevos formatos pedagógicos, desde antes las regiones han tenido pocas oportunidades para elevar su formación profesional, además teniendo que utilizar plataformas digitales con las que no están familiarizados, así mismo las necesidades de impartir una educación a distancia has generado responsabilidades y exigencias en el trabajo diario de los docentes, haciendo que se eleve más horas de trabajo para la realización de las clases, revisión de las evidencias, generando mucho estrés, cansancio y fatiga.

Una encuesta realizada por Chile, mencionó que 63 % de docentes ha duplicado su trabajo y otra parte manifestaron que el tiempo que aplica el docente para la elaboración de clases le impiden pasar el tiempo con su familia, realizar otras actividades y esto ha dañado su motivación del querer capacitarse para mejorar su desarrollo profesional (Unesco, 2020)

Según CEPAL (2020) la situación de agobio y estrés para el docente es no tener los recursos materiales o el profesionalismo necesario para abordar diferentes situaciones de ámbito social entre las familias de sus estudiantes, el cual genera un desgaste emocional y la frustración de no poder ayudarlos.

Ventura (2020) indicó que los docentes en el Perú tienen diversos problemas que impiden su desarrollo profesional, el cual ha sido provocado por la inestabilidad y bienestar emocional a causa del mal pago que tienen, otros problemas que le

aquejan es la falta de tiempo, el no poder asistir a capacitaciones o investigaciones científicas, ya que le toma mucho tiempo realizar sus actividades diarias, los docentes viven una desmotivación, ya que las condiciones no son apropiadas, impidiendo generar líneas de investigación para una mejor calidad del aprendizaje.

Dávila y Espinoza (2018) mencionaron que es necesario mejorar las estrategias para elevar el profesionalismo de los docentes, hoy en día es preocupante que muchos profesores no cumplan con las demandas necesarias para su labor, que estén desmotivados, estresados, sin deseos de cambiar, frente a esta problemática se viene manejando una manera de motivación que ayude a los docentes a retomar el control de su labor, para ello el coaching es una herramienta que está siendo usada para el empoderamiento y el manejo de su vida personal y profesional.

Según PEI (2021) los profesores presentan debilidades en cuanto a su desarrollo profesional, mencionando que hay muchos que no se capacitan, no cumplen con las horas efectivas programadas, presentan sus unidades y sesiones fuera de tiempo, esta decisión tomada por algunos maestros se ve reflejada en su desempeño e impidiendo el logro metas trazadas por la Institución, así mismo la desmotivación, el estrés por la carga de trabajo impidió que los docentes asistan a las capacitaciones virtuales dadas por el Ministerio de Educación.

En la Institución Educativa en la que se llevó a cabo el estudio pertenece a la UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, el cual cuenta con 43 docentes en los tres niveles; inicial, primaria y secundaria, donde se observó un bajo interés sobre su desarrollo profesional, notando poca capacitación, no sigue estudios de posgrado, pocas especializaciones y se resisten al cambio, así mismo en su labor diaria no se implementan con nuevas técnicas ni herramientas, perjudicando la meta de los objetivos curriculares, por esta razón las técnicas que posee el coaching en motivar, acompañar, asesorar, así ayudaría al docente a comprometerse y mejorar su formación profesional.

Por ello se planteó la siguiente pregunta general: ¿De qué manera influye el coaching educativo en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021? Como problemas específicos

presentó: (1) ¿Cómo influye la conciencia en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021?,(2) ¿Cómo influye la autocreencia en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021?, (3) ¿Cómo influye la responsabilidad en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05? Lima, 2021?. Como respuesta al problema general se planteó la siguiente hipótesis general: El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Así mismo mencionó las hipótesis específicas; (1) La conciencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, (2) La autocreencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, (3) La responsabilidad influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. De la misma forma el objetivo general: Determinar la influencia del coaching educativo en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Como objetivos específicas mencionó, (1) Establecer la influencia de la conciencia en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, (2) Establecer la influencia de la autocreencia en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, (3) Establecer la influencia de la responsabilidad en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a nivel internacional se tiene a, Martínez y Rodríguez (2017) hicieron referencia sobre el desarrollo profesional del docente, el cual tiene como objetivo indagar sobre el nivel de conocimiento del maestro, este estudio fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, para ello se aplicó una encuesta online, su población fue de 22.468 docentes de los cuales solo 2,44 % accedió al curso sobre desarrollo profesional docente, esto hace referencia al poco interés que tienen los profesores en capacitarse y lograr la excelencia académica. Los ítems fueron trece el cual se permitió extraer la información; una relativa a la participación de los profesores el cual se pudo determinar quien respondió o no de la muestra general (N = 1431) y el otro corresponde al grado de provecho valorado con los niveles más altos de 4 + 5 y más bajos 1 + 2. Como conclusión se mencionó que el desarrollo profesional del maestro muestra un mal manejo de las metodologías, de la diversidad e interpretación de los contenidos, de los ejes transversales, de la planificación de proyectos, este resultado es de nivel bajo y se utilizará para la elaboración de formularios digitales de análisis de recojo de información para otras investigaciones futuras.

Según, Camacho y Espinoza (2016) mencionaron sobre el coaching educativo, el desarrollo socioafectivo, la gestión del liderazgo y el clima laboral de los docentes y directivos, teniendo como objetivo implementar y diseñar una propuesta de gestión con las variables mencionadas, esta investigación es tipo cuantitativa y cualitativa, contó con un enfoque de investigación de acciones, para la recolección de la información se utilizó una técnica de tipo focal, en el cual consistió en dos cuestionarios para una población de 48 docentes y directivos, una que permitió describir la situación del clima laboral y el otro cuestionario se usó para medir el impacto de la propuesta, en el cual se obtuvo los siguientes resultados; señalando que la relación que tienen los maestros es poca armónica, donde 30.7 % están en desacuerdo con la afirmación y otra afirmación es la relación es armónica entre los docentes y esta responde a un 26.9 % estando muy en desacuerdo, concluyendo que la armonía es un elemento indispensable para un buen clima

laboral, en su relación entre directivos y maestros sea armónica, se muestra un 30.7 % en desacuerdo y un 30.7 % está muy en desacuerdo, dejando en evidencia que el 50 % de los docentes perciben un deficiente clima laboral, así mismo se formuló una variación directa de mejora porcentual aplicando la propuesta $((v2-v1)/v1) \times 100$ en la $v1$ que representa el valor inicial y $v2$ el valor final, en este sentido la propuesta alcanzó una fe positiva de implementación del coaching educativo y el desarrollo socioafectivo en relación al fortalecimiento del clima laboral entre los docentes y directivos.

Icote (2016) hizo referencia sobre la observación de los docentes sobre el programa coaching en el aula, tuvo como objetivo el logro de implementación del coaching para las áreas de escritura, de matemática y para el desarrollo profesional docente, este estudio es de tipo mixto, de diseño trans-seccional descriptivo de diseño no experimental, realizando una encuesta de grupo focal con 20 ítems positivos, para una población de 29 docentes, el cual se comparten los resultados concluyendo que se mantenga el programa coaching debido a su efectividad con un 3.17 % que aprueban su significancia para que se obtenga el dominio del área de matemática y lectoescritura y una desviación de 2.93 % de las respuestas.

Pacheco (2020) señaló sobre las competencias investigativas y desarrollo profesional docente, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre las variables, aplicando un método deductivo de nivel correlacional, de tipo básico cuantitativo y un diseño no experimental, como técnica se aplicó un cuestionario que fue validado mediante la aplicación de la fórmula Cronbach, en una población de 20 docentes, dando como resultado su validez y confiabilidad con un 0,774 sobre las competencias investigativas y por otro lado un 0,881 de las variables de desarrollo profesional docente, arrojando que existe correlación importante entre las variables, describiendo un valor de coeficiente de Spearman Rho -0,85 y significancia 0,602 que es menor a 0,05. Determinando que existe una relación de 0,602 % entre las variables, mencionando la importancia de desarrollar habilidades investigativas para lograr el crecimiento del desarrollo profesional docente.

Estudios nacionales según, Dávila y Espinoza (2018) hicieron referencia sobre coaching directivo y el desarrollo profesional docente, teniendo el objetivo

determinar la relación que existe entre las dos variables, su investigación fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, un enfoque cuantitativo no experimental, para ello se contó con una población de 60 maestros y directivos, para ello se aplicó la técnica de encuesta y dos cuestionarios, dando como resultado un 40 % de 24 docentes responden que la práctica en relación a las variables es regular, obteniendo un valor de $b = 0,669$ dando relación fuerte entre las variables y un resultado menor de p valor = 0,000 de nivel de significatividad $\alpha=0,00$ donde la hipótesis nula se rechaza y se acepta al hipótesis alterna, con un nivel de 5 % y una confianza de 95 % . Concluyendo la relación significativa entre coaching directivo y desarrollo profesional docente.

Martel (2018) señaló sobre el coaching educativo y el desempeño docente, tuvo como objetivo determinar el grado de incidencia que tiene entre las variables, esta investigación esta tipificada como explicativa correlacional, no experimental, con un enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, para la muestra y población fueron de 51 docentes en la cuales se aplicó una encuesta con dos cuestionarios, dando como resultado incidencia de grado alto entre coaching educativo y desempeño docente; obteniendo un coeficiente correlacional de Rho Spearman de 0,517 y una determinación de 0.310** que indicó la influencia de 31 % entre ambas variables y un 69 % de influencia de otros factores. Concluyendo que el coaching educativo debe seguir fortaleciendo y así mismo el desempeño docente.

Pinedo (2021) mencionó sobre las competencias digitales y desarrollo profesional docente, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, así mismo contó con una metodología básica, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de corte transversal correlacional, señalando un método hipotético - deductivo, con una población de 70 maestros, donde se empleó dos cuestionarios referidos a ambas variables para poder cuantificar su relación, la prueba Rho Spearman se utilizó para determinar la relación que existe entre las variables, dando como resultado un nivel (Rho 0,360 y p -valor $0,002 < 0.05$), mencionando un 51,4 % de mayor valor la competencia digital y de un 45,7 % con el desarrollo profesional y un nivel nulo de 2,9 %, de

menor valor, demostrando que hay una relación entre ambas variables de positiva correlación.

Cabezas (2019) mencionó sobre el coaching educativo y su desempeño docente, teniendo como objetivo, determinar su influencia entre las variables, este estudio contó con un método cuantitativo experimental, de tipo aplicado con una población de 50 profesores, para ello se realizó la técnica de la encuesta, obteniendo un 0.05 (12.158 > 1,67) antes de aplicar el coaching, un nivel bueno del 68 % (34), regular 26 % (13) bueno (12 % (6). Aplicando el coaching se observó una mejora con un valor de 0.05 (9.071 > 1,67) y el cálculo del desempeño docente fue el de 0.05 (9,427 > 1,67) encontrándose en un nivel muy bueno de 76 % (37) y 24 %. (13) concluyendo que aplicando el coaching educativo mejora significativamente el desempeño docente.

Vasconez (2020) hizo referencia sobre el desarrollo profesional y gestión pedagógica del docente, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables, esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental, de estudio correlacional asociada descriptiva, cuenta con una población de 42 profesores, en el cual se aplicó dos cuestionarios con un método estadístico Pearson y de la validación de Alfa Cronbach $>, 8$, en el cual consistió en un nivel avanzado sobre el desarrollo profesional docente y un 90.5 % con un nivel aplicable a la gestión pedagógica, observando una mayor convergencia de 90,5 %, es decir que presentó una fuerte relación entre ambas variables, concluyendo con un valor moderado de $Rho =, 526$ con un p _ valor $=, 000 < 0.05$, mencionando que la hipótesis es aceptada.

Jiménez (2017) mencionó sobre acompañamiento pedagógico y desarrollo profesional docente, su objetivo fue identificar la relación que existe entre las variables, contando con un enfoque cuantitativo correlacional de diseño no experimental, de tipo básica, con una metodología deductiva. Contó con una población de 166 maestros y 117 de muestra, aplicando la técnica de la encuesta de tipo Likert y con la confiabilidad según Alfa Cronbach, de 0,908 para aplicación de los cuestionarios, la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, $p < 0,05$ es decir $0,00 < 0,05$ concluyendo que existe relación directa y moderada entre

ambas variables, obteniendo un nivel de confianza de 95 % por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Quicaña (2018) la investigación sobre el coaching y su influencia en el desempeño docente, su objetivo fue determinar la influencia que existen entre las variables, esta investigación fue de tipo aplicado, de un enfoque cuantitativo, de diseño transeccional, descriptivo correlacional, tomando en cuenta la población y muestra de 31 maestros, aplicando el instrumento de evaluación de una encuesta y dos cuestionarios debidamente estructurados y validados por cuatro expertos, el cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis investigada al aplicar la fórmula Pearson, dando como significancia un 95 % de correlación, teniendo como resultado un 0,890 y 0,000, estableciendo una correlación positiva fuerte entre ambas variables y un nivel menor de 0,05 .si $p \leq 0.05$ que anula la hipótesis y acepta la hipótesis investigada, así mismo el coeficiente determinó la ecuación $y = 1.52 + 0.68x$ un valor de 0.791, el cual representa un 79.1 % donde mencionó que ambas variables están en relación.

Montalvan (2020) mencionó sobre coaching educativo y desempeño docente, señalando el objetivo, determinar la relación existente entre ambas variables, contando con una investigación básica ,de nivel correlacional descriptiva, de diseño no experimental, donde se utilizó una metodología cuantitativa, con una población y muestra de 51 profesores donde se aplicó la técnica para la recolección de datos en base a una encuesta y un cuestionario para medir las variables, dando como resultado un alto grado de relación que existe entre ambas variables de coaching educativo y desempeño docente, arrojando como resultado de Rho Spearman de 0,517 y un coeficiente de 0´310, donde indicó que el coaching educativo tiene una influencia de en un 31 % sobre el desempeño docente y otras influencias tiene un 69 %. Concluyendo que los términos aplicados deben de seguir fortaleciéndose entre coaching educativo y el desempeño docente.

Osorio (2019) refirió sobre el coach educativo y competencias digitales, su objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables, este estudio contó con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, de tipo básico no experimental correlacional trasversal, contó con una población de 90 profesores aplicando una

encuesta y un cuestionario, el cual fueron validados por expertos para dar la confiabilidad de la aplicación, con un valor de 0,956 para la variable independiente de coeficiente de Alfa Cronbach y de 0,898 para la variable dependiente, donde se muestra un nivel bajo de 1.1 % para la variable coaching, mientras que las competencias digitales en un término medio y alto, un 53.3 % moderado sobre el coaching educativo y en un nivel medio a la competencia digital, finalmente un 13.3 % de nivel alto para el coaching educativo y un nivel medio para las competencias digitales, dando como resultado una relación significativa y moderada entre ambas variables, con una valor de $\rho = 0,486$ y $p = 0,01$.

Se toma como referencia las bases teóricas sobre el coaching educativo y desarrollo profesional, según, Bou et al. (2015) mencionaron que el coaching es una técnica que tiene como objetivo analizar a las personas de manera particular, para ello la técnica se puede dar entre dos o más personas donde el que dirige se le denomina coach y hace que la otra persona denominada coachee, cree conciencia en sí mismo mejorando su yo interior, encontrando motivación, optando por los valores de responsabilidad, manejar sus emociones y mejorar su lenguaje, todo ello para lograr sus objetivos. Es una forma clave de generar conciencia de existentes desequilibrios y ayudar a que equilibre su camino, resultando provechoso para su desarrollo profesional. La esencia que tiene el coaching es de liberar los potenciales que tiene cada persona y mejorar su desempeño.

Sans (2012) mencionó que la palabra coaching se ha hecho un vocabulario común en las personas, mucho se ha escrito sobre esta disciplina el cual se requiere en las habilidades y competencias profesionales, definiéndolo como deontológico, de utilizables herramientas, etc. Tiene muchas interpretaciones de lo que es y no es coaching. Surge hace 30 años atrás en Estados Unidos con el propósito de incrementar en un principio el rendimiento individual y a posteriores de forma grupal para los atletas en las disciplinas de tenis, iniciando con el deportista Timothy Gallwey, donde se sustenta el coaching como aprendizaje, pero no de información sino de descubrimiento para el cambio del comportamiento, pasados los años el coaching se extendió a otros ámbitos profesionales, con el único fin de acrecentar el desempeño de las personas.

El coaching viene de una herencia filosófica con Sócrates, mencionando en una de sus postulados mayéuticas, donde lo utilizaba como el arte de preguntar y que en el griego tiene un significado de partera o de sacar a la luz algo dentro de ti, así como mencionó Nietzsche al existencialismo como la capacidad de tomar conciencia y replantear nuestra meta en la vida. Grandes psicólogos como Freud y Carl; relacionan al coaching con el lenguaje humanista, ya que crea libertad, conciencia, autorregulación, voluntad (Sans, 2012).

Buo et al. (2015) entre los siglos XV y XVI, nace en diferentes idiomas esta palabra, por ejemplo; Kocsi, en húngaro y su pronunciación es cochi, así mismo en alemán como kutshe, en italiano cocchio y en el español se le conoce como coche, en Estados Unidos el coach tuvo la función de trasladar de un lugar a otro a las personas, así mismo puede significar muchas cosas como; tutor, entrenador, monitor..., con la finalidad de motivar, preparar, entrenar. El primer terreno de incidencia que tuvo el coaching, fue el deporte, luego en lo empresarial y pasando a interesarse en las demás profesiones, con el único fin de lograr sus objetivos y crecimiento personal.

Becart y Ramírez (2016) para ellos el coaching es una disciplina reciente en el ámbito empresarial y pasando a ampliarse al sector educativo con grandes aportes de grandes investigaciones como la de Bou López y Valls, Tovar, Huese, Reyes, Rodríguez y Narváez, teniendo un gran éxito como una metodología nueva para la educación mencionando dos elementos claves como; la naturaleza intrínseca en el proceso educativo y misiones educativas, el cual permite mejorar su formación profesional y personal del docente.

Bou et al. (2015) opinaron que el coaching educativo tiene como objetivo dar el acompañamiento a una persona para que pueda mejorar la conducción de su vida a partir de dificultades que expresa, el coaching educativo logra conducir al éxito, a la realización profesional o personal de uno mismo, así mismo la autonomía y a potenciar sus habilidades. El coaching posee las siguientes dimensiones; la conciencia, la autocreencia y la responsabilidad.

Primera dimensión, conciencia, es el conocimiento adquirido por consecuencia de una reflexión, interpretación de lo oye, ve o siente. Para el

coaching es el primer elemento clave para lograr la comprensión y está ligado al conocimiento, Elevar la conciencia es importante, ya que muchas veces no la podemos controlar, para poder elevarla necesitamos desarrollar capacidades y hacer que se sientan seguros de sí, que generen confianza, sean proactivos, tengan seguridad, responsabilidad, el nivel de conciencia que se posee es muy bajo y esto se debe a que se utiliza un nivel de conciencia solo para sobrevivir, pero esto se puede cambiar y desarrollar, si conocemos nuestro interior y exterior, el coaching es netamente la autoobservación, ya que por medio de la observación podemos darnos cuenta de las debilidades en el área profesional y/ o personal que necesitan una mejoría. Por eso todo docente antes de aplicar coaching debe tener un autoconocimiento, una autoconcepción y una autoreflexión (Bou et al., 2015).

Segunda dimensión, autocreencia, esta dimensión es esencial, ya que otorga confianza, valor y autoestima para obtener lo que desea, el cual posibilita que el docente crea en sí mismo y en otros, en la sociedad y en su futuro, esta dimensión se predispone al cambio y dar paso a potencializar su desarrollo, el valor de la autocreencia que uno mismo se mentaliza para movilizarse en el mundo que le rodea, la autocreencia posibilita en enfrentar situaciones con mucha seguridad y la única forma de aumentarla es a través de la conciencia, el cual es fundamental para aumentar la autoestima y por ende la confianza. Tener una actitud positiva aumenta nuestra creencia y nuestra autoestima, sin embargo, si tienes actitudes negativas disminuye el rendimiento y también nuestro ser, en conclusión, la raíz de la autocreencia está en los pensamientos positivos (Bou et al.,2015).

Tercera dimensión, responsabilidad, hacen mención que en coaching se le conoce como respons / abilidad, esto quiere decir capacidad o habilidad de responder, tomar decisiones por sí solo, cada individuo debe de estar preparado a responder a las diferentes situaciones que se presentan, la responsabilidad está en cada momento, cuando aceptamos algo, elegimos o asumimos las responsabilidades de nuestras acciones, con ello aumenta nuestro compromiso y nuestro desempeño, en cambio cuando uno no asume sus responsabilidades su desempeño es bajo y no se hace responsable de sus actos, para asumir esta dimensión hay que elegir lo que está bien, también se dice que va de la mano con

la libertad, ya que hay que realizar una libre elección la cual permite desarrollar responsabilidad en uno mismo, por eso el coaching educativo determina que ambos actores tiene que estar unidos tanto el docente como el estudiante, trabajan asociados, la responsabilidad implica darse cuenta de que juntos son más fuertes, así mismo ser responsable significa actuar bien, es el compromiso que inicia una acción y a su vez se produce un resultado (Bou et al., 2015).

Asesco (2018) mencionó que el coaching no es psicoterapia, no ventilan los conflictos existentes, al contrario, permite desarrollar crecimiento eficiente para enfrentar las dificultades del presente y del futuro; no es asesoría, ni consultoría o formación, no te aportan soluciones, en cambio son expertos en la exploración, en la conversación y la motivación, para lograr el cambio que uno mismo busca; el coaching no evalúa, ya que es muy confidencial y hace que tomes conciencia de tus acciones y replantees tus metas y objetivos, en conclusión sirve para analizar vida actual de las personas y lograr lo deseado.

El proceso de realizar coaching, según Asesco (2018) mencionó que se da mediante reuniones coordinadas entre los coach y coachee, que se define como maestro y alumno, luego se plantea los objetivos que quiere lograr el coachee y eso se lleva a cabo mediante preguntas y dinámicas, que genera que el coachee tome conciencia y pueda darse cuenta que es lo que impide que logre sus objetivos, una vez logrado llevan a cabo el compromiso y responsabilidad de lograr sus metas, es ahí donde se logra el proceso de coaching.

Bou et al, (2015) mencionaron algunas herramientas que utiliza el coach, entre ellos tenemos: la rueda de la vida, nos ayuda analizar la vida actual y el equilibrio vital, esta rueda se divide en ocho cuadros; lo físico, la salud, la profesión, las relaciones, el amor, el autodesarrollo, la economía, la recreación o diversión. Con esta herramienta se mide el porcentaje de satisfacción de su presente y observar las áreas que necesitan mejorar, es interesante mencionar que aspecto cambiar ya que puede tener un efecto colateral, por ejemplo, si se pone atención en su desarrollo, ello puede impactar en lo profesional y por ende en lo económico. La rueda es como un punto de palanca, es decir que un pequeño cambio da grandes

beneficios tanto a uno mismo como a su entorno, el objetivo no es lograr el cien por ciento de satisfacción, ya que con el tiempo nos acostumbramos y queremos más.

La línea de tiempo es otra herramienta que ayuda a realizar un plan de acción, para representarlo se necesita observar el pasado y el futuro, trazando una línea larga y otra corta, lo primero que hace el coach es que el coachee piense el tiempo como distancia, es importante averiguar su personalidad, el cual se observa haciendo preguntas, por ejemplo; que señale la dirección que encamina su futuro, una vez teniendo la respuesta se inicia los pasos para la acción.

La ventana de Johari, presenta el proceso de recibir y dar feedback, el cual ayuda a dar ideas de nuestro comportamiento y solucionar algunos aspectos débiles que se tiene, es una ventana que logra ver el cambio en la sociedad y en quienes le rodea, podemos observar cuatro cuadrantes en vertical, dos franjas representan el yo y las otras el grupo. El yo, se sitúa en la primera columna, expresando todo lo que se sabe de uno mismo, la segunda columna lo que se desconoce de uno, en cuanto a la franja superior es el grupo y lo que piensan o no de uno, todas las informaciones que dan las franjas y las columnas no son estéticas como se aprecia en un espejo, sino es conocerse a profundidad para generar la confianza y realizar el intercambio del feedback, su objetivo es buscar la tolerancia de las diferencias que se tiene en la personalidad, con el fin de mejorarlas, ampliando la comunicación, generando confianza se reduzca la debilidad y conozca sus potencialidades ocultas. Lo ideal es lograr ampliar y liberarse (Bou et al.,2015).

Según, Cueto (2021) es importante saber los que el coaching aporta a la educación ayudando al docente a utilizar su creatividad y destrezas para desarrollar la indagación de mejores resultados utilizando el modelo de Grow, que genera en la docente conciencia para lograr un pensamiento, actitud, valores, creencias positivas, profundizar su autoconocimiento como; su imagen, su autoestima, la motivación de su trabajo, percepción de su labor y perspectivas a futuro, aplicar Grow, es hacer que el profesor se conozca a sí mismo y pueda replantear los aspectos negativos que hacen que el alumno no se identifique con él, para ello los primeros pasos graduales es saber escuchar, es muy difícil el saber escuchar a las personas sin interrumpir, este ejercicios parece simple y en el camino se darán

cuenta que a medida que se va dominado generaremos tranquilidad, el control de nuestra ansiedad y retirar la tendencia a opinar, juzgar y evaluar con el simple hecho de contestar ¿Qué más? Agudizar esta competencia demanda mucha observación. El coaching es un proceso de acompañamiento que genera logros inmediatos y otros lentos. No es tan importante lo que creamos de los demás sin antes creer en uno mismo, así mismo es importante el cambio de los demás, pero más importantes es el cambio que uno mismo da, dejando de lado las frustraciones el querer es poder y no pretender que todo cambio sea inmediato.

Bases teóricas de desarrollo profesional docente, Aldana et al., (2020) definió como la actividad que ejerce una persona en el ámbito administrativo o en la docencia, también como una trayectoria profesional, logrando adquirir conocimientos, experiencias, aprendizajes, poniendo en práctica sus destrezas, competencias y habilidades para lograr los desafíos que se le presenten.

ONU (2014) hizo referencia que la formación tiene que ser continua, el cual es una vía para solventar esta necesidad de actualización en los docentes, este proceso de formación de habilidades, conocimientos y valores ayudan a fortalecen la formación de su actuación, de esta manera la formación continua tiene que tener presente los aspectos generales que faciliten la comprensión de su formación para la mejora del sistema educativo.

Imbernom y Guerrero (2018) mencionaron que el profesionalismo del docente parte de la implicancia de los procesos del aprendizaje desde su análisis y reflexión de la práctica, hasta los nuevos contenidos pedagógicos y que estos estén disponibles y sean valiosos, el cual también debe de ser innovador para poder asumir los retos que se le presente al docente en el proceso de su metodología educativa.

Hernández (2002) refirió que la formación del docente es uno de los problemas más grandes, pero a su vez en la mejor solución para la educación, esto hace referencia a los grandes problemas que aqueja a la sociedad, ya que atraviesa por profundas desigualdades sociales, extrema pobreza en su población, para ampliar los conocimientos que requieren los estudiantes es indispensable que el docente se actualice e incremente sus conocimientos.

Avalos (2011) mencionó sobre las estrategias del desarrollo profesional docente, del como aprender a aprender y lograr la transformación del conocimiento en favor de los estudiantes, esta forma de estrategia se ve muy fácil, pero en realidad es compleja, ya que se requiere la implicancia cognitiva y emocional, su capacidad y disponibilidad de análisis a diversas situaciones para generar el cambio y la mejora de la educación.

Velaz y Vaillant (2021) mencionaron que se debe reflexionar sobre las construcciones sociales del trabajo docente, examinar la práctica de enseñar, así mismo hacen la diferencia sobre la concepción entre docente y docencia, el cual es el docente el que guía e imparte conocimientos y atención a los estudiantes, en cambio la docencia es el servicio, el trabajo colectivo de su práctica diaria en el sector educativo, así mismo dimensionó el desarrollo profesional docente en; formación profesional continua, reflexión, satisfacción profesional.

Dimensión 1, desarrollo profesional continuo, la continuidad es afrontar los problemas que se presentan y como este se ha adaptado al cambio, el maestro tiene que mejorar y esto se puede dar con nuevas políticas educativas que a través del tiempo les permita aumentar e enriquecer su profesión y así también avalar a que los docentes permanezcan en ella. Las políticas educativas que promueven una formación continua son; la formación inicial y desarrollo profesional, el entorno laboral y contexto socio-cultural, la identidad y la valoración social y la gestión institucional, estos cuatro factores indican la efectividad de su desempeño en el aula y transformar el aprendizaje, de esta manera se debe establecer criterios profesionales, que ayuden a conseguir una buena enseñanza y que este sea un previo requisito para que su desempeño sea de calidad, los criterios son esfuerzos observables que ellos deben de saber y ser capaces de ejecutarlas en el ejercicio de su profesión, es decir que sus conocimientos, competencias, capacidades, habilidades, su ética, estén orientados a la progreso de su formación y a los logros de su desarrollo profesional (Velaz y Vaillant, 2021).

Para, Vaillant et al. (2007) mencionaron que se debe de afinar la certificación, es decir los docentes se logre obtener experiencia al iniciar su formación y así puedan adquirir las competencias para ejercer su profesión con mayor eficacia, así

mismo refirieron sobre el monitoreo, la mejora de los mecanismos de reclutamiento, la selección rigurosa de su formación, promover programas de inserción, formular costos accesibles para las implementaciones y capacitaciones, el cual se necesitan de buenas políticas para que la formación continua del docente pueda asegurar sus competencias, así mismo la sociedad necesita de buenos maestros cuya práctica cumpla con los estándares profesionales de calidad.

Blanco (2021) mencionó que la continuidad en la formación de los docentes ha sido afectada a causa de pandemia, donde se ha evidenciado que el profesor no estuvo preparado para afrontar el tema de la tecnología, la continuidad es el cambio, es la adaptación a la implementación de recursos que ayudan a superar estos desafíos, aun así, no es tema de un solo docentes es el del conjunto de la unidad escolar y es ahí donde se da la unidad de cambio. La continuidad de su formación viene hacer los docentes que están activos y dispuestos a mejorar, cuyos objetivos son obtener mayores competencias que le permitan un mejor desempeño para optar un cargo mayor de empleabilidad o el reconocimiento de su trabajo.

Dimensión 2, reflexión, según, Vaillant et al. (2014) refirieron que las modalidades de enseñar han cambiado, se han ampliado las formas y los lugares de aprender, hay más acceso a la información, la comunicación es más amplia, pero aun así las condiciones de los maestros no están acorde a los avances que en estos tiempos se tiene. La mayor problemática es el desempeño de los maestros, por la falta de preparación, la comparación, de la falta de comodidad en el trabajo, entre otros problemas que se requiere reflexión, ya que el maestro es el que guía al aprendizaje.

Blanco et al. (2020) hacen referencia que a través del tiempo que los docentes han generado formas de enseñar y aprender, también se ha podido buscar un nuevo sentido para la educación del profesional docente, de este modo que todo cambio que realicen sea pensando en el maestro y sus necesidades, ya que está al frente de las aulas, es importante rescatar la temática de la formación continua del docente y su desarrollo profesional, así mismo las condiciones donde desempeñan su labor, se hace la sugerencia de buscar programas que equilibren el conocimiento

de los especialistas frente a las necesidades e intereses de los docentes, así mismo que desarrollen el trabajo colaborativo.

Vaillant (2012) mencionó que hay aspectos que se debe reflexionar frente al desarrollo profesional del docente, mencionó que se debe atraer y retener a los maestros, ya que ellos son las puestas a otras profesiones, se debe de implementar talleres de motivación e incentivar para una mejora de su desempeño profesional.

Dimensión 3. Satisfacción profesional, el maestro dentro del sector educativo y las incidencias de su desempeño profesional, ello sumado las causas y consecuencias de problemas que provocan insatisfacciones, así mismo generar posible soluciones entorno al clima laboral, la vida y la salud del docente, la satisfacción es la sensación que tiene el individuo de experimentar el equilibrio hacia una necesidad, objeto o fines, este concepto esta ligado a la motivación que tiene el docente para realizar con entusiasmo sus metas (Vaillant y Velaz, 2021).

Robbins (2004) señaló que la motivación es el estado que tienen las personas con respecto a lo que le intereressa, cuando algo es insatisfecho crea mucho estrés y tensión, el cual genera impulsos, estos impulsos hacen que el docente busque alternativas de solución y así se reduce toda tensión de su ser. Es decir que el docente cuando realiza actividades estando motivado, el desempeño de su labor es óptima al sentir que ha realizado su tarea con éxito.

Según, Cantón y Martínez (2016) hizo mención sobre complejidad de la satisfacción de la labor docente, es un hecho que el trabajador se sienta orgullo del que trabajo que realiza siempre en cuando sea de su interés, tenga un trato, buena remuneración o le permita actualizaciones que le ayuden a crecer profesionalmente y así mismo poder poner en práctica sus destrezas, habilidades y conocimientos en la mejora de su producción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, ya que se caracterizó en obtener objetivos en cuento a la búsqueda conocimiento prácticos que un problema que suscitó en una Institución Educativa Nacional del distrito de San Juan de Lurigancho. Según, Sánchez et al. (2018) mencionaron que este tipo de investigación se caracteriza por la aplicación de conocimientos prácticos, para determinar situaciones concretas y sus consecuencias que se manifiestan.

El estudio abordó un nivel explicativo, por que identificó las causas de las variables que se están investigando. Según Hernández et al. (2014) mencionaron que nivel explicativo es realizar la descripción del estudio conceptual de los fenómenos y buscas su relación entre ambos conceptos, dando como resultado la explicación del porqué del fenómeno hallado y si su relación es de causa – efecto.

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, según Neill y Cortez (2018) mencionaron que es un método excelente en la obtención de resultados, para así refutar o aceptar la hipótesis, por medio de ella se hace un análisis estadístico, logrando una respuesta abstracta, los cuales permite realizar las publicaciones y discusiones legítimas.

para este estudio se aplicó el método hipotético- deductivo, el que permitió confrontar las hipótesis de la realidad con las teorías relacionadas con las variables de coaching educativo y desarrollo profesional docente, logrando la afirmación o el rechazo su predicción y explicar su grado de influencia entre las variables coaching educativo y desempeño profesional docente. Sánchez (2019) mencionó que este método se da para comprender y explicar las causas de los acontecimientos que se producen; todo ello a partir de la creación de las hipótesis.

La investigación tuvo como diseño no experimental de correlación causal, porque no se realizó ninguna manipulación de los procesos, donde se probó la influencia que existe entre el coaching educativo y el desarrollo profesional docente. Así mismo Hernández et al (2014) manifestaron que el diseño no experimental, se da cuando no hay manipulación de las variables, es decir que es una investigación

donde no hacen variar intencionalmente la variable independiente, lo que se hace es observar fenómenos que se encuentran en una realidad, para luego describirlos y analizarlos (p.193).

$$X1 \rightarrow X2$$

Dónde: X1 = coaching educativo, X2 = desarrollo profesional. \longrightarrow influye de X1 en X2. El grafico nos indicó que la variable independiente (X1) tiene efecto en la variable dependiente (X2)

3.2 Variables y operacionalización

Para Bou et al, (2015) mencionaron que nace de una intencionalidad de ocupar espacios basados en el aprender a aprender, en el cual se incluye a cada persona en un punto holístico, de esta forma el coaching se definió como una disciplina orientada a una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente la concepción del aprendizaje, así mismo mencionaron a sus dimensiones, creencia, autocreencia y responsabilidad.

Definición operacional: Hernández et al. (2014) definieron que la dimensión operacional consiste a un conjunto de procedimientos que describen las actividades que se observan, las cuales identifican los conceptos teóricos en menor o mayor grado. Para realizar la aplicación de la encuesta se tomó en cuenta a los maestros de una Institución Educativa estatal del distrito de San Juan de Lurigancho, con el propósito de obtener información de esta variable, para que luego procesar de manera estadística, se tomó en cuenta la siguiente escala siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi Nunca (2), nunca (1)

Variable dependiente: desarrollo profesional docente

Vaillant et al. (2020) mencionaron que son las actividades que ejercen las persona en el ámbito administrativo o en la docencia, también como una trayectoria profesional, logrando adquirir conocimientos, experiencias, aprendizajes, poniendo en práctica sus destrezas, competencias y habilidades para lograr los desafíos que se le presenten.

Definición operacional: Valderrama (2018) definió como el proceso mediante el cual se conceptualizan las unidades de medición de la variable.

Se realizó a través de un cuestionario de 43 ítems para los maestros con el objetivo de calcular la variable dependiente a través de las dimensiones, recogiendo la información en una base de datos en el programa Excel, con la escala ordinal Likert Totalmente de acuerdo (5), muy de acuerdo (4), bastante de acuerdo (3), algo de acuerdo (2), nada de acuerdo (1) se puede evidenciar en el anexo 2.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de la investigación cuenta 43 maestros de los tres niveles de EBR, Educación Básica Regular del distrito de San Juan de Lurigancho, de la UGEL 05, Según, Supo (2012) denomina a la población como un conjunto de elementos ilimitados de cualidades similares y observables, los que serán parte importante de nuestro estudio, por ello se desarrolló la muestra censal.

Tabla 1

Población del estudio.

Niveles	Turno	Nº de docentes
Inicial	Mañana	06
Primaria	Mañana – tarde	15
Secundaria	Tarde	22
	Total	43

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Este estudio utilizó una técnica basada en una encuesta, donde se recogieron la información de los datos útiles para el procesamiento de la información de las variables de coaching educativo y desarrollo profesional docente, según Ríos (2020) mencionó que una encuesta es la que accede a recoger los datos a través de un cuestionario o cuestionarios de preguntas con respecto al estudio.

Alonso (2012) mencionó que el cuestionario es un formato muy bien estructurado de información que se recoge a través de la elaboración de preguntas predeterminadas.

Así mismo se utilizó el instrumento de dos cuestionarios según las variables del estudio, con una lista de interrogantes relacionadas a las dimensiones de las variables. Según Valderrama (2018) mencionó que el cuestionario es un conjunto de preguntas que están bien estructuradas, que permite recoger la información.

Ficha técnica del instrumento para calcular el coaching educativo y desarrollo profesional docente. Se puede visualizar en el anexo 4.

Los instrumentos fueron validados por tres expertos, los cuales dieron fe de la validez de los cuestionarios, una por cada variable, teniendo en cuenta la claridad, relevancia y pertinencia de sus preguntas garantizando su aplicación; según, Hernández et al. (2014) refirieron sobre importancia que tienen los instrumentos para medir las variables, teniendo en cuenta la validez, su contenido, los criterios y su construcción que son observados y validados por expertos que determinan su confiabilidad. Anexo 5

Según, Monge (2011) hizo referencia a la validez del instrumento, ya que antes de la aplicación se puede ver los errores y poder evaluarlo a tiempo, es importante que los cambios sean satisfactorios y que posean el grado de comprensión para los encuestados.

Tabla 2

Baremo de la variable Coaching educativo

	Mínimo	Máximo
Alto	159	215
Medio	101	158
Bajo	43	100

Baremo de la variable desarrollo profesional docente

	Mínimo	Máximo
Eficiente	159	215
Moderado	101	158
Ineficiente	43	100

3.5 Procedimientos

Para el accionar del estudio se realizó con la búsqueda de los antecedentes teniendo en cuenta los estudios internacionales como nacionales, así mismo teorías que sustentaron las variables, los cuales han permitido crear los instrumentos que

fueron validados por tres expertos dando la confiabilidad de su aplicación, por consiguiente, se pidió el permiso correspondiente por mesa de partes a la dirección de una institución educativa nacional del distrito de San Juan de Lurigancho, de esta manera se utilizó la herramienta de google form. donde se traspasaron las preguntas de los cuestionarios, luego se les envió a los docentes el documento del conocimiento informado para la aplicación, el cual se les hizo llegar por medio del WhatsApp institucional a todos los docentes. Según, Ríos (2020) mencionó que el procedimiento de los instrumentos de aplicación se puede desarrollar por medio de la tecnología.

3.6 Método de análisis de datos

Para examinar la información recabada se utilizaron estadísticas descriptivas que consisten en dibujar tablas y gráficos. Los datos son procesados por Microsoft Office Excel y SPSS versión 25, ejecutando estadística descriptiva, haciendo uso de tablas cruzadas y su interpretación; así como la ejecución de estadística inferencial por medio del análisis de regresión ordinal. Se necesitó priorizar revisiones críticas de la información recopilada, resultados repetidos en casos individuales específicos para corregir respuestas incorrectas y agregación por variables (tablas de variables individuales, tablas de variables que se cruzan, etc.). Posteriormente, se desarrollaron representaciones gráficas que muestren las tendencias o relaciones básicas según el propósito, conduzcan a la interpretación de los resultados con base en el marco teórico en los puntos relevantes, y finalmente conduzcan a la derivación de conclusiones y recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se tomó en cuenta la formalidad pertinente requerida, logrando el propósito de obtener los resultados de manera confiable, solicitando los permisos a las autoridades y al personal docente de dicha institución haciendo la salvedad de su anonimato, además respetando la ética profesional que requiere el estudio, de este modo se aplicó para las citas y referencias las normas del APA 7, así mismo respetando la autoría de los estudios antecedentes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Resultado coaching educativo vs desarrollo profesional docente

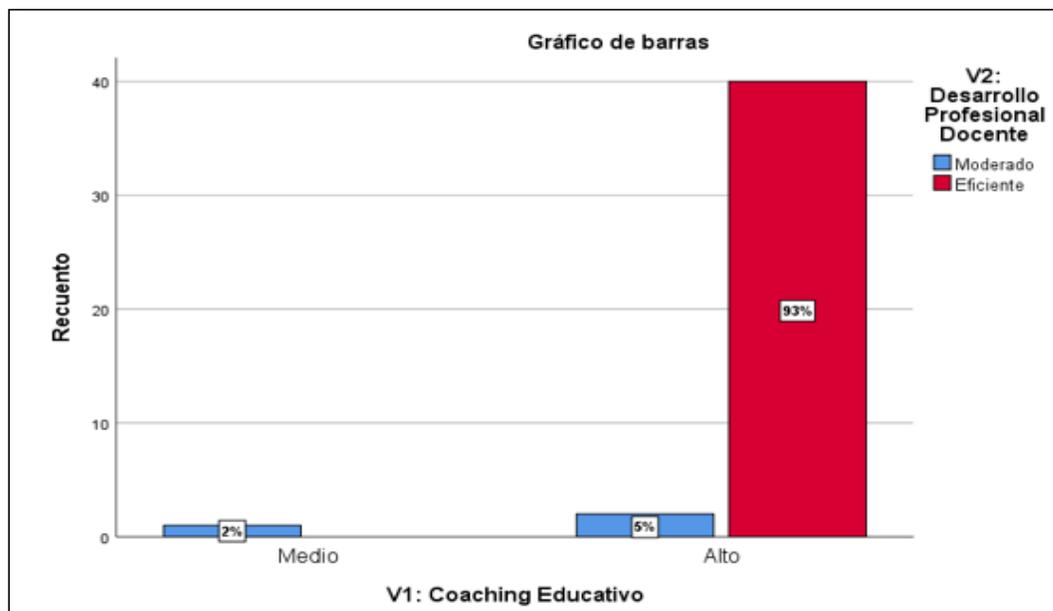
Tabla 3

Tabla cruzada de coaching educativo y desarrollo profesional docente

		Desarrollo profesional docente			
		Moderado	Eficiente	Total	
Coaching Educativo	Medio	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,3%
	Alto	Recuento	2	40	42
		% del total	5,0 %	93,00%	98,0%
Total		Recuento	3	40	43
		% del total	7,0%	93,0%	100,0%

Figura 1

Análisis descriptivo de coaching educativo y desarrollo profesional docente



El siguiente resultado descriptivo observando en la tabla 3 y figura 1, de un total de 43 profesores de una institución educativa nacional del distrito de San Juan de Lurigancho en el cual fueron encuestados, se observó para el coaching educativo un nivel alto 93.0 %, para el desarrollo profesional docente un 5,0 % nivel

eficiente y 2,0 % para el nivel moderado. Los resultado demuestran que el 93.0 % que el coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional docente de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. La tabla permitió inferir que el 98,0 % de los encuestados poseen un nivel de coaching educativo alto, entendiendo que mide entre sus dimensiones conciencia, auto creencia y responsabilidad y evaluando a sus indicadores, al tiempo que el 93.0 % de los mismo poseen un desarrollo profesional docente eficiente, teniendo esta variable como dimensiones formación profesional continua, reflexión y satisfacción profesional; las cuales son medidas por medio de los indicadores.

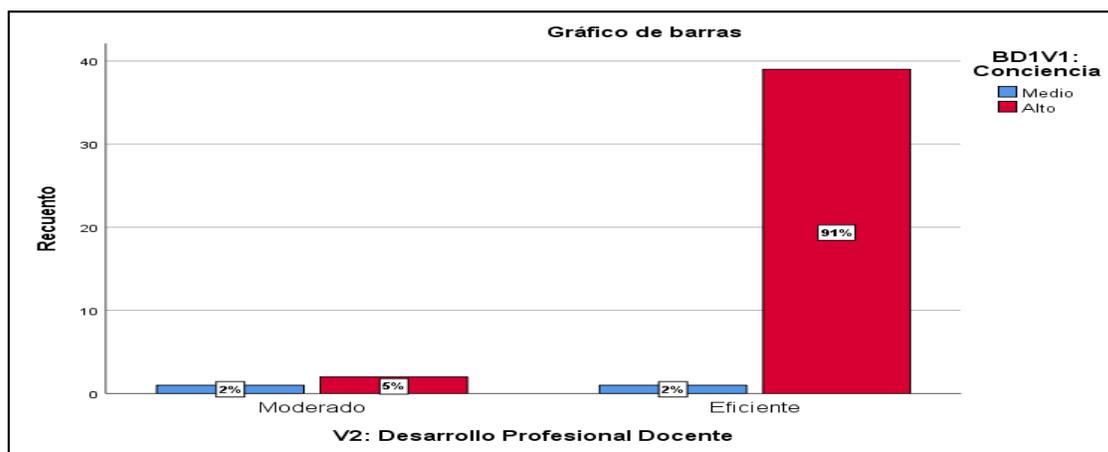
Tabla 4

Tabla cruzada de desarrollo profesional docente y conciencia

		Conciencia			
			Medio	Alto	Total
Desarrollo Profesional Docente	Moderado	Recuento	1	2	3
		% del total	2,0%	5,0%	7,0%
	Eficiente	Recuento	1	39	40
		% del total	2,0%	91,0%	93,0%
Total		Recuento	2	41	43
		% del total	5,0%	95,0%	100,0%

Figura 2

Análisis descriptivo de desarrollo profesional docente y conciencia.



Se describe en la tabla 4 y figura 2, de 43 maestros, un 91,0 % tiene un grado de conciencia alto, mientras que 2,0 % un nivel medio, ello se entendió que los

docentes reflexionan sobre su realidad antes de tomar decisión, así mismo se observó un valor de 2.0 % con un nivel moderado y eficiente, que toman conciencia antes de tomar decisiones, es decir que la conciencia influye significativamente en el desarrollo profesional docente. La tabla permitió inferir que el 95,0 % de los encuestados poseen un nivel de conciencia educativo alto, sabiendo que la misma se midió mediante los indicadores realidad reflexión, observación y aprendizaje, interpretación del lenguaje, conducta y emociones, capacidad y seguridad, al tiempo que el 93,0 % de los mismo poseen una formación profesional eficiente.

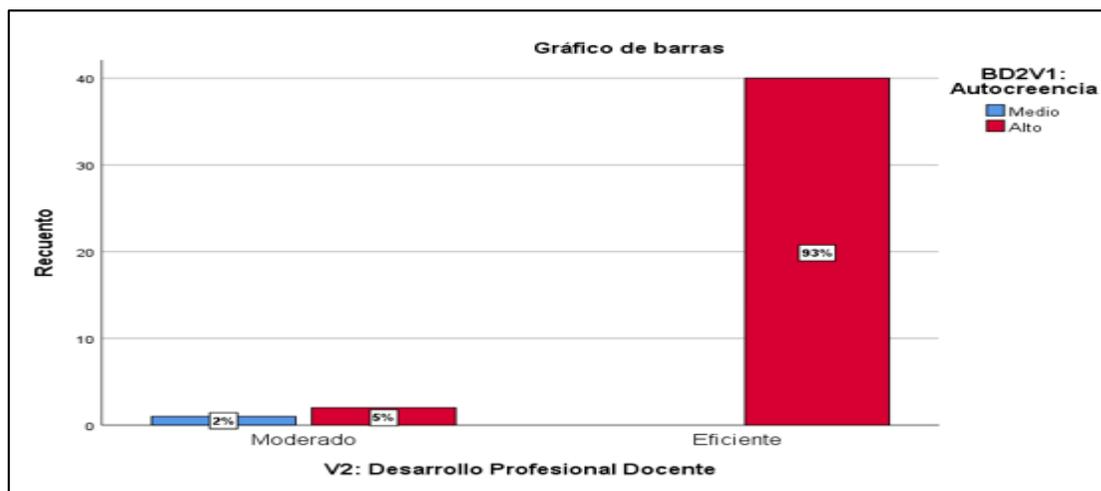
Tabla 5

Tabla cruzada de desarrollo profesional docente y autocreencia

		Autocreencia			
		Medio	Alto	Total	
Desarrollo Profesional Docente	Moderado	Recuento	1	2	3
		% del total	2,0%	5,0%	7,0%
	Eficiente	Recuento	0	40	40
		% del total	0,0%	93,0%	93,0%
Total		Recuento	1	42	43
		% del total	2,0%	98,0%	100,0%

Figura 3

Análisis descriptivo de desarrollo profesional docente y autocreencia.



Con respecto a la tabla 5 y figura 3, se evidenció un 98,0 % de nivel alto para la dimensión de autocreencia del coaching educativo, frente a un 2,0 % de nivel medio para la dimensión de autocreencia; mientras que el desarrollo profesional docente tiene un valor total de 7,0 % para nivel moderado y 93,0 % para un nivel

eficiente, evidenciando que un nivel de autocreencia alto influye positivamente en un buen desarrollo profesional docente. En la tabla se observó que el 98,0 % posee un nivel de autocreencia alto sabiendo que la misma se midió mediante los indicadores logro personal, autoestima confianza y valor, auto seguridad, autoconciencia, actitud mental; al tiempo que el 93.0 % de los mismo poseen una formación profesional eficiente.

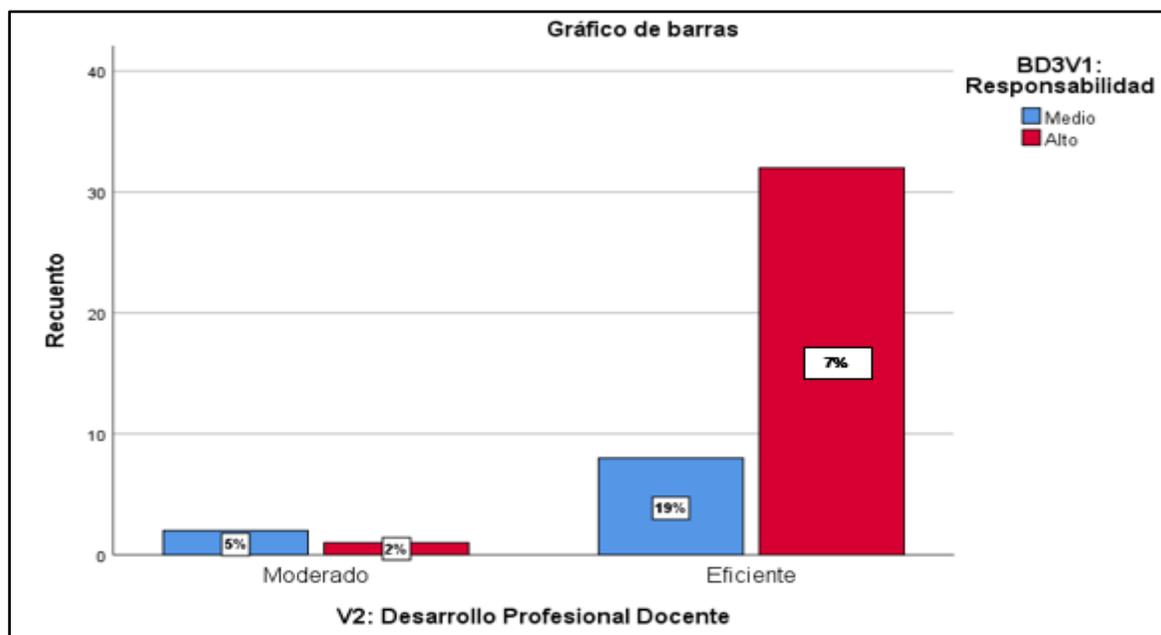
Figura 6

Tabla cruzada de desarrollo profesional docente y responsabilidad

		Responsabilidad			
		Medio	Alto	Total	
Desarrollo Profesional Docente	Moderado	Recuento	2	1	3
		% del total	5,0%	2,0%	7,0%
	Eficiente	Recuento	8	32	40
		% del total	19,0%	74,0%	93,0%
Total		Recuento	10	33	43
		% del total	23,3%	77,0%	100,0%

Figura 4

Análisis descriptivo de desarrollo profesional docente y autocreencia.



Se describe en la tabla 6 y figura 4, que un nivel alto de responsabilidad del coaching intervino en un 2,0 % en un moderado desarrollo profesional docente, mientras que un 74,0 % de responsabilidad alto influye en un eficiente desarrollo

profesional docente. Dando como resultado que a mayor responsabilidad, aumentó el grado de eficiencia del desarrollo profesional docente. En la tabla se observó que el 77,0 % posee un nivel de responsabilidad alto, sabiendo que la misma se midió mediante los indicadores disciplina, toma de decisiones, desempeño, compromiso y asertividad; al tiempo que el 93,0 % de los mismo poseen una formación profesional eficiente.

Resultados inferenciales

Según, Romero (2016) mencionó que la prueba de normalidad se utiliza para realizar una afirmación de los datos que se han recolectado de la muestra, esto pueden ser consideras con un modelo probabilístico, así mismo permite verificar el tipo de distribución que se debe de atribuir a los datos recolectados y la prueba a utilizar para la corroboración estadística.

Así mismo Romero (2016) refirió que la prueba de Kolmogorov Smirnov, es empleado cuando la muestra mayor a 50. También señaló que la prueba Shapiro Wilk, el cual se utiliza para muestras menores a 50, en este sentido la investigación tiene una prueba S - W, por tener una muestra de 43 docentes.

Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad planteando los siguientes enunciados.

H1: El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

H0: El coaching educativo no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

Para ello se indicó el método que rechaza la hipótesis planteada, usando el modelo p- valor:

Si la Sig. ≤ 0.05 entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Si la Sig. >0.05 entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Si la Sig. = 0,00 entonces se acepta la Ho.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95% de seguridad, teniendo un margen de error de 5 %

La prueba de normalidad se puede visualizar en el (Anexo 7), los resultados han evidenciado que la significancia de las dimensiones es menor a 0.05, el cual permitió rechazar la Hipótesis nula, dando como conclusión que las variables y las dimensiones tienen distribución no normal, en el cual se eligió por la regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal (RLO)

Juárez et al. (2016) mencionaron que esta metodología está en función a variables llamadas independientes, se aplica a variables cuantitativas, también llamada ordinal politómica, ya que es un conjunto de variables de factores o covariables, donde explica el comportamiento de dichas variables de estudio, las cuales están en función al modelo.

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[\frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] =$$

$$= \log \left[\frac{P(Y \leq y_j : X)}{P(Y > y_j : X)} \right] = \alpha_j + \beta X, \quad j = 1, 2, \dots, k-1$$

El cual es llamado enlace de función logit, es decir que es una función de enlace de modelo lineal con acciones de probabilidad. Los parámetros de este modelo son α_j y $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$. Este parámetro se realiza para el cálculo de verosimilitud, una vez estimados los datos de los distintos parámetros, el paso es verificar si cumple con el supuesto de rectas paralelas, siguiendo con el paso de comprobar los coeficientes de las variables, si estas son distintas a cero. El cual se verifica con un análisis de supuesto de rectas paralelas, donde el cálculo es;

$$- 2l(\beta_0) - 2l(\beta_1)$$

En esta prueba estadística es dos veces menos el logaritmo de la razón de verosimilitud de los estimadores, es decir si la hipótesis nula, es que está distribuida en línea recta, tomando en cuenta su densidad Chi-cuadrada con (k-2) m de grados de libertad, donde la regla de decisión: está fijado en el nivel de significancia α y se

rechaza la hipótesis nula, cuando es mayor el estadístico del valor de distribución con un nivel de significancia de α con $(k-2)m$ grados de libertad. Una vez determinado sus coeficientes de la prueba de bondad de ajuste, determina que los regresores son significativos. Así mismo se determina el Pseudo R², el cual es el modelo de regresión lineal, es un buen indicador del nivel del modelo de datos, cuando este tiene un buen ajuste el valor se aproxima a 1; si es lo contrario el ajuste del modelo es malo y ello se aproxima a 0. Ante ello se presenta tres estadísticos; De Cox y Snell, el cual está en base al cálculo de la verosimilitud, esto puede tomar un estadístico menor a uno, aun si este es perfecto.

También el estadístico de Nagelkerke, es una reforma de la prueba anterior, para poder cubrir el intervalo de $(0,1)$ el cual también está en función de la verosimilitud nula y los parámetros.

Por último, el estadístico de McFadden, es para medir el modelo de ajuste, también está basada al logaritmo de verosimilitud nula y los parámetros.

Consideraciones para la prueba de hipótesis

Espinoza (2018), menciona que las hipótesis deben de estar entrelazadas con el problema de estudio, tiene que estar enmarcada a la realidad, ante ello tienen que ser explicativas y descriptivas, también debe contrastarse con lo empírico, lo cual implica que tenga que ser comprobada mediante hechos reales para ser aceptada o rechazada.

Decisión estadística

Según Dagnino (2014) mencionó que el valor P refleja la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, entendiendo que no hay diferencia o efecto.

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$, entonces se rechaza la H_0 .

Si $p\text{-valor} > \alpha$, entonces se acepta la H_0 .

Respecto al nivel de significancia, el presente estudio tomo en cuenta el 95 % con un margen de error del 5 %.

Hipótesis general

H1: El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

H0: El coaching educativo no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

Tabla 7

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	266,258			
Final	,000	266,258	29	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 7, contiene datos que demuestran una significancia de ,000; por lo que se rechaza hipótesis nula. Concluyendo que existe influencia significativa del desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, donde el coaching educativo afecta al desarrollo profesional docente.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,998
Nagelkerke	,999
McFadden	,924

Función de enlace: Logit.

Los valores de Cox y Snell demuestran que el coaching educativo puede explicar en 99,8 % al desarrollo profesional docente.

Mientras que los valores de Nelgelkerke es un 99,9 % explicó al coaching educativo.

Así mismo McFadden dio como valor 99,4 % al coachnig educativo

Hipótesis específica 1

H1: La conciencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

H0: La conciencia no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Así mismo mencionó las hipótesis específicas.

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	227,050			
Final	116,999	110,051	14	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 9, contiene datos que demuestran una significancia de ,000; por lo que se rechaza hipótesis nula. Concluyendo que existe influencia significativa de la conciencia en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, donde el coaching educativo afecta al desarrollo profesional docente.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,923
Nagelkerke	,924
McFadden	,382

Función de enlace: Logit.

Los valores de Cox y Snell demostraron que la conciencia puede explicar en 92,3 % al desarrollo profesional docente.

Así mismo, Nagelkerke, pudo explicar que la conciencia tiene un valor de 92,4 % al desarrollo profesional docente.

También McFadden puedo explicar en un valor de 38,2 % a la conciencia sobre el desarrollo profesional docente.

Hipótesis específica 2

H1 La autocreencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

H0 La autocreencia no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	218,496			
Final	97,526	120,971	12	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 11 contiene datos que demuestran una significancia de ,000; por lo que se rechaza hipótesis nula. Concluyendo que existe influencia significativa de la auto creencia en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, donde el coaching educativo afecta al desarrollo profesional docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,940
Nagelkerke	,941
McFadden	,420

Función de enlace: Logit.

Los valores de Cox y Snell demostraron que la autocreencia puede explicar en 94,0 % al desarrollo profesional docente.

Así mismo, Nagelkerke, pudo explicar que la autocreencia tiene un valor de 94,1 % al desarrollo profesional docente.

También McFadden puedo explicar en un valor de 42,0 % a la autocreencia sobre el desarrollo profesional docente.

Hipótesis específica 3

H1 La responsabilidad influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

H0 La responsabilidad no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	254,121			
Final	103,089	151,032	22	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla contiene datos que demuestran una significancia de ,000; por lo que se rechaza hipótesis nula. Concluyendo que existe influencia significativa de responsabilidad en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, donde el coaching educativo afecta al desarrollo profesional docente.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,970
Nagelkerke	,971
McFadden	,524

Función de enlace: Logit.

Los valores de Cox y Snell demuestran que la responsabilidad pudo explicar en un 97,0 % al desarrollo profesional docente.

Así mismo, Nagelkerke, pudo explicar que la responsabilidad tiene un valor de 97,0 % al desarrollo profesional docente.

También McFadden pudo explicar en un valor de 52,4 % a la responsabilidad sobre el desarrollo profesional docente.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación sobre El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional, se determinó que el modelo de RLO es el más idóneo y considerando a el Pseudo R2 de Cox y Snell una explicación de 99,8 % del coaching educativo y desarrollo profesional docente y modelo de Nagelkerke explicó un 99,9 % dando como conclusión que el coachig educativo tiene una influencia significativa frente al desarrollo profesional docente el cual se apreciaron en los datos descriptivos, donde 43 docentes fueron encuestados, resultando para el coachig educativo un nivel alto 93.0 %, para el desarrollo profesional docente un 5,0 % nivel eficiente y 2,0 % para el nivel moderado. Los resultado demuestran que el 93,0 % que existe una influencia entre ambas variables, este resultado se relacionaron con, Dávila y Espinoza (2018) arribaron a la conclusión que el coaching directivo se relacionó significativamente con el desarrollo profesional docente, en la medida que el valor de $Tau_b=0,669$ lo que significó que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resultó ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95 %.

De lo anterior, el coaching es una estrategia metodológica para mejorar sus metas y visiones, mejorar su liderazgo, a fin de lograr el éxito académico. La calidad de la educación de los docentes viene caracterizada por: capacidad, cualidades personales, racionales y técnicas, que aumentan la formación basada en la capacidad.

Referido al objetivo de establecer si hay influencia de la conciencia en el desarrollo profesional de los docentes, se encontró como hallazgo en el modelo RLO y así mismo lo Pseudo-R2 de Cox y Snell donde explica que un 92,3 % al desarrollo profesional docente y Negelkerke explica un 92,4 % al desarrollo profesional docente, los cuales se mencionaron en los datos descriptivo, donde los 43 docentes, un 91,0 % tiene un grado de conciencia alto, mientras que 2,0 % un nivel medio, ello se entendió que los docentes reflexionan sobre su realidad antes

de tomar decisión, así mismo se observa un valor de 2.0 % con un nivel moderado y eficiente, que toman conciencia antes de tomar decisiones, es decir que la conciencia influye significativamente en el desarrollo profesional docente. Dicho resultado se relaciona con la investigación de, Cabezas (2020) donde indicó que La aplicación del coaching educativo mejoró significativamente las cualidades profesionales docentes de una institución educativa obteniendo un cálculo superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($9.071 > 1,67$), considerando la conciencia como una de las cualidades profesionales evaluadas. En este efecto de la acción crea un estilo en las relaciones personales y sociales que tienen que ver con los sentimientos hacia uno mismo y hacia los demás, desarrolladas por iniciativa y/o motivación del destinatario, para el doble efecto de influir en sus propios puntos de vista, aumentar la autoestima y propiciar el cambio.

Referido al objetivo de establecer la influencia de la autocreencia en el desarrollo profesional en los docentes, se encontró como hallazgo en el modelo RLO y así mismo lo Pseudo-R² de Cox y Snell donde explico el valor de 94,0 % al desarrollo profesional docente, así mismo, Nagelkerke, pudo explicar que la autocreencia tiene un valor de 94,1 % al desarrollo profesional docente. Así mismo los datos descriptivos demostraron que de una población de 43 docentes se evidenció un 98,0 % de nivel alto para la dimensión de autocreencia del coaching educativo, frente a un 2,0 % de nivel medio para la dimensión de autocreencia; mientras que el desarrollo profesional docente tiene un valor total de 7,0 % para nivel moderado y 93,0 % para un nivel eficiente, evidenciando que un nivel de autocreencia alto influye positivamente en un buen desarrollo profesional docente y esto descubrimiento se relacionó con, Montalván (2020) existió una relación significativa entre el coaching entre pares, evaluando la autocreencia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20523 Corazón de Jesús del distrito de Supe, Barranca. (Con un $p < 0,05$) encontrándose una correlación Rho de Spearman = 0,585 correlación positiva media). Es así que, en el coaching, este es elemento clave para lograr la comprensión, y está relacionado con el conocimiento, sensibilizar es importante porque muchas veces no podemos controlarlo, para mejorarlo se necesitó desarrollar habilidades y hacer que se

sientan seguros, generar confianza, sea proactivo, tenga un sentido de seguridad y tenga un sentido de responsabilidad.

Referido al objetivo sobre establecer la influencia de la responsabilidad en el desarrollo profesional en los docentes se encontró como hallazgo en el modelo RLO y así mismo lo Pseudo-R² de Cox y Snell donde explico el valor de 97,0 % al desarrollo profesional docente, así mismo, Nagelkerke, pudo explicar que la responsabilidad tiene un valor de 97,0 % al desarrollo profesional docente. Los datos descriptivos demostraron que de una población de 43 docentes donde describió un nivel alto de responsabilidad del coaching intervino en un 2,0% en un moderado desarrollo profesional docente, mientras que un 74,0 % de responsabilidad alto influye en un eficiente desarrollo profesional docente. Dando como resultado que, a mayor responsabilidad, aumentó el grado de eficiencia del desarrollo profesional docente. En relación a esto, Quicaña (2018) teniendo como resultado un 0,890 y 0,000, estableciendo una correlación positiva fuerte entre la responsabilidad y el desarrollo profesional docente, así mismo el coeficiente determinó la ecuación $y = 1.52 + 0.68 x$ un valor de 0.791, el cual representó un 79.1 % donde mencionó que ambas variables están en relación.

Finalmente, el coaching es un método que permitió a las personas maximizar su desarrollo personal, personal y profesional e incidir en su transformación, provocando un cambio de perspectiva en el desarrollo profesional de los docentes aumentando la motivación, el compromiso, la identidad, el autoconcepto, la autoestima y responsabilidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero

El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Resultando el análisis a partir del informe de modelo y del Pseudo de Cox y Snell y Nagelkerke, el cual permitió deducir que el coaching educativo tiene una influencia significativa en el desarrollo profesional docente.

Segundo

La conciencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Resultando el análisis a partir del informe de modelo y del Pseudo de Cox y Snell y Nagelkerke, el cual permitió deducir que la conciencia tiene una influencia significativa en el desarrollo profesional docente.

Tercero

La autocreencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Resultando el análisis a partir del informe de modelo y del Pseudo de Cox y Snell y Nagelkerke, el cual permitió deducir que la autocreencia tiene una influencia significativa en el desarrollo profesional docente.

Cuarto

La responsabilidad influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Resultando el análisis a partir del informe de modelo y del Pseudo de Cox y Snell y Nagelkerke, el cual permitió deducir que la responsabilidad tiene una influencia significativa en el desarrollo profesional docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la dirección de una Institución educativa nacional de la UGEL 05. Lima, 2021, se recomienda implementar círculos de autoformación en el desarrollo de los coachee educativos, pues sus conexiones han sido teóricamente determinadas.

Segunda

A los subdirectores de una Institución educativa nacional de la UGEL 05. Lima, se recomienda promover activamente el desarrollo profesional de los docentes e implementar un programa de consejería educativa que se enfoque en la conciencia, pues se ha determinado su conexión positiva con el desarrollo profesional de los docentes.

Tercera

A los coordinadores de los niveles de inicial, primaria y secundaria de una Institución educativa nacional de la UGEL 05. Lima. Se le recomienda alentar a los docentes a desarrollar una cultura de autocreencia en sí mismos, porque se ha identificado su conexión práctica positiva con el desarrollo profesional docente.

Cuarta

A los docentes de una Institución educativa nacional de la UGEL 05. Lima. Se recomienda Implementar un programa de consejería educativa centrado en la responsabilidad, porque se ha determinado su conexión positiva con el desarrollo profesional de los docentes.

Estas actividades se pueden realizar de forma sistemática en el próximo curso escolar.

REFERENCIAS

- Acevedo (2017). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de los colegios Fe y Alegría de Año Nuevo-Collique en el 2017” [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14483/Acevedo_LLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldana y otros. (2020) La formación continua y el desarrollo profesional docente. Editorial. México. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/la-formacion-continua-y-el-desarrollo-profesional-docente.pdf>
- Alonso (2012) Curso de Metodología de la Investigación. UD Atención Familiar y Comunitaria. CUESTIONARIOS. [zohttp://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodolog%EDa_Investigacion/Prezentaciones/3_2_Cuestionarios.pdf](http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodolog%EDa_Investigacion/Prezentaciones/3_2_Cuestionarios.pdf)
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. Teaching and Teacher Education, 27(1), 10-20. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X10001435>
- Asesco (2018) El coaching se hace mayor. El Libro Blanco del Coaching. <http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
- Becart y Ramírez (2016) Coaching educativo – editorial Dialnet <https://dialnet.unirioja.es> ›
- Birgin, A. (2006) La docencia como trabajo, la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión”, en Gentili, P. y Frigotto, G. (comps.), La ciudadanía negada, políticas de exclusión en la educación y el trabajo, Buenos Aires, CLACSO <https://books.google.com.pe/books?id=k6NWd5OO1->
- Bou y otros. (2015) Coaching para docentes, el desarrollo de habilidades en el aula. Editorial. Central Sindical Independiente y de funcionarios Año de publicación: S/F https://guao.org/biblioteca/coaching_para_docentes_el_desarrollo_de_habilidades_en_el_aula

- Blanco y otros. (2021), La formación continua y el desarrollo profesional docente en el contexto de nuevas normalidades Ciclo Iberoamericano de Encuentros con Especialistas, Madrid: Santillana. <https://oei.int/oficinas/mexico/publicaciones/la-formacion-continua-y-el-desarrollo-profesional-docente-en-el-contexto-de-nuevas-normalidades>
- Cárdenas, A. (2016). Desarrollo profesional docente. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 12(1), 39-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/1341/134149742003/html/index.html>
- Cabezas Parrales, N. E. (2020). Coaching educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala - 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50207>
- Camacho y Espinoza (2016) Coaching educativo, el desarrollo socioafectivo, la gestión del liderazgo y el clima laboral. [Tesis de maestría de la Universidad Libre, Bogotá]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9748>
- Cantón Mayo y Téllez Martínez (2016) La satisfacción laboral y profesional de los profesores Revista Lasallista de Investigación, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226 Corporación [Universitaria La Sallista Antioquia, Colombia]. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cegarrara (2004) metodología de la investigación científica y tecnológica <https://cienciaenlautn.files.wordpress.com/2018/08/cegarra-metodologacc81-de-la-investigaciocc81n-cienticc81fica-y-tecnolocc81gica-cap-2-3-y-4-unidad-1.pdf>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a), “América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales”, Informe Especial COVID-19, N° 1, Santiago, 3 de abril. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45337-america-latina-caribe-la-pandemia-covid-19-efectos-economicos-sociales>
- Cueto (2021) Coaching educativo y gestión de talento en la escuela, editorial Latam Coaching Network S.A.C. <https://es.scribd.com/document/509773204/>

- Dávila y Espinoza (2018) Coaching profesional docente en la Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018[Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28509/davila_by.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: Pruebas de hipótesis. Revista Chilena de Anestesia, 2(43), 125-128 <https://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanestv43n02.15.pdf>
- Hernández (2002), Reseña de "Los nuevos significados del cambio en la educación" de M. Fullan, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 1, núm. 2, julio diciembre, 2003, p. 0. Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar [Madrid, España] <https://www.redalyc.org/pdf/551/55110211.pdf>
- Espinoza, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. Revista de Educación, 16(1), 122-139. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill Educación. Sexta edición. <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Icute (2016) Percepción de los educadores sobre el programa de coaching en la escuela primaria de un colegio privado de la ciudad capital de Guatemala. [Tesis de maestría Universidad de Rafael Landívar Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/84/Icute-Silvia.pdf>
- Ibernom y Guerrero (2018) Revista de Educación a Distancia. Núm. 56. Artic. 11. 31-01-2018.<http://dx.doi.org/10.6018/red/56/11> http://www.um.es/ead/red/56/imbernon_guerrero.pdf

- Jiménez (2017) Acompañamiento pedagógico y su relación con el desarrollo profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Barranca, 2017. [Tesis de Maestría de la Universidad Enrique Guzmán Y Valle] Repositorio Institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4449>
- Juárez, P. O., Cañedo, R., Barragán, M. C., y Juárez, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida en dos comunidades de Acapulco, Guerrero. *Denarius, Revista de Economía y Administración*, 30, 171-200. <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/5>
- Labaree, D. (2000), "On the nature of teaching and teacher education", *Journal of Teacher Education*, 51(3), pp. 48-52. <https://issuu.com/redj16/docs/aprendydesarrprofesional-minif>
- Martes (2018) Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco. [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19570/martel_ls.pdf?sequence=1
- Martínez Domínguez y Rodríguez María (2017) Los contenidos del desarrollo profesional docente: presencias y omisiones. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 21, núm. 3, mayo agosto, 2017, pp. 41-61 [Universidad de Granada mayo agosto, España] <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489003.pdf>
- Montalván (2020) Coaching educativo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20523 Corazón de Jesús del distrito de Supe, Barranca. [Tesis de Maestría de la Universidad Enrique Guzmán Y Valle] Repositorio Institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5229/Elba%20Adela%20MONTALVAN%20ANTAURCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Monge (2011) Metodología de la investigación cuantitativo y cualitativa. Guía didáctica pdf.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Neil y Cortez (2018) procesos y fundamentos de la investigación científica. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- ONU (2014) para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). Catastro de Experiencias Relevantes de Políticas Docentes en América Latina. UNESCO.
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/catastrosexperiencias-relevantes.pdf>
- Ordoñez (2006) Jim Selmán: el coaching construye la confianza y si no existe, la inventa. Suplemento selección y desarrollo. noviembre 2016.
[p://www.integraorg.com/wpcontent/docs/Jim%20Selman.pdf\(revista\)](p://www.integraorg.com/wpcontent/docs/Jim%20Selman.pdf(revista))
- Osorio (2019) Coaching educativo y competencias digitales en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe”, La Victoria- 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40280>
- Pacheco (2020) Competencias investigativas y desarrollo profesional de los docentes de la Unidad educativa Domingo Comín, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61604/Pacheco_CM-R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Padrón, M. (1994). Satisfacción profesional del profesorado. [Tesis doctoral inédita. La Laguna: Universidad de La Laguna]. <http://hdl.handle.net/11162/9984>
- PEI, (2021) I.E. N° 161 “Moisés Colonia Trinidad” As. Ayacucho – S. J. L. RED 11 RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°031 - DIE- N° 161-SJL-2020
- Pereda, M. A. (2016). Coaching directivo y el desarrollo del potencial humano en el Liceo "José de San Martín" en el distrito de sarandí, Argentina. Sarandí: [Tesis de Maestría de la Universidad de Buenos Aires, Argentina]

- Pinedo (2021), Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa Humanismo y Tecnología, Comas, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68621>
- Phi Delta Kappan (2020) How teachers experienced the COVID-19 transition to remote instruction. *Phi Delta Kappan*, 102(3), 46-50. https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Phi+Delta+Kappan%2C+2020&btnG
- Quicaña (2018) Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la Institución educativa agropecuaria mixta Faustino b. franco, 2018 [[Tesis de Maestría de la Universidad San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7817/EDMquvamgs.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ríos, P. (2020). Metodología de la Investigación: Un Enfoque Pedagógico. Pablo Ríos Cabrera. <https://es.scribd.com/book/487673232/Metodologia-de-laInvestigacion-Un-Enfoque-Pedagógico>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2004): Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana. Always learning. Edition Person https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Romero (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. [tps://doi.org/10.19083/ridu.2019.644](https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644)
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018) Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. [tesis de maestría de la Universidad Ricardo Palma. Lima] <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

- Sans (2012) ¿Qué es el coaching? sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. Revista de investigación. editorial por el área de innovación y desarrollo. Pdf. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploa>
- Supo, J. (2012). Seminario de Investigación Científica. Createspace Independent Pub. <http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
- Unesco (2021) Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Unesco (2020) El sistema educativo peruano: buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19. <https://es.unesco.org/news/sistemaeducativo-peruano-buscando-calidad-y-equidad-durante-tiempos-covid-19>
- Unesco, (2017) La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias. repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%20n%20de%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%20u%20proceso%20de%20dise%20o
- Vaillant, D. (2005), Formación de docentes en América Latina. Reinventado el modelo tradicional, Barcelona, Octaedro, 2005. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=247626>
- Valderrama, S. (2018), Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta, 2.ª ed., edit. San Marcos E.I.R.L., Lima.pdf
- Vásconez (2020) Desarrollo profesional y gestión pedagógica de los docentes del Colegio Clemente Yerovi – Guayaquil 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=V%C3%A1sconez%20Lil%20e%20Lilia%20del%20Carmen>
- Velaz & Vaillant (2021). Aprendizaje y desarrollo profesional docente, fundación Santillana, Metas Educativas, 2021. Libro. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=1536>

Ventura (2020) Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. Revista Educación, vol. 44, núm. 2, 2020 Universidad de Costa Rica, Costa Rica. <https://www.redalyc.org/journal/440/44062184029>

Vezub, Lea F. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 11, núm. 1, 2007, p. 0 [Universidad de Granada Vezaba, España]. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Coaching educativo y desarrollo profesional en docentes de una Institución Educativa Nacional, UGEL 05. Lima, 2021 AUTOR: Maria teresa Huilca Infante						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
General: De qué manera influye el coaching educativo en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021? Específicas 1) ¿Cómo influye la conciencia en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021? 2) ¿Cómo influye la autocreencia en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021?	General: Determinar la influencia del coaching educativo en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Específicas 1) Establecer la influencia de la conciencia en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. 2) Establecer la influencia de la autocreencia en el desarrollo profesional en los docentes de una	General: El coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. Específicas 1) La conciencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021. 2) La autocreencia influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.	Variable 1: coaching educativo			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			D1: conciencia	<ul style="list-style-type: none"> • La realidad • La reflexión • Observación y aprendizaje • Interpretación del lenguaje, conducta y emociones. • Capacidad y seguridad 	Ordinal: Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Alto 159 - 215 Medio 101- 170
			D2: Autocreencia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro personal • Autoestima confianza y valor • Autoseguridad • Autoconciencia • La actitud mental 		Bajo 43 -100
D3: Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Toma de decisiones 					

<p>3) ¿Cómo influye la responsabilidad en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05? Lima, 2021?</p>	<p>Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.</p> <p>3) Establecer la influencia de la responsabilidad en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.</p>	<p>3) La responsabilidad influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • . Compromiso • . Asertividad 		
Variable 2: desarrollo profesional docente						
			<p>D1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional continua. <p>D2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexión <p>D3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción profesional 	<ul style="list-style-type: none"> •Conocimientos y competencias •Habilidades •Adaptación al cambio. •Innovaciones y competitividad •Clima laboral •Organización •Estrategias. Recursos y materiales •Gestión •Enseñanza- aprendizaje • Motivación • Actitud • Conducta • Participación y colaboración •Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo (5) • Muy de acuerdo (4) • Bastante de acuerdo (3) • Algo de acuerdo (2) • Nada de acuerdo (1) 	<p>Eficiente</p> <p>159 - 215</p> <p>Moderado</p> <p>101- 170</p> <p>Ineficiente</p> <p>43- 100</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial												
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 43 docentes del nivel inicial, primario y secundario de una Institución Educativa Nacional, UGEL 05. Lima, 2021</p> <p>Muestra: Censal</p> <table border="0" data-bbox="667 418 1188 587"> <tr> <td>DOCENTES INICIAL</td> <td>:</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>DOCENTES PRIMARIA</td> <td>:</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>DOCENTES SECUNDARIA</td> <td>:</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>:</td> <td>43</td> </tr> </table> <p>Muestreo: No hay muestreo</p>	DOCENTES INICIAL	:	06	DOCENTES PRIMARIA	:	15	DOCENTES SECUNDARIA	:	22	Total	:	43	<p>Variable: Coaching educativo</p> <p>Técnica: Encuesta: con 43 ítems.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de aplicación: De una Institución Educativa Nacional, UGEL. Lima, 2021</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cuestionario De la V2: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p>
DOCENTES INICIAL	:	06													
DOCENTES PRIMARIA	:	15													
DOCENTES SECUNDARIA	:	22													
Total	:	43													
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial												
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 43 docentes del nivel inicial, primario y secundario de una Institución Educativa Nacional, UGEL 05. Lima, 2021</p> <p>Muestra: Censal</p> <table border="0" data-bbox="667 1003 1188 1172"> <tr> <td>DOCENTES INICIAL</td> <td>:</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>DOCENTES PRIMARIA</td> <td>:</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>DOCENTES SECUNDARIA</td> <td>:</td> <td><u>22</u></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>:</td> <td>43</td> </tr> </table> <p>Muestreo: No hay muestreo</p>	DOCENTES INICIAL	:	06	DOCENTES PRIMARIA	:	15	DOCENTES SECUNDARIA	:	<u>22</u>	Total	:	43	<p>Variable: Desarrollo profesional docente</p> <p>Técnica: Encuesta: con 43 ítems.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de aplicación: De una Institución Educativa Nacional, UGEL. Lima, 2021</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cuestionario De la V2: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Datos no normales, con un modelo de RLO para determinar la influencia de las variables.</p>
DOCENTES INICIAL	:	06													
DOCENTES PRIMARIA	:	15													
DOCENTES SECUNDARIA	:	<u>22</u>													
Total	:	43													

Anexo 2. *Matriz de operacionalización de la variable 01: Coaching educativo.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Conciencia	•La realidad	1;2;3;	Ordinal:	
	•La reflexión	4;5;6;	Likert	
	•Observación y aprendizaje	7;8;9; 10;11;12;	Siempre (5)	Alto
	•Interpretación del lenguaje, conducta y emociones.	13;14	Casi siempre (4)	159 - 215
	•Capacidad y seguridad		A veces (3)	Medio
	•Logro personal	15;16;17;		
	• Autoestima	18;19;20;	Casi Nunca (2)	101- 158
Autocreencia	confianza y valor			
	•Autoseguridad	21;22;23;		
	•Autoconciencia	24;25;26;	Nunca (1)	
Responsabilidad	•La actitud mental	27;28		Bajo
	•Disciplina	29;30;31;		
	•Toma de decisiones	32;33;34;		43- 100
	•Desempeño	35;36;37;		
	• Compromiso	38;39;40;		
	• Asertividad	41;42;43		

Adaptado de: Coaching para docentes y el desarrollo de habilidades en el aula. Bou et al (2015)

Matriz de operacionalización de la variable 02: Desarrollo profesional docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Formación profesional continua.	• Conocimientos y competencias	1;2;3;4;	Ordinal: Likert	Eficiente 159 - 215 Moderado
	•habilidades	5;6;7;	Totalmente de acuerdo	
	•Adaptación al cambio.	8;9;	(TdA) = 5	
	•Innovaciones y competitividad	10;11;12;	Muy de acuerdo (MdA) = 4	
Reflexión	•Organización	15;16;17;	Bastante de acuerdo (BdA) = 3	101- 170
	•Estrategias.	18;19;		
	•Recursos y materiales	20;21;22;23;		
	•Gestión	24;25;26;27;		
Satisfacción profesional	•Enseñanza-aprendizaje	28	Algo de acuerdo (AdA) = 2	Ineficiente 43- 100
	• Motivación	29;30;31;		
	•Actitud	32;33;34;		
	• Conducta	35;36;37;		
	•Participación y colaboración	38;39;40;	Nada de acuerdo (NdA) = 1	
	•Responsabilidad	41;42;43		

Adaptado de: aprendizaje y desarrollo profesional docente. Velaz & Vaillant (2021)

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO

Reciba un cordial saludo, el que suscribe Br. Maria Teresa Huilca Infante, con N° DNI. 42177169, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Coaching educativo y desarrollo profesional de una Institución Educativa Nacional, UGEL 05. Lima, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Coaching Educativo

Escala autovalorativa

Likert

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi Nunca (2)

Nunca (1)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
VI. Coaching educativo	N	CN	AV	CS	S
Dimensión I: Conciencia					
1) Tiene pleno conocimiento de su entorno profesional.					
2) Conoce sus habilidades personales.					
3) Las decisiones que toma influyen en sus objetivos profesionales.					
4) Toma su tiempo para reflexionar sobre lo que pasa a su alrededor.					
5) Concuerda que hay que escuchar, observar bien, para reflexionar sobre la toma de una decisión.					
6) Usted Adquiere un nuevo aprendizaje a través de la escucha activa y observación entre sus colegas.					
7) Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados.					
8) Cree que contribuye con sus reflexiones a las metas propuestas.					
9) Cuando expresa sus ideas, manifiesta su reflexión al grupo de trabajo de trabajo.					
10) Concuerdas que al interpretar lo que se observa de la realidad influye en la conducta de las personas.					
11) Consideras que se debe manejar un mismo lenguaje para una conducta positiva					
12) Piensa que estar bien emocionalmente ayuda a una mejor interpretación de la situación.					
13) Su estado emocional influyen a los cambios positivos de su realidad.					
14) Posees la capacidad de controlar tus emociones frente a situaciones que suceden en tu realidad.					

Dimensión 2: Autocreencia	1	2	3	4	5
15) Se siente capaz de lograr sus objetivos personales.					
16) Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto.					
17) Cree que está cumpliendo con sus metas que se ha propuesto de acuerdo a sus capacidades.					
18) Cree usted que la forma de pensar se debe a su confianza y autoestima.					
19) Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional.					
20) Opina que hay que tener mucho valor para decir lo que pensamos.					
21) Cree que la relación interpersonal depende de una actitud positiva.					
22) Creer en uno mismo positivamente eleva el desarrollo personal y profesional.					
23) Tener la mente positiva genera un desarrollo personal y profesional óptimo.					
24) Eres consciente de las decisiones que tomas.					
25) Crees que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia.					
26) Su autoconciencia influye en sus relaciones con los demás y lo hace sentir seguro.					
27) Considera tener una actitud positiva					
28) Considera que una actitud mental positiva ayude a un mejor desempeño profesional					
Dimensión 3: Compromiso	1	2	3	4	5
29) Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo.					
30) Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional.					
31) Tener orden y disciplina en lo que hace le hace ser más responsable.					
32) Le resulta fácil tomar decisiones.					
33) Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada					
34) Se siente libre al tomar decisiones que influyan en otras personas					
35) Se siente libre de decir lo que piensa sin temor a reproche.					
36) Se hace responsable de las acciones que toma y hace.					
37) Es consciente de su trabajo y ello se ve reflejado en su desempeño.					
38) El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional.					
39) Cree que el compromiso de un equipo influya en la mejora del desarrollo profesional y personal					
40) Piensa que el trabajo colaborativo es mejor para su desarrollo profesional.					
41) Ser asertivo en diferentes situaciones de su vida, lo hace mejor profesional.					
42) Le es fácil aceptar las observaciones de su labor diaria.					
43) Considera que ser asertivo influye en su personalidad.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

Reciba un cordial saludo, el que suscribe Br. Maria Teresa Huilca Infante, con N° DNI. 42177169, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Coaching educativo y desarrollo profesional de una Institución Educativa Nacional, UGEL 05. Lima, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Escala autovalorativa

Likert

- Totalmente de acuerdo. TdA (5)
- Muy de acuerdo. MdA (4)
- Bastante de acuerdo. BdA (3)
- Algo de acuerdo AdA (2)
- Nada de acuerdo. NdA (1)

Ítem y preguntas	1	2	3	4	5
V2. Desarrollo profesional docente	NdA	AdA	BdA	MdA	TdA
Dimensión 1: Formación profesional continua					
1) Tiene pleno conocimiento de la materia que imparte.					
2) Posee conocimientos actualizados en su ámbito laboral.					
3) Participa en actividades de formación para mejorar su desempeño docente.					
4) Programa las actividades que ayuden a los estudiantes a expandir sus conocimientos.					
5) Realiza sus experiencias, sesiones de aprendizaje dentro del tiempo establecido.					
6) Las actividades que realiza esta acorde con la realidad problemática de los estudiantes.					
7) Conoce ampliamente sobre cómo aplicar la retroalimentación a sus estudiantes.					
8) Piensa que las capacitaciones son importantes para el desarrollo de sus labor					
9) Se siente adaptado a los nuevos avances de la tecnología.					
10) Cree que necesita hacer un cambio al modo de enseñar.					
11) Piensa que las capacitaciones mejoran su competitividad.					
12) Existe en su ambiente laboral cooperación entre sus colegas					
13) Se respeta las opiniones del grupo de trabajo.					
14) El clima laboral le ayuda a usted a estar motivado en su trabajo diario.					

Dimensión 2: Reflexión					
15) Considera que es importante organizarse, antes de la ejecución de su trabajo.					
16) Analiza antes de ejecutar plan.					
17) Para usted la organización se da en su ambiente laboral.					
18) Utiliza estrategias diversas que ayuden a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
19) Piensa que necesita implementar nuevas estrategias para mejorar su labor docente mejorar su desarrollo profesional.					
20) Emplea recursos adicionales para fomentar el aprendizaje de tus estudiantes					
21) Hace uso de los recursos tecnológicos para el desarrollo del aprendizaje.					
22) Cree que los recursos didácticos ayuden a su mejor desempeño docente.					
23) Piensa que los estudiantes se sienten más motivados al emplear recursos didácticos en sus clases.					
24) La gestión de su entorno la motiva a su labor diaria.					
25) Se siente respaldada con la gestión que realizan sus directivos.					
26) Sus directivos ayudan a la motivación de su labor docente.					
27) Los directivos ayudan a capacitar a los docentes permanentemente para la mejora de su desarrollo profesional.					
28) Es consciente que la motivación que imparte ayuda al proceso de enseñanza aprendizaje.					
Dimensión 3: Satisfacción profesional					
29) Siente que reconocen su labor docente dentro de tu entorno laboral.					
30) Te sientes como mucha carga laboral y eso te frustra al realizar tu labor					
31) Crees que el monitoreo ayuda a mejorar tu desarrollo profesional					
32) Buscar superarte y adquirir nuevos conocimientos profesionales.					
33) Tienes una actitud positiva cuando se presentan dificultades en el trabajo.					
34) Sabes comunicarte con los demás y ser empático, frente a las situaciones que se presenten.					
35) Piensas que tu conducta determina quién eres como profesional.					
36) Te sientes bien trabajando en equipo.					
37) Sientes que trabajando individualmente te sale mejor las cosas.					
38) Eres participativo en las actividades de la institución.					
39) Colaboras con tus colegas y compartes tus conocimientos para una mejora de su desempeño.					
40) Tu participación en las actividades, reuniones, influye o motiva a los demás.					
41) Realizas la retroalimentación pertinente a los estudiantes.					
42) Crees que la retroalimentación ayuda a tu mejor desarrollo profesional.					
43) En tu ámbito laboral son responsables con su labor docente.					

Muchas gracias

Anexo 4. *Ficha técnica del instrumento para medir el coaching educativo y desarrollo profesional docente.*

Instrumento	Cuestionario sobre coaching educativo
Autor	Maria Teresa Huilca Infante
Objetivo	Recoger datos sobre coaching educativo.
Dimensiones	Conciencia, autocreencia y responsabilidad.
N° de ítems	43
Escala	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), nunca (1)
Niveles de rango	Alto 159 – 215, Medio 101- 158, Bajo 43- 100
Tiempo de aplicación aprox.	15 min.
Fiabilidad	Alfa de combrach 0, 92
Lugar de aplicación	Una Institución Educativa Nacional del distrito de San Juan de Lurigancho.

Instrumento	Cuestionario sobre desarrollo profesional docente
Autor	Maria Teresa Huilca Infante
Objetivo	Recoger datos sobre desarrollo profesional docente.
Dimensiones	Formación profesional continua, reflexión, satisfacción profesional
N° de ítems	43
Escala	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), nunca (1)
Niveles de rango	Eficiente 159 – 215, Moderado 101- 158, Ineficiente43- 100
Fiabilidad	Alfa Cronbach 0,92
Tiempo de aplicación aprox.	15 min.
Lugar de aplicación	Una Institución Educativa Nacional del distrito de San Juan de Lurigancho.

Anexo 5. Validación de juicios de expertos

Nº	Expertos	Coaching educativo	Desarrollo profesional docente
	Mg. Giovana Felicita del Carpio Anyosa	Aplicable	Aplicable
	Mg. Rosario Yanett López Olvea	Aplicable	Aplicable
	Mg. Delfina Yolanda Rojas de Paredes	Aplicable	Aplicable

Anexo 6. Estadísticas de Fiabilidad para la Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	43

Estadísticas de Fiabilidad para la Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	43

Anexo 7. Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Coaching Educativo	0,537	43	0,000	0,140	43	0,000
V2: Desarrollo Profesional Docente	0,537	43	0,000	0,280	43	0,000
D1V1: Conciencia	0,540	43	0,000	0,219	43	0,000
D2V1: Autocreencia	0,537	43	0,000	0,140	43	0,000
D3V1: Responsabilidad	0,474	43	0,000	0,524	43	0,000

^a Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 08. Validez de instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTEO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EDUCATIVO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene pleno conocimiento de su entorno profesional.	x		x		x		
2	Conoce sus habilidades personales.	x		x		x		
3	Las decisiones que toma influyen en sus objetivos profesionales.	x		x		x		
4	Toma su tiempo para reflexionar sobre lo que pasa a su alrededor.	x		x		x		
5	Concuerda que hay que escuchar, observar bien, para reflexionar sobre la toma de una decisión.	x		x		x		
6	Usted Adquiere un nuevo aprendizaje a través de la escucha activa y observación entre sus colegas.	x		x		x		
7	Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados.	x		x		x		
8	Cree que contribuye con sus reflexiones a las metas propuestas.	x		x		x		

ESCUELA DE POSGRADO

9	Cuando expresa sus ideas, manifiesta su reflexión al grupo de trabajo de trabajo.	x		x		x		
10	Concuerdas que al interpretar lo que se observa de la realidad influye en la conducta de las personas.	x		x		x		
11	Consideras que se debe manejar un mismo lenguaje para una conducta positiva	x		x		x		
12	Piensa que estar bien emocionalmente ayuda a una mejor interpretación de la situación.	x		x		x		
13	Su estado emocional influyen a los cambios positivos de su realidad.	x		x		x		
14	Posees la capacidad de controlar tus emociones frente a situaciones que suceden en tu realidad.	x		x		x		
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente capaz de lograr sus objetivos personales.	x		x		x		
16	Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto.	x		x		x		
17	Cree que está cumpliendo con sus metas que se ha propuesto de acuerdo a sus capacidades.	x		x		x		
18	Cree usted que la forma de pensar se debe a su confianza y autoestima.	x		x		x		
19	Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional.	x		x		x		
20	Opina que hay que tener mucho valor para decir lo que pensamos.	x		x		x		
21	Cree que la relación interpersonal depende de la una actitud positiva.	x		x		x		
22	Crear en uno mismo positivamente eleva el desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
23	Tener la mente positiva genera un desarrollo personal y profesional óptimo.	x		x		x		
24	Eres consciente de las decisiones que tomas.	x		x		x		
25	Crees que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia.	x		x		x		
26	Su autoconciencia influye en sus relaciones con los demás y lo hace sentir seguro.	x		x		x		
27	Considera tener una actitud positiva	x		x		x		

ESCUELA DE POSGRADO

20	Emplea recursos adicionales para fomentar el aprendizaje de tus estudiantes	x		x		x		
21	Hace uso de los recursos tecnológicos para el desarrollo del aprendizaje.	x		x		x		
22	Cree que los recursos didácticos ayudan a su mejor desempeño docente.	x		x		x		
23	Piensa que los estudiantes se sienten más motivados al emplear recursos didácticos en sus clases.	x		x		x		
24	La gestión de su entorno la motiva a su labor diaria.	x		x		x		
25	Se siente respaldada con la gestión que realizan sus directivos.	x		x		x		
26	Sus directivos ayudan a la motivación de su labor docente.	x		x		x		
27	Los directivos ayudan a capacitar a los docentes permanentemente para la mejora de su desarrollo profesional.	x		x		x		
28	Es consciente que la motivación que imparte ayuda al proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Siente que reconocen su labor docente dentro de tu entorno laboral.	x		x		x		
30	Te sientes como mucha carga laboral y eso te frustra al realizar tu labor	x		x		x		
31	Crees que el monitoreo ayuda a mejorar tu desarrollo profesional	x		x		x		
32	Buscar superarte y adquirir nuevos conocimientos profesionales	x		x		x		
33	Tienes una actitud positiva cuando se presentan dificultades en el trabajo.	x		x		x		
34	Sabes comunicarte con los demás y ser empático, frente a las situaciones que se presenten.	x		x		x		
35	Piensas que tu conducta determina quién eres como profesional.	x		x		x		
36	Te sientes bien trabajando en equipo.	x		x		x		
37	Sientes que trabajando individualmente te sale mejor las cosas.	x		x		x		
38	Eres participativo en las actividades de la institución.	x		x		x		
39	Colaboras con tus colegas y compartes tus conocimientos para una mejora de su desempeño.	x		x		x		

28	Considera que una actitud mental positiva ayude a un mejor desempeño profesional	x		x		x	
		SI	No	SI	No	SI	No
29	Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo.	x		x		x	
30	Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional.	x		x		x	
31	Tener orden y disciplina en lo que hace le hace ser más responsable.	x		x		x	
32	Le resulta fácil tomar decisiones.	x		x		x	
33	Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada	x		x		x	
34	Se siente libre al tomar decisiones que influyan en otras personas	x		x		x	
35	Se siente libre de decir lo que piensa sin temor a reproche.	x		x		x	
36	Se hace responsable de las acciones que toma y hace.	x		x		x	
37	Es consciente de su trabajo y ello se ve reflejado en su desempeño.	x		x		x	
38	El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional.	x		x		x	
39	Cree que el compromiso de un equipo influya en la mejora del desarrollo profesional y personal	x		x		x	
40	Piensa que el trabajo colaborativo es mejor para su desarrollo profesional.	x		x		x	
41	Ser asertivo en diferentes situaciones de su vida, lo hace mejor profesional.	x		x		x	
42	Le es fácil aceptar las observaciones de su labor diaria.	x		x		x	
43	Considera que ser asertivo influye en su personalidad.	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Tiene pleno conocimiento de la materia que imparte.	x		x		x		
2	Posee conocimientos actualizados en su ámbito laboral.	x		x		x		
3	Participa en actividades de formación para mejorar su desempeño docente.	x		x		x		
4	Programa las actividades que ayuden a los estudiantes a expandir sus conocimientos.	x		x		x		
5	Realiza sus experiencias, sesiones de aprendizaje dentro del tiempo establecido.	x		x		x		
6	Las actividades que realiza esta acorde con la realidad problemática de los estudiantes.	x		x		x		
7	Conoce ampliamente sobre cómo aplicar la retroalimentación a sus estudiantes.	x		x		x		
8	Piensa que las capacitaciones son importantes para el desarrollo de sus labor	x		x		x		
9	Se siente adaptado a los nuevos avances de la tecnología.	x		x		x		
10	Cree que necesita hacer un cambio al modo de enseñar.	x		x		x		
11	Piensa que las capacitaciones mejoran su competitividad.	x		x		x		
12	Existe en su ambiente laboral cooperación entre sus colegas	x		x		x		
13	Se respeta las opiniones del grupo de trabajo.	x		x		x		
14	El clima laboral le ayuda a usted a estar motivado en su trabajo diario.	x		x		x		
		SI	No	SI	No	SI	No	
15	Considera que es importante organizarse, antes de la ejecución de su trabajo.	x		x		x		
16	Analiza antes de ejecutar plan.	x		x		x		
17	Para usted la organización se da en su ambiente laboral.	x		x		x		
18	Utiliza estrategias diversas que ayuden a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	x		x		x		
19	Piensa que necesita implementar nuevas estrategias para mejorar su labor docente mejorar su desarrollo profesional.	x		x		x		

40	Tu participación en las actividades, reuniones, influye o motiva a los demás.	x		x		x		
41	Realizas la retroalimentación pertinente a los estudiantes.	x		x		x		
42	Creer que la retroalimentación ayuda a tu mejor desarrollo profesional.	x		x		x		
43	En tu ámbito laboral son responsables con su labor docente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Doy confiabilidad del instrumento para su ejecución.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Giovana Felicita Del Carpio Anyosa DNI: 09873771

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15, de noviembre del 2021.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTEO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EDUCATIVO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Tiene pleno conocimiento de su entorno profesional.	✓		✓		✓		
2	Conoce sus habilidades personales.	✓		✓		✓		
3	Las decisiones que toma influyen en sus objetivos profesionales.	✓		✓		✓		
4	Toma su tiempo para reflexionar sobre lo que pasa a su alrededor.	✓		✓		✓		
5	Concuerda que hay que escuchar, observar bien, para reflexionar sobre la toma de una decisión.	✓		✓		✓		
6	Usted Adquiere un nuevo aprendizaje a través de la escucha activa y observación entre sus colegas.	✓		✓		✓		
7	Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados.	✓		✓		✓		
8	Cree que contribuye con sus reflexiones a las metas propuestas.	✓		✓		✓		
9	Cuando expresa sus ideas, manifiesta su reflexión al grupo de trabajo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Concuerdas que al interpretar lo que se observa de la realidad influye en la conducta de las personas.	✓		✓		✓		
11	Consideras que se debe manejar un mismo lenguaje para una conducta positiva	✓		✓		✓		
12	Piensa que estar bien emocionalmente ayuda a una mejor interpretación de la situación.	✓		✓		✓		
13	Su estado emocional influyen a los cambios positivos de su realidad.	✓		✓		✓		
14	Posees la capacidad de controlar tus emociones frente a situaciones que suceden en tu realidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
15	Se siente capaz de lograr sus objetivos personales.	✓		✓	No	✓		
16	Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto.	✓		✓		✓		
17	Cree que está cumpliendo con sus metas que se ha propuesto de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		

18	Cree usted que la forma de pensar se debe a su confianza y autoestima.	✓		✓		✓		
19	Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
20	Opina que hay que tener mucho valor para decir lo que pensamos.	✓		✓		✓		
21	Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva.	✓		✓		✓		
22	Creer en uno mismo positivamente eleva el desarrollo personal y profesional.	✓		✓		✓		
23	Tener la mente positiva genera un desarrollo personal y profesional óptimo.	✓		✓		✓		
24	Eres consciente de las decisiones que tomas.	✓		✓		✓		
25	Crees que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia.	✓		✓		✓		
26	Su autoconciencia influye en sus relaciones con los demás y lo hace sentir seguro.	✓		✓		✓		
27	Considera tener una actitud positiva	✓		✓		✓		
28	Considera que una actitud mental positiva ayude a un mejor desempeño profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
29	Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
31	Tener orden y disciplina en lo que hace le hace ser más responsable.	✓		✓		✓		
32	Le resulta fácil tomar decisiones.	✓		✓		✓		
33	Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada	✓		✓		✓		
34	Se siente libre al tomar decisiones que influyan en otras personas	✓		✓		✓		
35	Se siente libre de decir lo que piensa sin temor a reproche.	✓		✓		✓		
36	Se hace responsable de las acciones que toma y hace.	✓		✓		✓		
37	Es consciente de su trabajo y ello se ve reflejado en su desempeño.	✓		✓		✓		
38	El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
39	Cree que el compromiso de un equipo influya en la mejora del desarrollo profesional y personal	✓		✓		✓		
40	Piensa que el trabajo colaborativo es mejor para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
41	Ser asertivo en diferentes situaciones de su vida, lo hace mejor profesional.	✓		✓		✓		
42	Le es fácil aceptar las observaciones de su labor diaria.	✓		✓		✓		

43	Considera que ser asertivo influye en su personalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Tiene pleno conocimiento de la materia que imparte.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Posee conocimientos actualizados en su ámbito laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Participa en actividades de formación para mejorar su desempeño docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Programa las actividades que ayuden a los estudiantes a expandir sus conocimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Realiza sus experiencias, sesiones de aprendizaje dentro del tiempo establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Las actividades que realiza esta acorde con la realidad problemática de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Conoce ampliamente sobre cómo aplicar la retroalimentación a sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Piensa que las capacitaciones son importantes para el desarrollo de sus labor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se siente adaptado a los nuevos avances de la tecnología.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Cree que necesita hacer un cambio al modo de enseñar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Piensa que las capacitaciones mejoran su competitividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Existe en su ambiente laboral cooperación entre sus colegas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Se respeta las opiniones del grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	El clima laboral le ayuda a usted a estar motivado en su trabajo diario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2								
15	Considera que es importante organizarse, antes de la ejecución de su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Analiza antes de ejecutar plan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Para usted la organización se da en su ambiente laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Utiliza estrategias diversas que ayuden a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Piensa que necesita implementar nuevas estrategias para mejorar su labor docente mejorar su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Emplea recursos adicionales para fomentar el aprendizaje de tus estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

21	Hace uso de los recursos tecnológicos para el desarrollo del aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Cree que los recursos didácticos ayuden a su mejor desempeño docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Piensa que los estudiantes se sienten más motivados al emplear recursos didácticos en sus clases.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	La gestión de su entorno la motiva a su labor diaria.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Se siente respaldada con la gestión que realizan sus directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Sus directivos ayudan a la motivación de su labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Los directivos ayudan a capacitar a los docentes permanentemente para la mejora de su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Es consciente que la motivación que imparte ayuda al proceso de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3								
29	Siente que reconocen su labor docente dentro de tu entorno laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Te sientes como mucha carga laboral y eso te frustra al realizar tu labor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
31	Creces que el monitoreo ayuda a mejorar tu desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Buscar superarte y adquirir nuevos conocimientos profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Tienes una actitud positiva cuando se presentan dificultades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Sabes comunicarte con los demás y ser empático, frente a las situaciones que se presenten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	Piensas que tu conducta determina quién eres como profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Te sientes bien trabajando en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

36	Te sientes bien trabajando en equipo.	✓		✓		✓	
37	Sientes que trabajando individualmente te sale mejor las cosas.	✓		✓		✓	
38	Eres participativo en las actividades de la institución.	✓		✓		✓	
39	Colaboras con tus colegas y compartes tus conocimientos para una mejora de su desempeño.	✓		✓		✓	
40	Tu participación en las actividades, reuniones, influye o motiva a los demás.	✓		✓		✓	
41	Realizas la retroalimentación pertinente a los estudiantes.	✓		✓		✓	
42	Creces que la retroalimentación ayuda a tu mejor desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
43	En tu ámbito laboral son responsables con su labor docente.	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Confiabilidad del instrumento para su ejecución.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

Mg. ROSARIO YANETT LOPEZ OLVEA DNI: 09636064

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PROBLEMAS DE PARENDIZAJE

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTEO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EDUCATIVO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Tiene pleno conocimiento de su entorno profesional.	✓		✓		✓		
2	Conoce sus habilidades personales.	✓		✓		✓		
3	Las decisiones que toma influyen en sus objetivos profesionales.	✓		✓		✓		
4	Toma su tiempo para reflexionar sobre lo que pasa a su alrededor.	✓		✓		✓		
5	Concuerda que hay que escuchar, observar bien, para reflexionar sobre la toma de una decisión.	✓		✓		✓		
6	Usted Adquiere un nuevo aprendizaje a través de la escucha activa y observación entre sus colegas.	✓		✓		✓		
7	Considera que hay que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados.	✓		✓		✓		
8	Cree que contribuye con sus reflexiones a las metas propuestas.	✓		✓		✓		
9	Cuando expresa sus ideas, manifiesta su reflexión al grupo de trabajo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Concuerdas que al interpretar lo que se observa de la realidad influye en la conducta de las personas.	✓		✓		✓		
11	Consideras que se debe manejar un mismo lenguaje para una conducta positiva	✓		✓		✓		
12	Piensa que estar bien emocionalmente ayuda a una mejor interpretación de la situación.	✓		✓		✓		
13	Su estado emocional influyen a los cambios positivos de su realidad.	✓		✓		✓		
14	Posees la capacidad de controlar tus emociones frente a situaciones que suceden en tu realidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
15	Se siente capaz de lograr sus objetivos personales.	✓		✓		✓		
16	Se siente seguro(a) de sí mismo cuando pretende un nuevo reto.	✓		✓		✓		
17	Cree que está cumpliendo con sus metas que se ha propuesto de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		

18	Cree usted que la forma de pensar se debe a su confianza y autoestima.	✓		✓		✓		
19	Piensa que una actitud positiva mejora su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
20	Opina que hay que tener mucho valor para decir lo que pensamos.	✓		✓		✓		
21	Cree que la relación interpersonal depende la una actitud positiva.	✓		✓		✓		
22	Crear en uno mismo positivamente eleva el desarrollo personal y profesional.	✓		✓		✓		
23	Tener la mente positiva genera un desarrollo personal y profesional óptimo.	✓		✓		✓		
24	Eres consciente de las decisiones que tomas.	✓		✓		✓		
25	Crees que tu autoestima influye en desarrollar tú la autoconciencia.	✓		✓		✓		
26	Su autoconciencia influye en sus relaciones con los demás y lo hace sentir seguro.	✓		✓		✓		
27	Considera tener una actitud positiva	✓		✓		✓		
28	Considera que una actitud mental positiva ayude a un mejor desempeño profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
29	Considera que ser disciplinado es importante para la responsabilidad de su trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Piensa que la disciplina brinda resultados óptimos en su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
31	Tener orden y disciplina en lo que hace le hace ser más responsable.	✓		✓		✓		
32	Le resulta fácil tomar decisiones.	✓		✓		✓		
33	Suele cambiar o aplazar una decisión ya tomada	✓		✓		✓		
34	Se siente libre al tomar decisiones que influyan en otras personas	✓		✓		✓		
35	Se siente libre de decir lo que piensa sin temor a reproche.	✓		✓		✓		
36	Se hace responsable de las acciones que toma y hace.	✓		✓		✓		
37	Es consciente de su trabajo y ello se ve reflejado en su desempeño.	✓		✓		✓		
38	El compromiso con su trabajo es favorable para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
39	Cree que el compromiso de un equipo influya en la mejora del desarrollo profesional y personal	✓		✓		✓		
40	Piensa que el trabajo colaborativo es mejor para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
41	Ser asertivo en diferentes situaciones de su vida, lo hace mejor profesional.	✓		✓		✓		
42	Le es fácil aceptar las observaciones de su labor diaria.	✓		✓		✓		

43	Considera que ser asertivo influye en su personalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Tiene pleno conocimiento de la materia que imparte.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Posee conocimientos actualizados en su ámbito laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Participa en actividades de formación para mejorar su desempeño docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Programa las actividades que ayuden a los estudiantes a expandir sus conocimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Realiza sus experiencias, sesiones de aprendizaje dentro del tiempo establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Las actividades que realiza esta acorde con la realidad problemática de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Conoce ampliamente sobre cómo aplicar la retroalimentación a sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Piensa que las capacitaciones son importantes para el desarrollo de sus labor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se siente adaptado a los nuevos avances de la tecnología.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Cree que necesita hacer un cambio al modo de enseñar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Piensa que las capacitaciones mejoran su competitividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Existe en su ambiente laboral cooperación entre sus colegas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Se respeta las opiniones del grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	El clima laboral le ayuda a usted a estar motivado en su trabajo diario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2								
15	Considera que es importante organizarse, antes de la ejecución de su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Analiza antes de ejecutar plan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Para usted la organización se da en su ambiente laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Utiliza estrategias diversas que ayuden a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Piensa que necesita implementar nuevas estrategias para mejorar su labor docente mejorar su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Emplea recursos adicionales para fomentar el aprendizaje de tus estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

21	Hace uso de los recursos tecnológicos para el desarrollo del aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Cree que los recursos didácticos ayuden a su mejor desempeño docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Piensa que los estudiantes se sienten más motivados al emplear recursos didácticos en sus clases.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	La gestión de su entorno la motiva a su labor diaria.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Se siente respaldada con la gestión que realizan sus directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Sus directivos ayudan a la motivación de su labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Los directivos ayudan a capacitar a los docentes permanentemente para la mejora de su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Es consciente que la motivación que imparte ayuda al proceso de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3								
29	Siente que reconocen su labor docente dentro de tu entorno laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Te sientes como mucha carga laboral y eso te frustra al realizar tu labor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
31	Creces que el monitoreo ayuda a mejorar tu desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Buscar superarte y adquirir nuevos conocimientos profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Tienes una actitud positiva cuando se presentan dificultades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Sabes comunicarte con los demás y ser empático, frente a las situaciones que se presenten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	Piensas que tu conducta determina quién eres como profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Te sientes bien trabajando en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Anexo 9. Carta de presentación

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN UGEL 05 I.E. N° 161 "Moisés Colonia Trinidad" AS. Pro. Vv. Ayacucho - S. J. L. RED 11	 PERÚ Ministerio de Educación
<i>"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"</i>	
Ass. Ayacucho, 23 de noviembre de 2021.	
<u>OFICIO N° 139-2021-DIE-N°161-MCT-UGEL.05-S/JL</u>	
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
LIMA.	
<u>PRESENTE.</u>	
ASUNTO: Recibido y conforme que la docente Maria Teresa Huilca Infante aplique la encuesta a la Institución Educativa "Moisés Colonia Trinidad"	
<hr/>	
Es muy grato dirigirme a su digna persona a fin de saludarle cordialmente en nombre de la Institución a mi cargo, al mismo tiempo autorizo a la Docente del Nivel Primaria Maria Teresa Huilca Infante, identificada con DNI N° 42177169 para que aplique la encuesta de su investigación.	
Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.	
Atentamente,	
Responsabilidad Estudio Disc Tra	
	
	
LIC. BLANCA CARMEN LEON JUSTO DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 161 "MOISES COLONIA TRINIDAD"	
UGE ASOC. AYACUCHO S.J.L.	

Anexo 10 Conocimiento informado

Consentimiento informado

Yo, Maria Teresa Huilca Infante, estudiante la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando la investigación de título "Coaching educativo y desarrollo profesional docente". Por consiguiente se le invita a participar voluntariamente a dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Objetivo del estudio.

Tiene como objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desarrollo profesional en los docentes de una Institución Educativa Nacional de la UGEL 05. Lima, 2021

Aclaraciones respecto del estudio.

La decisión de participar en el estudio es plenamente voluntaria.

Por la participación en el estudio no se hará acreedor de pago alguno u otra cosa a cambio.

Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial y anónima, y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su participación.

Firma del participante

DNI:

