



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos
instituciones educativas públicas, Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Zegarra Aguirre, Yessica Pamela (orcid.org/0000-0002-9524-7959)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

COASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ
2023

Dedicatoria

Dedicado a quienes siempre me animan a seguir adelante, mis padres, Tiago Matías mi hijo amado, que es mi apoyo y uno de mis mejores aliados, asimismo a quienes aportaron con un granito de arena para que haya logrado una más de mis metas.

Agradecimientos

Agradezco infinitamente al ser supremo, porque me permite estar llena de salud y darme la fuerza necesaria para cumplir con mis objetivos. Asimismo, a cada uno de los maestros de nuestra prestigiosa Universidad, quienes con mucho cariño y paciencia compartieron sus conocimientos para lograr terminar esta etapa de aprendizaje para mi desarrollo profesional.

índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2 Distribución de la población	22
Tabla 3 Jueces de expertos	23
Tabla 4 Coeficiente Alpha de Cronbach de la Variable Coaching Educativo	24
Tabla 5 Coeficiente Alpha de Cronbach de la Variable desarrollo profesional docente	24
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la variable Coaching educativo	27
Tabla 7 Nivel de percepción de las dimensiones de la variable coaching educativo	28
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable desarrollo profesional docente	29
Tabla 9. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable motivación laboral	29
Tabla 10 Estadígrafos de variable uso del coaching educativo y dimensiones.	30
Tabla 11 Estadígrafos de variable uso del desarrollo profesional docente y dimensiones.	30
Tabla 12 Tabla cruzada Desarrollo profesional docente * Coaching educativo	31
Tabla 13 Prueba de Chi – cuadrado de hipótesis general	32
Tabla 14 Tabla cruzada conciencia*desarrollo profesional educativo	33
Tabla 15 Prueba de Chi – cuadrado de hipótesis específica 1	34
Tabla 16 Tabla cruzada autocreencia*desarrollo profesional docente	35
Tabla 17 Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 2	36
Tabla 18 Tabla cruzada responsabilidad*desarrollo profesional docente	37
Tabla 19 Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 3	38

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Campana de Gauss para la hipótesis general	32
Figura 2 Campana de Gauss para la hipótesis específica 1	34
Figura 3 Campana de Gauss para la hipótesis específica 2	36
Figura 4 Campana de Gauss para la hipótesis específica 3	38

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo explicar la influencia de la variable coaching educativo y el desarrollo profesional docente por ello el estudio fue aplicado, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la población y muestra fueron 40 docentes de 2 instituciones educativas.

A quienes, se aplicaron la técnica de la encuesta, y el instrumento del cuestionario, con validez por 3 jueces de expertos y confiabilidad alta medido con el estadístico del Alpha de Cronbach. Se encontró que, el coaching educativo si influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. Esto fue determinado por la relación de chi-cuadrado donde se obtuvo $P\text{-Valor} = 0,0008 < 0,050$, por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_a . De manera similar, con las dimensiones conciencia y responsabilidad influye significativamente en el desarrollo profesional docente.

Sin embargo, la autocreencia no influye en el desarrollo profesional docente. Se concluye que, existe una influencia significativa entre el coaching educativo y el desarrollo profesional.

Palabras clave: Coaching educativo, desarrollo profesional, desempeño docente.

Abstract

The objective of this study was to explain the influence of the educational coaching variable and the professional development of teachers, for this reason the study was applied, at an explanatory level, with a quantitative approach and non-experimental design. The population and sample were 40 teachers from 2 educational institutions.

To whom, the survey technique and the questionnaire instrument are applied, with validity by 3 expert judges and high reliability measured with the Cronbach's Alpha statistic. It was found that educational coaching does significantly influence the professional development of teachers from two educational institutions in the city of Cusco, 2022. This was determined by the chi-square relationship where $P\text{-Value} = 0.0008 < 0.050$, therefore, H_0 was rejected and H_a was obtained.}

Similarly, with the dimensions of awareness and responsibility, it significantly influences teacher professional development. However, self-belief does not influence teacher professional development. It is concluded that there is a significant influence between educational coaching and professional development.

Keyword: Educational coaching, professional development, teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

Está claro que después de la pandemia por el COVID 19, la educación sigue siendo uno de los temas de vital importancia a nivel mundial, ya que la educación es la base para que los países se desarrollen, así como también es una de las herramientas más significativas para disminuir la pobreza, aumentar la salud y la estabilidad económica. Es así que todos los integrantes de la escuela son responsables de aportar en la educación integral de los educandos, pero, en quienes recae una mayor responsabilidad es en los directivos y maestros, ya que son las personas con las que permanentemente comparten experiencias de aprendizaje, las cuales deben ser significativas, en donde los docentes deben sentirse seguros para desenvolverse plenamente y desplegar todo potencialidades (BANCO MUNDIAL, 2022).

Es por eso, que para UNESCO (2022) los maestros bien preparados, respaldados y primordialmente valorados, son fundamentales para asegurar una formación en el aprendizaje eficaz para todos, la finalidad es lograr los objetivos educativos que se desea. Los docentes y directivos son uno de los actores de mayor importancia en la educación. La buena formación de los maestros es un factor decisivo en los aprendizajes y el buen desarrollo de los educandos, ya que los maestros son un modelo, que muchas veces no solo influyen en su rendimiento cognitivo, sino también en otros aspectos como en la socialización, así como en el desempeño laboral que tendrán presente a lo largo de toda su vida, lo cual significa un reto que los docentes asumen a la hora de desempeñar su labor BANCO MUNDIAL (2022).

En el contexto español el coaching se ha estado utilizando para mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores y ha tenido resultados impactantes, es así que también se está utilizando en el espacio educativo, ya que es una forma de trabajar con un participante o varios participantes que estén dispuestas a lograr sus metas y objetivos, con ayuda de un acompañante (coach) para lograr conseguir los objetivos que se proponen utilizando la comunicación y la escucha activa. Asimismo, el que hace de coach ayuda a quien acompaña a identificar sus fortalezas durante el proceso. Es por ello, que para que un educador se sienta cómodo a la hora de impartir sus

conocimientos y actuar como guía, para sus educandos es importante utilizar esta herramienta, que no solo ayudará a los maestros a encontrarse consigo mismo, sino, más bien redescubrir sus habilidades y finalmente puedan desplegar todo su potencial, para que se desarrollen plenamente como profesionales, siendo líderes, trabajando en equipo por metas en común y se sientan conformes con la labor que realizan a diario (Giráldez & Van (2016)

En el ámbito nacional se ha elaborado el (MBDD, 2014) que es un documento que está dirigido específicamente a los docentes, que considera diferentes aspectos en los que los educadores deben desenvolverse para lograr los aprendizajes fundamentales que esta demanda, en donde se logre generar el pensamiento crítico y creativo de los educandos. Además de fortalecer la socialización inclusiva y amable entre todos los integrantes de la familia educativa. Una de las características de la docencia que se requiere dentro de la educación peruana son las relaciones interpersonales ya sea entre pares, o entre todos los integrantes de toda la familia educativa, donde es necesario un ambiente integrador, cómodo y cooperativo dentro de las aulas, ejerciendo un liderazgo basado en la aceptación mutua y el trabajo en equipo de todos los participantes educativos (MINEDU, 2014).

Es así que los docentes y directores tienen una gran responsabilidad que es la de dirigir las escuelas, a través de diversas competencias interpersonales como: el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, acompañado de un estado emocional óptimo para su eficaz desenvolvimiento, con la finalidad de lograr objetivos en común. Sin embargo, dentro de algunas instituciones educativas, aún existe dificultades en las relaciones interpersonales, como la falta de empatía, el saber escuchar, el trabajo en equipo y primordialmente una buena comunicación entre docentes. La falta de estas características que es propia de un profesional docente, hace que los objetivos y metas trazados no se desarrollen a plenitud y esto afecta indirectamente a los estudiantes quienes son la razón de ser de un maestro (MINEDU, 2014).

El coaching es un proceso que ayuda a autorregularse, que se centra en el ser y hacer de las personas, en donde el ser prioriza el cuidado propio, considerando una buena calidad de vida, mientras el hacer ayuda a acrecentar el rendimiento y logra un buen estilo de liderazgo. En este sentido el bienestar de la persona es esencial, ya que cuando una persona se encuentra bien, tiene motivación, autenticidad, compromiso, entre otras condiciones que ayudan al buen desarrollo profesional, los cuales son necesarios para que cada uno de los docentes logre sentirse pleno y seguro a la hora de desempeñarse dentro y fuera de las aulas, esto traerá consigo frutos que solo beneficiaran a los educandos que son el centro del proceso educativo Lozano (2008)

El Coaching educativo ayuda a mejorar y superar el desempeño individual, ya que una de las prioridades es desplegar las competencias emocionales utilizando el dialogo y la comunicación, para garantizar el logro de las otras dimensiones humanas vinculadas con el proceso educativo, en donde un docente que se encuentre bien, pueda brindar lo mejor sí mismo. Con ayuda de esta herramienta del coaching educativo los directores y docentes, no solo logran fortalecer el liderazgo, su desempeño, así como las relaciones sociales dentro y fuera de la comunidad educativa, lo cual los hará sentirse seguros a la hora de desenvolverse Según Valero (2019).

El coaching educativo puede ayudar a mejorar el desarrollo profesional docente, ya que una de las necesidades a nivel de todo el mundo, es brindar una educación que les sirva para su vida y para qué esto pueda darse es necesario que los directivos y maestros tengan claro cuál es el rol que deben cumplir dentro de su centro de educación. Es así que para el MINEDU (2014) el desarrollo profesional docente es importante ya que tienen como finalidad primordial el lograr la innovación dentro del ámbito educativo, así como y el conocimiento pedagógico, de tal forma que se pueda lograr el compromiso pleno de los docentes en su desarrollo profesional, brindando una educación de calidad a cada uno de los educandos a su cargo.

Según, Macedo & Vaillant (2009) el desarrollo profesional docente es una secuencia articulada que los maestros realizan dentro de las aulas y la comunidad

educativa, ya sea de forma personal o grupal, donde permanentemente se actualizan y tienen el compromiso de ser agentes de cambio, desarrollando el conocimiento, habilidades e inteligencia emocional. No hay duda que el coaching educativo es un instrumento que ayudará a que los educadores puedan identificar sus debilidades, fortalezas con la finalidad de mejorar su propia práctica docente, logrando así los aprendizajes esperados de todos los estudiantes que son el futuro de la sociedad.

En la ciudad del Cusco, dentro de dos instituciones educativas públicas se ha observado debilidad en el desenvolvimiento profesional de los maestros debido diversas situaciones como: la carencia de trabajo en equipo, falta de un dialogo asertiva, primordialmente la carencia de compromiso que se evidencia en los maestros de dichos centros educativos, es evidente que su desenvolvimiento es escaso y no hay iniciativa propia. Esto debido a que los directores han dejado de lado este aspecto importante que tiene mucho que ver con las necesidades de los maestros. Aparentemente existe un liderazgo, pero no se utilizan las herramientas necesarias para desarrollarnos como tal, es por esto que no hay mejora en el compromiso e identidad laboral de los docentes. Esto está afectando a toda la comunidad educativa, al clima institucional de los docentes y a todos los implicados en el trascurso de enseñar y aprender, primordialmente a los educandos que son la prioridad en todo el desarrollo educativo. Por ello es sumamente importante la aplicación de un programa de coaching ayudará a fortalecer el liderazgo tanto de los directivos como de cada uno de los docentes, para el buen ejercicio profesional de los maestros, donde todos se involucren con la finalidad de lograr propósitos y metas en común, considerando los aportes de cada integrante (MINEDU, 2014).

Por lo antes expuesto, se ha propuesto la siguiente pregunta general: ¿Cómo influye el coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas del Cusco, 2022? De otra parte, se han considerado las siguientes interrogantes específicas: a) ¿De qué manera influye la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad públicas del Cusco, 2022 ?; b) ¿De qué manera influye la autocreencia en el desarrollo

profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad públicas del Cusco,2022?; c) ¿De qué manera influye la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad públicas del Cusco, 2022?

Es así que el estudio tiene una justificación teórica, ya que, con apoyo de diversas fuentes de investigación, como la de Farroñay (2020) que indico que el coaching tiene una significatividad en el desempeño de los educadores, es así que la el presente estudio se pretende explicar cuál es la incidencia del coaching educativo en el desarrollo profesional docente, esto con la finalidad de que al concluir la investigación se proceda a la elaboración de un programa de coaching educativo que pueda aplicarse a las dos instituciones educativas, en donde se logre que todos los docentes involucrados mejoren su práctica docente, y puedan desempeñarse íntegramente, ya que hay investigaciones que han demostrado que el coaching educativo es realmente importante en el ámbito educativo, ya que no solo se centra el bienestar de los educandos, sino también en el bienestar de cada uno de los actores educativos, quienes son los encargados de dar la mejor educación a todos los educandos. Es así que con apoyo de investigaciones que se realizaron anteriormente, se puede apoyar la presente investigación y posteriormente servir de apoyo para otras investigaciones.

Asimismo, el presente estudio también tiene una justificación práctica, ya está tiene el propósito de fundamentar el nivel de influencia que tiene el coaching educativo en los maestros, con la intención de utilizarla para otras investigaciones, así como también al concluir la investigación se puede realizar otros estudios para dar fe de la significatividad de el coaching educativo para un buen desenvolvimiento de los maestros en los espacios educativos. El realizar un programa de coaching educativo puede ser uno de los frutos de la presente investigación, ya que ayudaría a poner en práctica las hipótesis planteadas y evidenciar la importancia del coaching en el ámbito educativo. Sin embargo, para que pueda llevarse a la práctica se requeriría de apoyo de quienes son los responsables de encaminar las casas de estudio, ya que son los

responsables de dirigir las escuelas, de no contar con su apoyo sería difícil su aplicación.

Por último, la investigación considera la justificación metodológica ya que, el estudio presente tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, explicativo que tiene la intención de explicar el grado de incidencia que tiene la variable independiente sobre la variable dependiente ya que ambas variables tienen carácter válido y confiable, para la adquisición de datos, donde se utilizaron preguntas para la medición de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones de estudio con la intención de comprobar las hipótesis propuestas en el presente estudio. Con el fin de servir y apoyar a otros estudios de investigación, que de seguro surgirán, ya que el coaching insertado en el campo educativo trae consigo resultados significativos según los diversos autores mencionados, en este caso esta direccionado al desarrollo profesional docente, lo cual implica el despliegue de diversas competencias para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

El objetivo general de la investigación, explicar la incidencia de la variable coaching educativo y el desarrollo profesional de los maestros de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Cusco, 2022. Donde de este objetivo general se desprenden los objetivos específicos que ayudaran a encaminar la presente investigación; a) Explicar la influencia de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Cusco, 2022.; b) Explicar la influencia de la autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022; c) Explicar la influencia de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.

La hipótesis general después de haber revisado artículos científicos entre otras investigaciones, es que se puede aseverar de que hay una influencia significativa entre coaching educativo y desarrollo profesional docente (desempeño docente y clima institucional, compromiso docente) ya que estas dos últimas se desprenden de la segunda Variable. Asimismo, las hipótesis específicas son: a) Existe influencia

significativa de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. b) Existe influencia significativa de la autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. c) Existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el espacio internacional se encontró un artículo científico de Valero (2019) en el que analiza e investiga cómo el coaching educativo tiene un impacto en los docentes teniendo como base las principales teorías de la Educación. Esta investigación se efectuó en la casa de estudio Superior de Madrid (España) en donde el enfoque fue Cuantitativo, con un diseño descriptivo. La investigadora llegó a la conclusión que el coaching educativo se afianza de las teorías tradicionales de la educación, tiene relevancia, ya que promueve e impulsa al estucando, considerándolo como un eje primordial en el desarrollo de los aprendizajes aprendizaje, y a la vez ayuda al fortalecimiento y el desarrollo de potencialidades de los docentes, para un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de las aulas.

Es así, que en la misma línea se encontró la indagación científica de los autores López-Yáñez et al. (2018) realizado en Sevilla (España) donde se da a conocer los resultados de la puesta en práctica de un programa de preparación de directores escolares basados en la evaluación de su práctica y el coaching. Los cuales estaban compuestos por instrumentos sobre el perfil de liderazgo, y grupos acompañados por un coach, con la finalidad de evaluar el potencial en la práctica de los directivos. La indagación fue cuantitativa, con un diseño experimental, que considero una población de 24 directivos donde solo completaron el programa 20 directivos llegando a la conclusión de que aplicar programas de coaching grupal ayuda a la formación de directores escolares líderes capaces de recibir sugerencias y en un ambiente acogedor. Es así que este trabajo apoya las variables de presente estudio, ya que lo que se desea es dar a conocer que el coaching ayudará a que los directivos, maestros, estudiantes y toda la comunidad educativa desarrollen sus potencialidades.

De otra parte, un estudio científico realizado en Cuba, que también aporta significativamente a la presente investigación es el de Pérez et al. (2019) en donde se fundamenta con diversos autores la importancia de mejorar y cambiar la situación de la escuela, para alcanzar logros significativos en las instituciones educativas a través de la inserción de coaching en el espacio educativo y la práctica de los educadores como coaches, donde los educandos sean los más beneficiados, en donde logren

vencer las dificultades que les impide superarse. Esto implica utilizar estrategias para que los educandos identifiquen sus emociones, para lograr que tanto educadores como estudiantes sean autónomos, responsables no solo en el ámbito educativo, sino también en personal y desempeño laboral. Es así que este artículo tiene una metodología explicativa, no experimental que se basa en sustentar de que el coaching académico se alinea como próxima herramienta de orientación para los maestros, pero es trascendental la formación de todo el profesorado en el manejo de las estrategias del coaching, para que les permita utilizar de manera correcta cada una de las estrategias y sus herramientas. Con el aporte de este artículo podemos reafirmar nuestra hipótesis, ya que el coaching ayuda a desplegar las competencias de quienes ponen en práctica, primordialmente de los docentes que tienen a su cargo una importante responsabilidad.

En el mismo sentido se ha encontrado un artículo de Sánchez-Teruel (2016) donde se puede evidenciar que coaching insertado al campo educativo trae consigo muchos beneficios, ya sea a nivel de estudiantes, padres de familia, así, como para la formación permanente del profesorado, quienes son responsables de dirigir y encaminar el aprendizaje de los educandos, donde a través de esta herramienta los docentes dejan salir sus potencialidades para aprender a aprender, dando lugar a una buena relación entre estudiante y docente. Dentro de este estudio realizado en (México) hay algunas consideraciones a tomar en cuenta para lograr las metas trazadas, una de ellas es que los directivos, así como los docentes consideren esta herramienta como una metodología significativa, es así, que el coaching dentro de la educación necesita maestros bien formados y entrenados para desempeñar su labor de manera óptima. Esta es una investigación científica que apoya la intención de estudio, ya que utilizar el coaching dentro del ámbito educativo ayuda al buen desarrollo profesional docente, ya que un docente con buena formación ya sea en el ámbito, personal, psicológico y principalmente emocional podrá desplegar todas sus potencialidades a plenitud.

Finalmente, Sánchez & Boronat (2019) hicieron una investigación sobre coaching educativo para desarrollar competencias intra e interpersonales, este estudio se realizó con la finalidad de que los participantes adquieran competencias y buenos

hábitos dentro del su centro laboral, esto con la intención de que se desarrollen como profesionales plenamente. Esto a través de un programa de coaching, donde se propició el trabajo colaborativo entre los maestros implicados y los estudiantes de la carrera educación infantil y educación física, donde se tuvo resultados satisfactorios que dan muestra de que la puesta en práctica de un programa de coaching en el ambiente educativo ayudó a que los participantes autoevalúen sus propias competencias, eficacia en la solución de situaciones problemitas, así como el fortalecimiento de la autoestima. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, cuasi experimental, que da grandes luces de que es un buen referente en el presente tema de investigación.

A nivel nacional se encontró la investigación de León (2022) que tuvo como primera intención encontrar la relación que podía existir entre coaching y compromiso docente esto a raíz de algunas debilidades que presentan los docentes en dicha institución educativa, donde el enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte trasversal con una población de 106 docentes de secundaria y tomando como muestra 84 docentes. Teniendo los siguientes resultados frente a la relación entre las dos variables $Rho = 0.265$ y $sig. = 0.015$, estos resultados demostraron que hay una relación importante entre el coaching educativo y compromiso de los maestros. En esta investigación está claro que la aplicación del coaching educativo dentro de las instituciones educativas daría grandes resultados, ya que no solo se lograría el compromiso docente, si más bien la formación continua y a plenitud del maestro, que es un pilar muy importante sienta satisfacción al desempeñar su labor dentro de las aulas.

En la misma línea, Huaranga (2019) realizó una investigación donde una de las variables de estudio fue desarrollo profesional docente, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental de corte trasversal y correlacional con una la población de 60 maestros, que después de aplicarles la encuesta dio un resultado de correlación del Rho Spearman es de ,668 lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables. Lo cual indica que realmente hay una correspondencia entre ambas variables. Durante el proceso de la investigación se demostró que los docentes deben manejar estrategias para situaciones de conflicto que se presenten durante el proceso

educativo, lo cual implica un desarrollo profesional significativo de los docentes, quienes deben actualizarse constantemente para enfrentar los retos que día a día enfrenta la educación.

Asimismo, otra investigación que aporta al presente trabajo es la de Abril (2020) donde se tuvo la intención de encontrar relación entre coaching educativo y clima laboral, dando como resultado que al desarrollar los planes de mejora haciendo uso de las herramientas y estrategias del coaching dentro de la institución educativa de estudio, no solo favorecerá al buen clima laboral, sino, también mejora el buen desarrollo profesional del docente y por ende su desempeño. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal con una población de 48 entre docentes y administrativos.

También se encontró la investigación de Barbarán (2019) en donde las variables de estudio son coaching educativo y práctica docente, en el cual se pretendía encontrar la concordancia que hay entre ambas variables, los resultados fueron que al observar el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.798$ ($p < 0.05$), se muestra que existe una alta relación directa entre ambas variables. Es así que esta investigación es un aporte importante para seguir desarrollando este tema investigación ya que ayuda a la buena formación profesional de los maestros, para la realización de aprendizajes esperados de los educandos. Este estudio tiene el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo correlacional, con una población de 30 docentes. Una de las recomendaciones significativas de la investigación antes mencionada es promover programas de capacitación de forma permanente, ya que la pandemia por el COVID 19, ya nos ha demostrado que los docentes deben estar preparados para los diferentes retos que se presentan conforme avanza la tecnología.

Por otro lado, Farroñay (2020) en la investigación que realizó sobre la significatividad del Coaching en el progreso de competencias en maestros, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo con una población de 100 docentes. Tuvo como intención establecer la correlación entre las dos variables, lo que se obtuvo del Coeficiente de Correlación de Spearman calculados con el SPSS, dieron un valor $r = 0,724$ lo que indica que existe una relación

positiva entre las variables de estudio. En esta investigación se concluyó que el coaching tiene mucho que ver en el desarrollo de las competencias docentes, ya que al aplicar un programa de coaching puede resultar significativo para que los docentes participantes logren desarrollar las competencias deseadas.

En el mismo sentido, la investigación de Torres (2017) aporta al trabajo de investigación ya tuvo como objetivo primordial establecer una relación entre las variables gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes. El enfoque fue cuantitativo, con un diseño correlacional, en donde se consideró una población de 161 docentes. En donde los resultados obtenidos con la prueba de 0.591 (p -valor = $.000 < .05$). indican que hay una correlación positiva entre las variables de estudio. Es así que en la investigación de Torres se concluyó que es importante que los docentes manejen información actualizada, con la intención de mejorar el desempeño de los educadores, ya que un maestro que maneje información actualizada, podrá innovar y mejorar sus competencias y estrategias a lo largo del proceso educativo. Asimismo, se sugiere formar comunidades educativas en donde los maestros puedan compartir experiencias que les ayude a mejorar sus prácticas docentes.

Por otro lado, la investigación de Huilca (2021) coincide con las dos variables de estudio de la presente investigación que son coaching educativo y desarrollo profesional en docentes y tuvo como meta primordial identificar la incidencia del coaching educativo en el progreso de la carrera docente. El estudio fue de tipo aplicado, de nivel explicativo, con un enfoque cuantitativo, no experimental de diseño correlacional causal. Donde se consideró una población y muestra de 43 docentes. De esta investigación se concluye que la implementación de un buen programa de coaching educativo, desarrollaría el compromiso y la identidad de los maestros que ayudaría al buen desarrollo profesional docente que implica, sentirse bien emocionalmente, para desempeñarse de forma positiva en todos los aspectos de su vida.

Otra investigación que aporta al presente trabajo de investigación es la de Reyes (2020) realizado en Santiago de Chile sobre coaching educacional y desarrollo profesional docente que tiene un enfoque cuantitativo de modo exploratorio descriptivo, surge a raíz de la dificultad de los maestros para enfrentarse a los

constantes desafíos para educar a los estudiantes, lo cual dota a la investigación de algunas herramientas que puedan ayudar a mejorar dicha situación, es por esta razón que surge el coaching profesional como una estrategia de mejora para la práctica docente, donde el maestro pueda añadir nuevas formas de actuar y cambiar sus creencias, con la finalidad de que pueda desplegar todo su potencial y desempeñarse una manera efectiva, logrando así su pleno desarrollo profesional.

Asimismo, la investigación de García (2020) se centró en las variables coaching educativo y practica pedagógica, con un enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo, con un diseño no experimental de nivel correlacional causa, donde se consideró una población de 60 docentes en quienes se desarrolló una encuesta, que dio como resultado que el coaching educativo influye significativamente no solo a las dimensiones, si no también apoya la hipótesis general con un 50,2% de que el coaching educativo incide en la práctica de los educadores. Las recomendaciones de la investigación se dirigen a que es importante la realización de talleres, grupos de interaprendizaje, que puedan ayudar a que los docentes se desarrollen plenamente, para lograr que los estudiantes aprendan para la vida, logrando ser competentes al desenvolverse en la sociedad.

Finalmente, Pacheco (2021) abordó el tema de investigación sobre las competencias investigativas y el desarrollo de la profesión docente cuyo estudio tuvo la intención de dar a conocer correlación entre las variables capacidades explorarías y el desarrollo profesional, cuyo enfoque metodológico es cuantitativo, correlacional donde se consideró una población de 20 docentes. Los resultados muestran que el valor de coeficiente de Spermán (ρ) es $-0,085$ y significancia $0,602$. Del resultado obtenido se ultimó la necesidad de optimizar las aptitudes y aumento de estrategias pedagógicas de los educadores. En este estudio se llegó a la conclusión que el logro profesional aporta a la mejora de las experiencias de los educadores, así como se valora el trabajo de los docentes desde el enfoque constructivo y socializador, por lo cual es transcendental desarrollar las actitudes de indagación científica de los docentes, con la finalidad de mantenerse actualizados en los nuevos retos que demanda la educación, con el propósito de desarrollar su propio crecimiento profesional, personal y pedagógico.

En el ámbito local se encontró la investigación de Cruz (2022) donde las variables fueron coaching educativo y la cultura organizacional, en donde el propósito fue dar a conocer la incidencia de una variable sobre la otra. El enfoque fue cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional con una población de 59 educadores de una red educativa. Las resultados fueron halladas a través de un modelo de regresión lineal con un $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ que el coaching educativo influye de manera significativa en la cultura organizacional de los maestros de la Red. De este estudio se concluye que el coaching educativo incide de forma valiosa en la identidad de los educadores, además fortalece la comunicación de los mismos, dándole valor a la labor que día a día desempeñan. Cada uno de estos aspectos en los cuales influye el coaching son parte de un buen desarrollo profesional de los docentes, que aporta al tema de investigación tratado.

Una de las teorías que apoya a la variable coaching educativo es la teoría de la autoeficacia (Bandura, 1997 citado por Giráldez hayes & Van Nieuwerburgh, 2016) que se centra en el análisis que hacemos las personas, para ver si seremos capaces de lograr lo que queremos, considerando las formas de pensar, los sentimientos y las conductas, lo cual ayuda a la automotivación para lograr los objetivos que se tiene.

Otra de las teorías que apoya al coaching es la teoría de la personalidad de (Sigmund Freud, 1856-1939 citado por Schultz & Schultz, 2016) donde señalo que la personas que están emocionalmente saludables, actúan de manera más consiente, además identifican las situaciones que los motivan a seguir. El coaching se centra en que las personas reconozcan esas situaciones que los motivan y puedan lograr desarrollar todas sus potencialidades en el ámbito educativo, primordialmente el fortalecimiento de los educadores.

Asimismo, para apoyar a las variables de la presente investigación se ha considerado también las definiciones de algunos autores que apoyan la postura. Según Cueto (2021) el coaching es un proceso donde la persona más importante es el coachee, es decir el individuo que recibe el coaching, el papel del coach se limita a conducir el proceso que ayudara a identificar todos los aspectos, sentimientos, formas de pensar de la persona que recibe el coaching, que no le permiten identificar por si solos, la realidad que desearían conseguir. Es decir, el coaching es un proceso

completo que ayuda a los participantes a encontrar resultados a partir de tomar conciencia, lo cual permitirá lograr cambios en todos los aspectos de la persona, primordialmente permitirá que la persona se sienta motivada para comenzar acciones en su mejora personal.

Para Giráldez Hayes & Van Nieuwerburgh (2016) El coaching educativo es una herramienta que ayuda a ver el futuro con confianza, con la finalidad de liberar el potencial de cada persona dentro del ámbito educativo, tomando en cuenta el presente, para mejorar el futuro y lograr objetivos y metas trazadas.

Según Bou (2013) el coaching educativo aborda tres aspectos importantes dentro del sistema educativo, el primero está relacionada con el fortalecimiento de métodos de aprendizaje participativo entre estudiantes, el segundo está relacionada con la actualización permanentemente de todas las personas de una escuela con la intención de que adquieran lo mejor de sí mismos, alcanzando así sus propósitos académicos, particulares y profesionales, por ultimo intervenir en contextos de conflicto que se presenten entre los distintos miembros de la escuela. Las dimensiones que se considera según este autor son: conciencia, autocreencia y responsabilidad.

El coaching utiliza la conciencia, que es la primera dimensión del presente trabajo de investigación, para que las personas puedan identificar aquellas cosas que los limita ver con claridad la realidad que desean, mediante la toma de conciencia que se desarrollará a través de un proceso, lo cual les permitirá reconocer actitudes, sentimientos y creencias que la persona trae consigo mismo, esto les permitirá modificar su realidad. Es así que es importante que quien acompañe a la persona, pueda ayudarle a que pueda verse a sí misma, evitando buscar responsables para justificar su realidad. Es importante tomar conciencia, ya que, según las formas de pensar y de las ideas que se tengan, esto ayudará a encaminar sus vidas, Bou (2013)

La autocreencia es la segunda dimensión del coaching y una de las más importantes, ya que ayuda a las personas a lograr la seguridad y el amor propio necesarios para alcanzar lo que anhelan, es así que las personas al tomar conciencia, que es uno de los primeros pasos en el coaching, pueden darse cuenta, donde se encuentran y a partir de ahí saber hacia dónde se dirigen, para ello es importante la fuerza interior que nos ayuda a confiar en nosotros mismos, esto nos ayudará a

enfrentar diferentes situaciones con buena actitud. La autocreencia ayudará a los docentes a desplegar la capacidad de creer en sí mismos, para lograr desarrollarse plenamente en el desarrollo de la labor educativa, de tal forma que cumplan con las metas y objetivos trazados, Bou (2013)

Finalmente, la tercera dimensión de la variable independiente coaching educativo es la responsabilidad, que implica ser consciente de que las personas son las únicas responsables de sus comportamientos, asumiendo compromisos, los cuales traerán consigo grandes resultados. El docente al desarrollar la carrera profesional, asume un compromiso con todos los agentes educativos, asimismo, la responsabilidad siempre va acompañada de la libertad porque las personas son dueñas de sus actos y son libres de elegir algún compromiso, responsablemente lo cual que implica transformar las dificultades en oportunidades lo que tiene que ver con nuestra integridad, dignidad, autoestima y con la manera de socializar Bou (2013)

Una de las teorías que apoya a la variable desarrollo profesional docente es la teoría sociocultural de (Vigotsky ,1981 citado por Gómez , 2019)es la que le da un soporte importante a la labor de los maestros en el sector educativo, la teoría sociocultural de Vigotsky, es una teoría donde la labor de maestro es la de ser un guía, capaz de guiar y ayudar a encaminar los aprendizajes de los educandos, brindándole el apoyo necesario y facilitándole herramientas, donde es importante la interacción social y el ambiente, ya que los educandos aprenden de mejor cuando socializan en un determinado contexto, donde logran aprendizajes que les servirá para la vida. Para que los educandos puedan desarrollarse plenamente, es necesario que los maestros estén bien preparados y primordialmente tengan conocimientos de los elementos socio históricos que intervienen en la educación de los educandos, y finalmente puedan sentirse plenamente desarrollados (Rosas & Sebastian, 2020)

Con respecto a la variable desarrollo profesional, se ha encontrado algunas definiciones que aportan en gran medida a la presente investigación. Según, Macedo & Vaillant (2009) el desarrollo profesional del educador es un proceso que los maestros realizan dentro de las aulas y la comunidad educativa, ya sea de forma personal o en donde participen un buen grupo, donde permanentemente se actualizan y tienen el compromiso de ser agentes de cambio, desarrollando el conocimiento, habilidades e

inteligencia emocional.

Para Vélaz de Medrano & Vaillant (2016) el desarrollo profesional docente es un aprendizaje de diversos aspectos del trabajo que realizan los docentes, donde es importante que los maestros aprendan y desaprendan sobre su propia práctica, para enfrentar los desafíos que día a día surgen en el desarrollo de los aprendizajes, con la intención de que los maestros puedan mejorar sus competencias intelectuales, personales y sociales para lograr los aprendizajes esperados en los educandos.

Según, Pérez et al, (2015) el desarrollo profesional docente es aquel que se inicia a partir de las propias insuficiencias en el sector educativo, donde el maestro es capaz de autorregularse y de identificar sus debilidades y fortalezas para trabajar en ellas, con apoyo de sus pares, formando comunidades de aprendizaje en donde mejoraran sus prácticas, para ello, los autores consideran tres dimensiones que los docentes deben manejar en su práctica los cuales son: el conocimiento, ética y la autonomía.

Una de las primeras dimensiones que surge de la variable dependiente desarrollo profesional docente es el conocimiento, el cual se debe ser utilizada de manera responsable para evitar las contradicciones, de tal forma que ayude a transmitir de manera creativa las diversas situaciones. El conocimiento es profundo y con significado complejo, ya que se construye y reconstruye permanentemente y más aún en la práctica docente que debido a los avances va cambiando constantemente. Según Pérez et al, (2015).

La segunda dimensión es la ética, esto implica que los docentes tengan la capacidad de vivir y convivir en diversos grupos sociales de tal manera que pueda aceptar al otro tal como es, esto ayudara a aprender a resolver situaciones de conflicto muchas veces inevitables en la sociedad, pero de manera tranquila, utilizando el dialogo asertivo y practicando la democracia, con la finalidad de que dentro de la comunidad educativa los docentes tengan una convivencia armoniosa y puedan desarrollarse plenamente. Según Pérez et al, (2015).

La tercera dimensión es la autonomía, que implica que los docentes sean competentes al enfrentar cualquier escenario, así sea desconocida, es así que la autonomía se apoya en dos pilares fundamentales que son las libertad y la

responsabilidad, es decir que cada docente es libre de hacer su voluntad siempre y cuando no a quienes lo rodean. Según Pérez et al, (2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado fue de tipo aplicada, ya que se logró conseguir todo el sustento y fundamentos para explicar las variables de estudio, aplicando los instrumentos en las dos instituciones educativas, con la finalidad de que haya un cambio significativo en el desempeño y desarrollo pleno de las potencialidades en la carrera docente de dos instituciones educativas públicas de Cusco. Según (Maya, 2014) esta forma de indagación depende de los avances del estudio elemental, ya que busca utilizar los resultados, para que al ponerlo en práctica funcionen primordialmente a nivel tecnológico.

Asimismo, la investigación fue de nivel explicativo, porque no solo se pretendió describir los hechos y fenómenos, sino más bien que se dio a conocer a través de una explicación fundamentada, de las variables de estudio después de la investigación en las dos escuelas públicas del Cusco. Para Ñaupaset al. (2018) las investigaciones de nivel explicativo surgen de problemas claramente reconocidos, donde es importante plantear la hipótesis que tiene como primera intención explicar las causas-efectos de un determinado problema.

Este estudio se alinea a un enfoque cuantitativo, ya que a través de técnicas y métodos se logró recolectar datos de dos escuelas públicas, con la intención de dar respuesta a las preguntas que han surgido en este tema de estudio, que están dirigidas a las variables, para contrastar, cuestionar y aprobar las hipótesis propuestas al comienzo de la investigación y finalmente fundamentar las conclusiones Ñaupas et al. (2018)

Asimismo, la investigación tiene un diseño no experimental, según Hernández et al. (2008) una investigación no experimental es aquella que se hace sin tocar adrede las variables independientes. En este tipo de investigación se observa a los sujetos en su ambiente natural, es decir en su contexto, en donde a los sujetos de estudio no se les puede exponer frente a ningún estímulo que pueda modificar su realidad ya que no se tiene el control directo de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Coaching Educativo

Definición conceptual

El coaching educativo surge con la intención de imbuirse en los espacios de aprendizaje, viendo a la persona de manera integral considerando algunos aspectos como; destrezas, juicios, emociones, entre otros que intervienen en las relaciones, personales y laborales que se dan dentro del ambiente educativo, cuya finalidad es la de mejorar el desarrollo de enseñanza y aprendizaje de los educandos Bou, (2013).

Definición operacional

Hernández et al. (2018) consideran a la definición operacional como formas de medir una variable dentro de una investigación, de tal forma que la definición conceptual se adecue al contexto de la investigación, donde se describan las actividades que se realizan, los cuales se relacionen con los conceptos en alguna medida. En este estudio se realizó una encuesta a los maestros de dos escuelas públicas de la ciudad del Cusco, relacionada a la variable independiente Coaching Educativo, con la finalidad de recolectar información que finalmente será debidamente procesada, para obtener resultados, es así que la escala a utilizarse será.: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi Nunca (2), nunca (1)

Desarrollo profesional docente

Definición conceptual

Pérez et al. (2015), es importante el reforzamiento de la carrera profesional docente, ya que una de las prioridades es desplegar las experiencias innovadoras de los maestros, para que puedan ejercerse con éxito, su labor dentro de las instituciones educativas, en donde los maestros deben tener cuatro competencias profesionales.

Definición operacional

Se realizó con la aplicación de un cuestionario de 32 ítems a los maestros de dos escuelas públicas de Cusco, con el propósito de medir la variable independiente desarrollo profesional docente mediante sus respectivas dimensiones, acopiando la información mediante una base de datos en formato Excel, utilizando una escala de medición ordinal Likert Excelente (5), adecuado (4), regular (3), deficiente (2), muy deficiente (1).

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición Likert			
Variable 1 Coaching Educativo	El coaching educativo surge con la intención de ocupar espacios en el ámbito educativo, tiene como responsabilidad apoyar a todos los que participan en el proceso de aprendizaje, para poder aumentar nuestra perspectiva del mundo que nos rodea, para buscar estrategias que nos ayuden a mejorar nuestra conducta y comunicación. Bou (2013)	El coaching educativo aborda tres aspectos importantes dentro del sistema educativo, el primero esta relacionada con el fortalecimiento de métodos de aprendizaje participativo entre estudiantes, el segundo esta relacionada con la actualización permanente de todas las personas de una comunidad educativa con la finalidad de que puedan adquirir lo mejor de si mismos, alcanzando así sus objetivos academicos, personales y profesionales, por último mediar en situaciones de conflicto que se presenten entre los distintos actores educativos. Las dimensiones que se consideran según este autor son: conciencia, autocreencia y responsabilidad.	Conciencia	Reflexión de Toma de conciencia Dominio propio de Control de emociones	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			
			Autocreencia	Autoconocimiento Autoconfianza Confianza en sí mismo Autoestima	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			
			Responsabilidad	Identidad Desempeño Compromiso Dedicación	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			
			Variable 2 Desarrollo profesional docente	El desarrollo profesional docente implica que los docentes tengan competencias y capacidades como la de diagnosticar, conocer, diseñar y primordialmente la capacidad de autorregularse y desarrollarse plenamente, para ello es fundamental que un docente tenga pasión por el saber y pasión por ayudar a aprender. Según Pérez et al,(2015).	El desarrollo profesional docente es aquel que se inicia a partir de las propias necesidades en el ambito educativo, donde el maestro es capaz de autorregularse y de identificar sus debilidades y fortalezas para trabajar en ellas, con apoyo de sus pares, formando comunidades de aprendizaje en donde mejoraran sus prácticas, para ello, los autores consideran tres dimensiones que los docentes deben manejar en su práctica las cuales son: el conocimiento, la mente ética-social y la autonomía.	Conocimiento	Manejo de información Preparación Uso creativo del conocimiento Actualización permanente Transferir conocimientos significativos	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)
						Ética	Convivencia Empatía Aceptación de la diversidad Adaptación Autorregulación	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)
						Autonomía	Responsabilidad Libertad Proyecto de vida profesional Motivación	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Se ha considerado en este estudio a una población que está compuesta por 40 docentes de dos escuelas públicas de la ciudad del Cusco. Según, Ñaupas et al. (2018) la poblaciones un grupo de sujetos que tienen una particularidad que desea ser estudiada, en donde se utilizara diversas técnicas.

Asimismo, en la muestra se considerará 40 docentes de las dos instituciones educativas. Hernández et al. (2008) la muestra es una pequeña proporción de la población que reúne las mismas características en la investigación, en el cual el investigador está interesado y de quien obtendrá datos significativos.

Tabla 2

Distribución de la población

Nivel	Sede Cusco	Sede Calca	N° docentes
Primaria	10	10	20
Primaria	10	10	20
Total	20	20	40

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para lograr obtener los datos del presente estudio cuantitativo, involucró utilizar instrumentos de medición establecida en una encuesta la cual ayudó a adquirir información adecuada de las dos variables que se han estudiado, que son coaching educativo y desarrollo profesional docente, para finalmente comparar las hipótesis y responder a las preguntas de investigación inicialmente mencionadas.

Hurtado (2009) el cuestionario es un instrumento que congrega un cúmulo de preguntas referente a un tema particular, sobre el tema que el investigador desea conseguir información de su interés.

Según Hernández et al. (2008) el cuestionario es uno de los instrumentos más manejado para recoger datos, el cual radica en un grupo de preguntas relacionadas a las dimensiones de las variables a medir, en donde se utilizará el escalamiento tipo Likert.

Es así como, en el presente informe se utilizó dos formularios una para cada

variable de estudio, con preguntas asociadas a las dimensiones de cada una de ellas, las cuales permitieron al momento de vaciar los resultados, comparar con las hipótesis. Los instrumentos de recojo de datos, fueron validados por expertos que dieron fe de los requisitos que deben tener dichos instrumentos que son: validez, confiabilidad y objetividad.

Para Hurtado (2009) la validez consiste en que el instrumento elaborado, realmente logre medir el investigador desea medir, asimismo la validez está íntimamente relacionado al objetivo que tiene dicho instrumento, es decir si las preguntas no responden a la intención de las dimensiones de la investigación, no estaría cumpliendo con la validez respectiva. Los instrumentos fueron debidamente validados por tres expertos, como se puede evidenciar en el anexo 4, los cuales cumplieron los requisitos de Validez de los cuestionarios en cada una de las variables, asimismo se evidencio también la relevancia y pertinencia de cada una de sus preguntas, mostrando así la garantía para su aplicación.

Tabla 3

Jueces de expertos

Experto	Grado	Decisión
Cáceres Narrea, Felicia Lilia	Doctora	Aplicable
Arrieta Benouff, Felipe	Doctor	Aplicable
Romero Carrión, VioletaLeonor	Doctora	Aplicable

Elaboración propia

La confiabilidad fue un requisito importante para la aplicación de los instrumentos, ya que al utilizar dicho instrumento una y otra vez en la población y muestra de estudio, siempre dio los mismos resultados de otra parte, al aplicarse dicho instrumento si los resultados hubieran variado existiría una baja confiabilidad lo cual no hubiera ayudado en la investigación, Hurtado (2009). Asimismo, Bisquerra (2009) dio a conocer que: de 0 a -0,20 nula, de -0,21 a -0,40 baja, de -

0,41 a -0,70 moderada, de -0,71 a -0,90 alta y de -0,91 a -1,00 muy alta, también de 0 a 0,20 nula, de 0,21 a 0,40 baja, de 0,41 a 0,70 moderada, de 0,71 a 0,90 alta y de 0,91 a 1,00 muy alta.

Tabla 4

Coeficiente Alpha de Cronbach de la Variable Coaching Educativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	28

El coeficiente de Cronbach encontrado para la variable *Coaching Educativo* es de 0,892 estos resultados nos dan muestra de que el formulario a aplicar tiene Alta Confiabilidad, esto conforme con las escalas que surge de este estadístico.

Tabla 5

Coeficiente Alpha de Cronbach de la Variable desarrollo profesional docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	32

El coeficiente de Cronbach encontrado para la variable Desarrollo Profesional Docente es de 0,943 estos resultados nos indican que este instrumento presenta Muy Alta Confiabilidad, esto conforme con las escalas de este estadístico.

La ficha técnica del instrumento para calcular las variables, se puede mostrar en el anexo 3.

3.5. Procedimientos

El proceso que se siguió en la presente investigación, fue el de dialogar en primera instancia con los directivos de las dos escuelas públicas, después de su aprobación, se aplicó los instrumentos a los docentes como prueba piloto para su validación. Luego de la aprobación de los formularios por juicio de expertos, se aplicó a los

maestros, de las dos escuelas públicas de forma directa, finalmente los resultados obtenidos se vaciaron y procesaron en una hoja de cálculo Excel, donde se realizó la medición y análisis respectiva de los datos obtenidos, llegando finalmente a los resultados de cada una de las variables, así como la matriz cruzada de ambas y con estos resultados se logró apoyar las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Inmediatamente después de utilizar los instrumentos y obtener la data de los formularios aplicados a los docentes de las dos escuelas, se procedió a utilizar una hoja de cálculo (Microsoft Excel) para vaciar los datos y posteriormente pasarlo al programa SPSS-26 para obtener los resultados de cada una de las variables. Asimismo, se obtuvo la matriz cruzada y los gráficos estadísticos de las variables, que dieron fe de los resultados obtenidos.

Para dar fe de las hipótesis propuestas se utilizó la regresión lineal ordinal que al ser interpretados demuestran que las hipótesis iniciales coinciden con los resultados obtenidos, los cuales ayudaron a corroborar las conclusiones y aportar recomendaciones que ayudaran a las próximas investigaciones.

3.7. Aspectos éticos

Considerar el respeto hacia los involucrados, que son las personas que apoyaron durante el proceso del estudio, es un aspecto muy importante en este estudio, es por esta razón que para darle la formalidad requerida se ha pedido los permisos correspondientes a directivos de las dos escuelas públicas, respetando así los derechos de los maestros participantes, de quienes se mantendrá en reserva sus datos personales, ya que esto ayuda a que puedan brindar toda la información requerida, los cuales serán usados solo con fines investigativos. Es así, que el presente estudio es propio y original, ya que cada uno de los aportes de los diversos autores ya sean de los artículos de investigación, tesis y libros que aportan a la presente investigación fueron mencionados como corresponde en las normas APA 7, corroborando lo mencionado con el control de Turnitin para la copia. Para Zukauskas et al.

(2018), la ética es una parte esencial en toda indagación que trasciende en la confianza de todos los científicos, el cuidado de la información, la discreción y la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de descriptivos

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la variable Coaching educativo

Categoría	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	[65.3 – 103]	5	12.5%
Nivel alto]103 – 140]	35	87.5%
Total		40	100.0%

En la tabla 6, se identifica que, de todos los encuestados de las dos escuelas públicas de la ciudad de Cusco, 2022. El 12.5% muestra que el nivel de coaching educativo es medio en las dos instituciones educativas, mientras que el 87.5% considera que el nivel es alto.

Asimismo, en la tabla 5, se puede observar los resultados de los formularios aplicadas sobre la variable coaching educativo, en donde se ve que el 12.5% de los docentes de las dos escuelas públicas presentan un nivel medio de coaching educativo y el 87.5 % de los docentes presenta un nivel alto de coaching educativo. Lo que indica que la mayoría de los docentes es decir el 87.5% poseen competencias emocionales adecuadas, liderazgo, adecuada comunicación, autorregulación, autenticidad y compromiso laboral; lo que permite que los educandos se beneficien y obtengan una educación íntegra y de calidad.

Tabla 7*Nivel de percepción de las dimensiones de la variable coaching educativo*

Categoría	Conciencia		Autocreencia		Responsabilidad	
	f	%	f	%	f	%
Nivel medio	12	30.0	4	10.0	2	5.0
Nivel alto	28	70.0	36	90.0	38	95.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0

En la tabla 7, se puede observar los resultados del formulario aplicada sobre las dimensiones de la variable coaching educativo, donde indica que el 30 % de los encuestados de las dos instituciones educativas considera tener conciencia sobre el coaching en un nivel medio, mientras que el 70 % considera tener conciencia a nivel alto sobre el coaching educativo, por otra parte, sobre la dimensión autocreencia el 10 % considera un nivel medio y la otra parte que es el 90 % considera tener un nivel alto en autocreencia con relación al coaching educativo, por último, respondieron que la responsabilidad se presenta en un 5 % de nivel medio y el 95 % a nivel alto en el coaching educativo de las dos instituciones educativas.

Tabla 8.*Distribución de frecuencia de la variable desarrollo profesional docente*

Categoría	Escala	F	%
Nivel medio	[75 – 118]	6	15.0
Nivel alto]118 – 160]	34	85.0
Total		40	100.0

La tabla 8, muestra que, el 15 % de encuestados que representa a 5 participantes consideran que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel medio, mientras que el 85 % considera que el desarrollo profesional docente de las instituciones está en un nivel alto.

Tabla 9.*Nivel de percepción de las dimensiones de la variable motivación laboral*

	Conocimiento		Ética		Autonomía	
	F	%	f	%	f	%
Nivel medio	6	15.0	7	17.5	7	17.5
Nivel alto	34	85.0	33	82.5	33	82.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0

En la tabla 9, se muestra las dimensiones de la variable desarrollo profesional, estos indican que el 15 % de los encuestados de los dos centros educativos señalan que el conocimiento profesional del docente está a un nivel medio mientras que el 85 % considera que está a un nivel alto, por otra parte, en cuanto a la ética, el 17.5 % considera que los profesores presentan ética a un nivel medio mientras que el 82.5% considera a un nivel alto, finalmente en autonomía los encuestados señalan que el 17.5 % de los docentes cuentan con autonomía sobre el desarrollo profesional a un nivel medio mientras que un 82.5 % consideran a un nivel alto.

Tabla 10

Estadígrafos de variable uso del coaching educativo y dimensiones.

	N	Media	Desv. Desviación	Varianza	Coficiente variabilidad
Conciencia	40	2.7	0.464	0.215	17.2%
Autocreencia	40	2.9	0.304	0.092	10.5%
Responsabilidad	40	2.95	0.221	0.049	7.5%
Coaching educativo	40	2.88	0.335	0.112	11.6%
N válido (por lista)	40				

La variable coaching educativo y las dimensiones autocreencia, responsabilidad y responsabilidad, se ubican en el nivel alto. Asimismo, no se consideran homogéneos (CV<33%).

Tabla 11

Estadígrafos de variable uso del desarrollo profesional docente y dimensiones.

	N	Media	Desv. Desviación	Varianza	Coficiente de variabilidad
Conocimiento	40	2.85	0.362	0.131	12.7%
Ética	40	2.83	0.385	0.148	13.6%
Autonomía	40	2.83	0.385	0.148	13.6%
Desarrollo profesional docente	40	2.85	0.362	0.131	12.7%
N válido (por lista)	40				

La variable desarrollo profesional docente y las dimensiones conocimiento, ética y autonomía, se ubican en el nivel alto. Asimismo, no se consideran homogéneos (CV<33%).

4.1. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

- Ha: Coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos escuelas públicas de Cusco,2022.
- H0: Coaching educativo no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de Cusco,2022.

Tabla 12

*Tabla cruzada Desarrollo profesional docente * Coaching educativo*

			Desarrollo profesional docente		
			Nivel medio	Nivel alto	Total
Coaching educativo	Nivel medio	Recuento	1	4	5
		% del total	2,5%	10,0%	12,5%
	Nivel alto	Recuento	5	30	35
		% del total	12,5%	75,0%	87,5%
Total	Recuento	6	34	40	
	% del total	15,0%	85,0%	100,0%	

En la tabla 12, se describen los resultados totales de las variables coaching educativo y desarrollo profesional, donde el 85 % indicaron que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel alto, mientras que el 15% considera que se encuentra en un nivel medio, por otra parte, el 12.5 % indica que posee en un nivel medio de coaching educativo y un 87.5 % de los docentes considera que posee un nivel alto.

Para corroborar la hipótesis, se ha considerado los siguientes criterios:

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

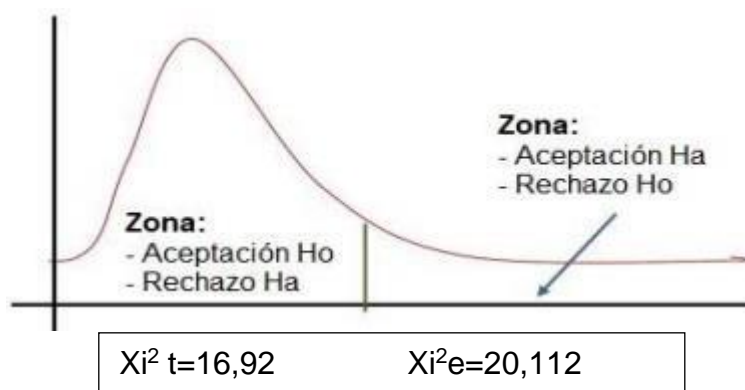
Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

Tabla 13*Prueba de Chi – cuadrado de hipótesis general*

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,112 ^a	6	0.008		
Corrección de continuidad ^b	0.000	6	0.000		
Razón de verosimilitud	20.105	1	0.006		
Prueba exacta de Fisher				1.000	0.577
Asociación lineal por Lineal	3.109	1	0.004		
N de casos válidos	40				

En la tabla 13, se muestra el valor del χ^2 calculado $\chi^2_e = 22,112$ y el de $\chi^2_t = 16,92$ con un 95% de grado de confianza y 6 de libertad, obteniéndose $\chi^2_t < \chi^2_e$. En resumen, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Siendo el P-Valor = 0,0008 < 0,050 determinando que el coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de Cusco, 2022.

Figura 1*Campana de Gauss para la hipótesis general*

Hipótesis específica 1

- Ha: Existe influencia significativa de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.
- H0: No existe influencia significativa de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.

Tabla 14

*Tabla cruzada conciencia*desarrollo profesional educativo*

		Desarrollo profesional docente		Total	
		Nivel medio	Nivel alto		
Conciencia	Nivel medio	Recuento	2	10	12
		% del total	5,0%	25,0%	30,0%
	Nivel alto	Recuento	4	24	28
		% del total	10,0%	60,0%	70,0%
Total	Recuento	6	34	40	
	% del total	15,0%	85,0%	100,0%	

Según la tabla 14, mostró los resultados de la dimensión conciencia, donde el 85 % indicaron que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel alto, mientras que el 15% considera que se encuentra en un nivel medio, por otra parte, el 30 % indica que se encuentra en un nivel medio de conciencia y un 70 % considera que se encuentra en un nivel alto.

Para comprobar la hipótesis, se define con los siguientes criterios:

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

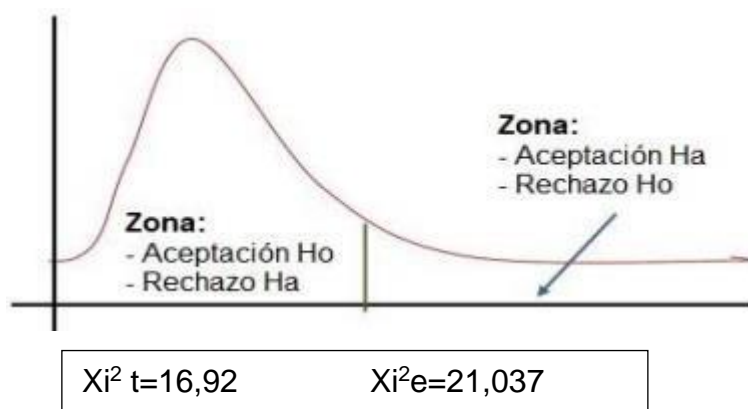
Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

Tabla 15*Prueba de Chi – cuadrado de hipótesis específica 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	de	21,037 ^a	1	0.006		
Corrección de continuidad ^b	de	0.000	1	0.000		
Razón de verosimilitud	de	10.037	1	0.008		
Prueba exacta de Fisher					0.000	0.595
Asociación por lineal		0.036	1	0.004		
N de casos válidos		40				

La tabla 15, se demostró la existencia del valor del χ^2 calculado $\chi^2_e=21,037^a$ y el $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 1 de libertad, entonces $\chi^2_t < \chi^2_e$. Por lo cual, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Siendo el P-Valor =0,006 < 0,050 por lo tanto, existe influencia importante de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos escuelas públicas de la ciudad de Cusco, 2022.

Figura 2*Campana de Gauss para la hipótesis específica 1*

Hipótesis específica 2

- Ha: Existe influencia significativa de la autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.
- H0: No existe influencia significativa de la autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.

Tabla 16

*Tabla cruzada autocreencia*desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional docente		Total	
		Nivel medio	Nivel alto		
Autocreencia	Nivel medio	Recuento	3	1	4
		% del total	7,5%	2,5%	10,0%
	Nivel alto	Recuento	3	33	36
		% del total	7,5%	82,5%	90,0%
Total		Recuento	6	34	40
		% del total	15,0%	85,0%	100,0%

En la tabla 16, se observaron los resultados de la dimensión autocreencia donde el 85,5% indicaron que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel alto, mientras que el 15% considera que se encuentra en un nivel medio, por otra parte, el 10 % indica que se encuentra en un nivel medio de autocreencia y un 90% considera que se encuentra en un nivel alto.

Para probar la hipótesis se tiene el siguiente criterio:

Si X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

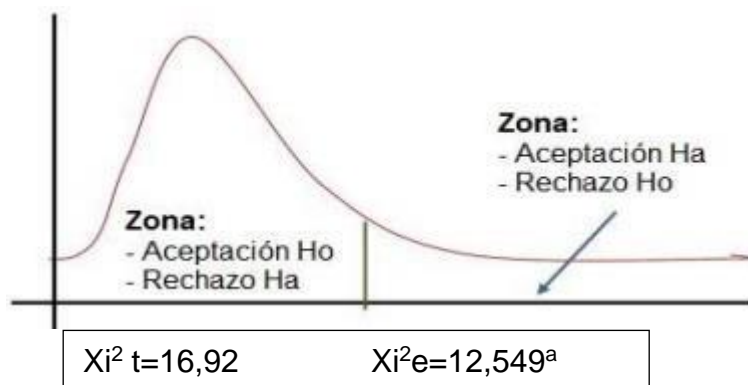
Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 17*Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,549 ^a	1	0.000		
Corrección de continuidad b	7.865	1	0.005		
Razón de verosimilitud	8.666	1	0.003		
Prueba exacta de Fisher				0.008	0.008
Asociación lineal por lineal	12.235	1	0.000		
N de casos válidos	40				

En la tabla 17, se observa el valor del χ^2 calculado $\chi^2_e=12,549^a$ y $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 1 de libertad, por lo que $\chi^2_t > \chi^2_e$. Entonces, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Siendo el P-Valor = 0,000 < 0,050 por lo tanto, no existe influencia significativa de la autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos escuelas públicas de la ciudad de Cusco, 2022.

Figura 3*Campana de Gauss para la hipótesis específica 2*

Hipótesis específica 3

- Ha: Existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.
- H0: No existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.

Tabla 18

*Tabla cruzada responsabilidad*desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional docente			
			Nivel medio	Nivel alto	Total
Responsabilidad	Nivel	Recuento	0	2	2
	medio	% del total	0,0%	5,0%	5,0%
	Nivel alto	Recuento	6	32	38
		% del total	15,0%	80,0%	95,0%
Total	Recuento	6	34	40	
	% del total	15,0%	85,0%	100,0%	

En la tabla 18, se observaron los resultados de la dimensión responsabilidad, donde el 85 % indicaron que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel alto, mientras que el 15% considera que se encuentra en un nivel medio, por otra parte, el 5 % indica que se encuentra en un nivel medio en responsabilidad y un 95% considera que se encuentra en un nivel alto.

Para probar la hipótesis se tiene el siguiente criterio:

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 19

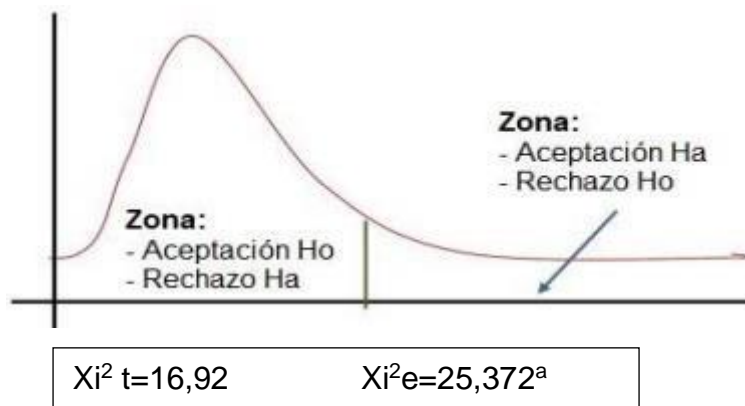
Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 3

		Pruebas de chi-cuadrado				
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	25,372 ^a	6	0.002		
Corrección continuidad ^b	de	0.000	6	0.000		
Razón verosimilitud	de	24.668	1	0.450		
Prueba exacta Fisher	de				1.000	0.719
Asociación por lineal	lineal	0.362	1	0.547		
N de casos válidos		40				

La tabla 19, muestra χ^2 calculado $\chi^2_e=25,372$ a y $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 6 de libertad, se entiende que, $\chi^2_t < \chi^2_e$. Donde se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Siendo el P-Valor = 0,002 < 0,050, señalando que hay influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.

Figura 4

Campana de Gauss para la hipótesis específica 3



V. DISCUSIÓN

Considerando el propósito general del presente estudio, el cual fue el explicar la incidencia de la V1 sobre la V2 de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Cusco, 2022. Donde después de realizada la encuesta a la población de estudio se utilizando el programa SPSS, donde se determinó utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Es así como la hipótesis general indica que el coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de Cusco, 2022. De este modo los resultados obtenidos de la tabla 12 evidencian es así que los resultados se obtuvo $P\text{-Valor} = 0,0008 < 0,050$ lo que indica el coaching educativo tiene una influencia importante en el desarrollo profesional de los maestros; dichos resultados mantienen congruencia con la investigación efectuada por Reyes (2020) sobre coaching educacional y desarrollo profesional docente, donde al presentar dificultad los maestros para enfrentarse a los constantes desafíos para educar a los estudiantes, por ello surge el coaching profesional como una estrategia de mejora para la práctica docente, donde el maestro pueda añadir nuevas formas de actuar y cambiar sus creencias, con la finalidad de que pueda desplegar todo su potencial y desempeñarse una manera efectiva, logrando así su pleno desarrollo profesional. Así mismo, Huilca (2021) quien también baso su investigación con las variables coaching educativo y desarrollo profesional en docentes, el cual concluyó que al implementar de un buen programa de coaching educativo, desarrollaría el compromiso y la identidad de los maestros que ayudaría al buen desarrollo profesional docente que implica, sentirse bien emocionalmente, para desempeñarse de forma efectiva, con estos resultados se puede inferir que a el coaching educativo mantienen se encuentra relacionada con el desarrollo profesional de los docentes, es así que, si el docente posee un nivel adecuado de coaching educativo permite que posea adecuadas habilidades comunicativas, liderazgo, adecuado control emocional, entre otros aspectos que harán mejor su desarrollo profesional. Es así que, Giráldez Hayes & Van Nieuwerburgh (2016) refiere que el coaching educativo es un instrumento que nos ayuda a ver el futuro con confianza, con la finalidad de liberar el potencial de cada

persona dentro del ámbito educativo, tomando en cuenta el presente, para mejorar el futuro y lograr objetivos y metas trazadas.

De acuerdo a la primera hipótesis específica que indica si existe un influjo importante de la conciencia en el desarrollo profesional de los maestros de dos escuelas públicas de la ciudad de Cusco, 2022. los resultados vistos en la tabla 14 evidencian que el P-Valor = 0,006 < 0,050 por lo tanto se acepta la H_a y se rechaza la H_0 lo que indica que existe un influjo importante de la conciencia en el desarrollo profesional los docentes, dichos resultados reafirman la investigación realizada por

Pérez et al. (2019) en donde confirman que el coaching ayuda a desplegar las competencias de quienes ponen en práctica, primordialmente de los docentes que tienen a su cargo una importante responsabilidad. Además, fundamenta la importancia de mejorar y cambiar en la escuela, para alcanzar logros significativos a través del coaching; esto implica utilizar estrategias para que los educandos identifiquen sus emociones, para lograr la que tanto los maestros como los estudiantes sean autónomos, responsables no solo en el ámbito educativo, sino también en personal y desempeñolaboral. Señalando de esta forma que, la conciencia permite que los docentes tomen control de sus emociones, reflexionen y tengan dominio propio, lo cual les permitirá un mejor desarrollo profesional. Por ello, la conciencia como Bou (2013) menciona permite que las personas puedan identificar aquellas cosas que los limita ver con claridad la realidad que desean, mediante la toma de conciencia que se desarrollará a través de un proceso, lo cual les permitirá reconocer actitudes, sentimientos y creencias que la persona trae consigo mismo, esto les permitirá modificar su realidad. Según la segunda hipótesis específica que indica que existe influencia significativa de la autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 16 indica el P-Valor = 0,000 < 0,050 por lo que, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, no existe influencia significativa de la autocreencia en el desarrollo profesional docente. Estos datos se contradicen con la investigación de Sánchez & Boronat (2019) sobre coaching educativo para desarrollar competencias intra e interpersonales, donde se tuvo resultados satisfactorios que dan muestra de que la aplicación de un programa de coaching en el ámbito educativo ayudo a que los

participantes autoevalúen sus propias competencias, eficacia en la resolución de problemas, así como el fortalecimiento de la autoestima. Esta información es amparada por Bou (2013) que menciona que la autocreencia ayuda a las personas a lograr la seguridad y el amor propio necesarios para alcanzar lo que anhelan, para ello es importante la fuerza interior que nos ayuda a confiar en nosotros mismos, esto nos ayudará a enfrentar diferentes situaciones con buena actitud.

Con respecto a la tercera hipótesis que indica si existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 18 se evidencia que el P-Valor = $0,002 < 0,050$, entonces se acepta la H_a y se rechaza la H_0 , lo que indica que existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional de docentes. Estos datos se reafirman en la investigación de Torres (2017) que tuvo como objetivo primordial establecer una relación entre las variables gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes; obtuvo como resultados 0.591 (p-valor = $.000 < .05$) lo que indica que existe relación significativa entre las variables de estudio. Es así que concluyó que es importante que los docentes manejen información actualizada, con la intención de optimizar el desempeño de los docentes, ya que, podrá innovar y mejorar sus competencias y estrategias a lo largo del proceso educativo. Asimismo, Valero (2019) en su trabajo de investigación llegó a la conclusión que el coaching educativo se afianza de las teorías tradicionales de la educación, tiene relevancia, ya que promueve e impulsa al estudiante como un eje principal en el proceso de aprendizaje, y a la vez ayuda al fortalecimiento y el desarrollo de potencialidades de los docentes, para un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de las aulas. Por ello, si se quiere mejorar el desarrollo profesional de los docentes, que estos tengan responsabilidad será fundamental, ya que, permite un mejor desempeño, compromiso y dedicación, lo que permite mejorar sus competencias y capacidades. Es así Bou (2013) menciona que la responsabilidad implica tomar conciencia de que somos las únicas responsables de nuestros comportamientos, asumiendo compromisos, los cuales traerán consigo grandes resultados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El coaching educativo si influye notablemente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Cusco, 2022. Esto fue determinado por la relación de chi- cuadrado donde se obtuvo P-Valor = 0,0008 < 0,050, por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_a . En donde está más que claro que hay influencia de la primera variable en la segunda variable que es el desarrollo profesional docente.

Segunda:

Si existe influencia significativa de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. Esto fue determinado por los resultados del chi-cuadrado donde se obtuvo P-Valor = 0,006 < 0,050 por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_a . Ya que la conciencia es una de las dimensiones importantes del coaching.

Tercera:

No existe influencia significativa de la autoconciencia en el desarrollo profesional docente. Esto fue determinado por la relación de chi- cuadrado donde se obtuvo P-Valor = 0,000 < 0,050 por lo que se rechazó H_a y se aceptó la H_0 .

Cuarta:

Si existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente. Esto fue determinado por la relación de chi- cuadrado donde se obtuvo P-Valor = 0,002 < 0,050, por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_a . ya que la responsabilidad además de ser una de las dimensiones del coaching educativo es un valor muy importante ya que permite cumplir con actividades con iniciativa propia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Con respecto al problema general, se recomienda a las dos instituciones educativas promover e implementar programas de coaching educativo para que los maestros logren obtener herramientas y técnicas para mejorar en su desarrollo profesional dentro de los centros educativos, para lograr aprendizajes en los estudiantes.

Segunda:

Se recomienda, a los directores de ambas escuelas priorizar el desarrollo profesional de sus educadores por medio de la implementación de programas de consejería y orientación a cargo de un profesional experto en el tema que pueda brindarles mayores herramientas en relación con la conciencia, en donde les permita mejorar y potenciar la toma de decisiones y control de sus emociones, ya que esto no solo les servirá en el ámbito educativo sino también en su vida personal.

Tercera:

Se recomienda, a los directores de ambas instituciones implementar capacitaciones dirigidas a los docentes, para promover la importancia de la autocreencia en sí mismos, ya que, es importante para el desarrollo profesional; pero muchos de los maestros no tienen en cuenta este tema, ya que los maestros tienen mucho que dar, sin embargo, el miedo y la inseguridad no les permite desplegar sus potencialidades al 100%.

Cuarta:

Se recomienda, a los conductores de ambas escuelas crear un plan de reconocimientos públicos, para premiar la responsabilidad en los docentes, esto incentivara, motivara y mejorara tanto el desempeño y compromiso laboral, esto beneficiara a los estudiantes logrando mejorar la calidad en la enseñanza.

REFERENCIAS

- Abril Alvarado, Z. E. (2020). Coaching educativo como estrategia pedagógica para fortalecer el clima laboral en una Institución del Guayas 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78624>
- Ahumada, L. (2012). Liderazgo en organizaciones educativas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259014>
- Ángelo Serio Hernández, M. R. (2010). Competencias Interpersonales y Bienestar del Profesor. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=613765484002>
- Arrillaga, C. E. (2019). EL LIDERAZGO Y LA AXIOLOGÍA DEL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.12.240-253>
- BARAONA REYES, J. P. (2013). Coaching educacional : una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/2888>
- Baraona Reyes, J. P. (2020). Coaching Educacional: Una Estrategia Para El Desarrollo Profesional Docente En Centros Escolares. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/fd0f6a281acc04d80ffb1627e10c2ec9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Barbarán Villegas, C. A. (2019). Coaching Educativo Y Desempeño Docente En Una Universidad Privada De Trujillo – 2019. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38434>
- Bou, J. F. (2013). *COACHNIG EDUCATIVO*. Obtenido de <https://www.lideditorial.com/libros/coaching-educativo>
- Cárdenas Valverde, J. C. (2011). Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4710>
- Chiang, C. M., & Machuca, K. J. (2019). COACHING EN LAS ORGANIZACIONES: EXPERIENCIA CON PERSONAL ADMINISTRATIVO EN SALUD. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.797>
- Cortés, R. J. (2012). Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217026243007>

Cruz Yabar, D. H. (2022). Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82370>

Cueto P, J. (2021). *COACHING EDUCATIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ESCUELA*. © 2021, Latam Coaching Network S.A.C. Obtenido de <https://www.proyectoamauta.com/storage/libro-coaching-educativo-y-gestion-de-talento-en-la-escuela.pdf>

Elvia Valencia-Medina, F. C.-M.-A. (2015). Liderazgo Educativo en el desarrollo comunitario. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663827006>

Espinoza, C. G., Castillo, D. C., Laso, A. L., & al., e. (2020). *LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE: ABORDAJE DESDE EL ÁMBITO LEGAL ECUATORIANO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/>

Farroñay Freitas, K. M. (2020). El impacto del coaching en el desarrollo de las competencias básicas en los docentes de la Institución Educativa Maynas. Iquitos - 2017. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4785>

García Romero, M. M. (2020). Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes. ¿Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Giráldez hayes, A., & Van Nieuwerburgh, C. (2016). *Coaching Educativo*. Madrid: Ediciones Parninfo.S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=GydSDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Coaching+educativo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Coaching%20educativo&f=false

Goleman. (2013). *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional*.

Gómez Báez, M. (2019). *La obra de Vygotsky como sustento teórico del proceso de formación del profesional de la educación primaria*. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500067

- Gorrochotegui-Martell, A. (2011). Un modelo de "coaching" en directivos escolares. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404009>
- Hernández Aristu Jesús, H. V. (2016). La tutoría en el sistema educativo y el desarrollo de habilidades sociales profesionales (Coaching educativo). Aportaciones de la Pedagogía Social y el Trabajo Social. doi: <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v6i11.4758>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2008). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Obtenido de https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY
- Huaranga Raymundo, K. L. (2019). Estrategia Resolución de problemas y el desarrollo profesional docente. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34008>
- Huertas Fernández, J. M. (06 de 06 de 2022). Competencias emocionales del profesorado de secundaria. Un análisis a través de la entrevista autobiográfica y el life coaching. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11441/135533>
- Huillca Infante, M. T. (2021). Coaching educativo y desarrollo profesional docente. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78717>
- Hurtado de Barrera, J. (2009). *INVESTIGACIÓN HOLÍSTICA*. SYPAL. Obtenido de <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Jimenes Paneque, R. (2004). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA INVESTIGACIÓN CLÍNICA*. Obtenido de http://www.hospitalameijeiras.sld.cu/hha/sites/all/informacion/servicios/dpto%20inv%20y%20proyectos/Metodologia_de_la_Investigacion_1998.pdf
- León Robles, L. A. (2022). Coaching educativo y compromiso docente. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85615>

Lizet Veliz Rojas, T. P. (2012). COACHING EDUCATIVO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL LIDERAZGO EN ENFERMERÍA. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370441810012>

López-Yáñez, Sánchez-Moreno, Mariana, A., & Rodríguez, N. O. (2018). FORMACIÓN DE DIRECTIVOS ESCOLARES MEDIANTE UN PROGRAMA BASADO EN EL COACHING GRUPAL, LA RETROALIMENTACIÓN Y EL ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA. Obtenido de

<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/63654>

Lozano Correa, L. J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>

Macedo, C., & Vaillant, D. (2009). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*. NARCEA, S.A. DE EDICIONES 2009. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=tjYgXPt0zv4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Mallma, A. C. (2019). LIDERAZGO PEDAGÓGICO, NUEVAS PERSPECTIVAS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062182005/>

Mar Maestre Espejo, A. J.-H. (2015). DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL PRACTICUM DE MAESTROS: ABPY COACHING MULTIDIMENSIONAL. *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56738729025>

Maya, E. (2014). Obtenido de https://issuu.com/arq.henrydavid/docs/m_todos_y_t_cnicas_de_investigaci_n_MBDD. (2014).

Mendoza Mansilla, J. G. (2018). Programa de coaching pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un instituto superior tecnológico del distrito de Ate. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3554>

MINEDU. (2014). *gop.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

- Mora, J. C. (2011). Aspectos críticos del liderazgo institucional en la educación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44720020010>
- MUNDIAL, B. (2022). Obtenido de <https://www.worldbank.org/en/topic/teachers>
- MUNDIAL, B. (18 de 04 de 2022). Educación. *Banco Mundial*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN Cualitativa- Cuantitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. Obtenido de <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/#>
- Pacheco Cabrera, M. R. (2021). Competencias investigativas y desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Domingo Comín”, Ecuador, 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61604>
- Palacios, C. G., Vargas, D. E., & Taborda, H. P. (2018). EL COACHING COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA PROFESORES ADJUNTOS EN UNA UNIVERSIDAD COLOMBIANA. doi:DOI: <https://doi.org/10.15446/profile.v21n1.71362>
- Pavez, A. C. (2016). CONFIANZA INTERPERSONAL ENTRE LOS MIEMBROS DE UNA ESCUELA: VALOR BÁSICO Y OLVIDADO POR LAS REFORMAS EDUCATIVAS. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44743281019>
- Pérez Gómez, Á. I., Niels, B., Fred, K., Blanco Guijarro, R., Vasquez de Miranda, G., & Molinari, A. (2015). *FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*. Obtenido de <https://oei.int/downloads/disk/eyJfcMfPbHMiOmsibWVzc2FnZSI6IkJBaDdDRG9JYTJWNVNTSWHkR2R6ZDJoaGQyeHFhWFZm5wMU9YTTVM1Z2YTJWdGFuRnJNd1k2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpQWF0cGJteHBibVU3SUdacGJHVnVZVzFsUFNKR2IzSnRZV05wYjI0Z1EyOXVkr2x1ZFdFZ2VTQkVaWE5oY25KdmJH>
- Pérez Guerra, Y., Reyes Fonseca, A. L., Matos Vítores, H. d., & De la Guardia Casate, A. L. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lang=es#aff1

Ramírez, C. O. (2016). LIDERAZGO DEL DIRECTIVO PARA MEJORAR RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. doi:<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>

Rosas, R., & Sebastian, C. (2020). *PIAGET, VIGOSTKY Y MANTURAMA*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1wdtd1jLe_pIOJypJ-EpNBKaoRkKceh6/view?fbclid=IwAR0-hLxn2LDNTuDpzj0iuT9377gVQrKXIEt-INWZJ-DT18nYq8CufrOlqNk

Sánchez Mirón, B., & Boronat Mundina, J. (16 de 01 de 2019). COACHING EDUCATIVO: MODELO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS INTRA E INTERPERSONALES. *Dialnet*. doi:<https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10712>

Sánchez Teruel, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Psicología y educación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344010>

sánchez, p. c. (2010). LAS COMUNICACIONES INTERPERSONALES COMO FACTOR DE APRENDIZAJE. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54717071004>

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *TEORIAS DE LA PERSONALIDAD*. Obtenido de https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf

Torres Matos, L. (2017). Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15859>

UNESCO. (11 de 08 de 2022). Qué debe saber acerca de los docentes. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/education/teachers/need-know>

Valero Moya, A. (2019). Coaching educativo ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137491>

Valero Moya, A. (2019). Coaching educativo ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137491>

Vélaz de Medrano, C., & Vaillant, D. (2016). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. FUNDACIÓN SANTILLANA. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4622>

Vergara, M. G., Collado, V. A., & Muga, M. R. (2020). LIDERAZGO SOCIAL, MOTOR DE LAS PRÁCTICAS DIRECTIVAS EN EDUCACIÓN EN CONTEXTOS DE ENCIERRO. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1767

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Coaching educativo y desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas privadas, Cusco, 2022							
Autora: Yessica Pamela Zegarra Aguirre							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Coaching educativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influye el coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad del Cusco, 2022?	Explicar la influencia de la variable coaching educativo y el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.	Coaching educativo influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de Cusco, 2022.	Conciencia	Reflexión Toma de conciencia Dominio propio Control de emociones	1-11	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Nivel alto (104-141) Nivel medio (103 - 106) Nivel bajo (28 – 65)
			Autocreencia	Autoconocimiento Autoconfianza Confianza en sí mismo	12-20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2)	Nivel alto (38 – 50) Nivel medio (24– 37) Nivel bajo

				Autoestima		Nunca (1)	(10-23)		
			Responsabilidad	Identidad Desempeño Compromiso Dedicación	21-28	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Nivel Alto (34 -45) Nivel medio (21-33) Nivel bajo (8 – 20)		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables, dimensiones e indicadores						
¿De qué manera influye la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad del Cusco, 2022?	Explicar la influencia de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.	Existe influencia significativa de la conciencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.	Variable 1/Dependiente: Desarrollo profesional docente						
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos		
¿De qué manera influye la	Explicar la influencia de la autoconciencia en el desarrollo	Existe influencia significativa de la autoconciencia en el	Conocimiento	Manejo de información Preparación Uso creativo del	1-12	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)	Nivel alto (118-160) Nivel medio (75 -117) Nivel bajo (32 – 74)		

<p>autocreencia en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad del Cusco, 2022?</p> <p>¿De qué manera influye la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad del Cusco, 2022?</p>	<p>profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.</p> <p>Explicar la influencia de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.</p>	<p>desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.</p> <p>Existe influencia significativa de la responsabilidad en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022.</p>		<p>conocimiento Actualización permanente Transferir conocimientos significativos</p>			
			Ética	<p>Convivencia Empatía Aceptación de la diversidad Adaptación Autorregulación</p>	13-24	<p>Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)</p>	<p>Nivel alto (52 - 60) Nivel medio (32- 51) Nivel bajo (12-31)</p>
			Autonomía	<p>Responsabilidad Libertad Proyecto de vida</p>	25-32	<p>Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3)</p>	<p>Nivel alto (30 – 40) Nivel medio (19 -29)</p>

				profesion al Motivació n		Deficiente (2) Muy deficiente (1)	Nivel bajo (8 -18)	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético Deductivo Diseño: No experimental		Población: 40 Muestra: 40		Técnicas: Encuestas Instrumentos: Escala de Likerts		Explicativo		

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición Likert			
Variable 1 Coaching Educativo	El coaching educativo surge con la intención de ocupar espacios en el ámbito educativo, tiene como responsabilidad apoyar a todos los que participan en el proceso de aprendizaje, para poder aumentar nuestra perspectiva del mundo que nos rodea, para buscar estrategias que nos ayuden a mejorar nuestra conducta y comunicación. Bou (2013)	El coaching educativo aborda tres aspectos importantes dentro del sistema educativo, el primero esta relacionada con el fortalecimiento de métodos de aprendizaje participativo entre estudiantes, el segundo esta relacionada con la actualización permanentemente de todas las personas de una comunidad educativa con la finalidad de que puedan adquirir lo mejor de si mismos, alcanzando así sus objetivos academicos, personales y profesionales, por último mediar en situaciones de conflicto que se presenten entre los distintos actores educativos. Las dimensiones que se consideran según este autor son: conciencia, autocreencia y responsabilidad.	Conciencia	Reflexión Toma de conciencia Dominio propio Control de emociones	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			
			Autocreencia	Autoconocimiento Autoconfianza Confianza en sí mismo Autoestima	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			
			Responsabilidad	Identidad Desempeño Compromiso Dedicación	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			
			Variable 2 Desarrollo profesional docente	El desarrollo profesional docente implica que los docentes tengan competencias y capacidades como la de diagnosticar, conocer, diseñar y primordialmente la capacidad de autorregularse y desarrollarse plenamente, para ello es fundamental que un docente tenga pasión por el saber y pasión por ayudar a aprender. Según Pérez et al,(2015).	El desarrollo profesional docente es aquel que se inicia a partir de las propias necesidades en el ambito educativo, donde el maestro es capaz de autorregularse y de identificar sus debilidades y fortalezas para trabajar en ellas, con apoyo de sus pares, formando comunidades de aprendizaje en donde mejoraran sus prácticas, para ello, los autores consideran tres dimensiones que los docentes deben manejar en su práctica los cuales son: el conocimiento, la mente ética-social y la autonomía.	Conocimiento	Manejo de información Preparación Uso creativo del conocimiento Actualización permanente Transferir conocimientos significativos	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)
						Ética	Convivencia Empatía Aceptación de la diversidad Adaptación Autorregulación	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)
						Autonomía	Responsabilidad Libertad Proyecto de vida profesional Motivación	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)

Anexo 3

Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO

Reciba un cordial saludo. La presente encuesta constituye parte de una investigación titulada “Coaching educativo y desarrollo profesional docente”, el cual tiene fines únicamente académicos, donde se mantendrá absoluta discreción respecto a la información brindada.

Se le agradece anticipadamente su colaboración por las respuestas brindadas en la presente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas formuladas y responda con tranquilidad y seriedad marcando con un (X) aspa en la alternativa que corresponda.

Escala de Likert

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

N°	Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
VARIABLE 1		N	CN	AV	CS	S
1	DIMENSIÓN 1					
2	Tiene pleno conocimiento de su entorno laboral.					
3	Conoce las habilidades personales que posee.					
4	Se toma tiempo para reflexionar sobre lo que pasa en su entorno.					
5	Usted cree que es importante escuchar y reflexionar para luego tomar decisiones.					
6	Cree que aporta con sus reflexiones, a las diferentes metas propuestas.					
7	Cuando expresa sus ideas, da a conocer lo que piensa a todo el grupo.					
8	Considera que se tiene que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados.					
9	Cree que debe utilizar un mismo lenguaje para lograr una conducta positiva.					
10	Cree usted que estar bien emocionalmente ayuda a una mejor interpretación de las situaciones que se presentan.					
11	Tiene usted la capacidad de controlar sus emociones frente a las diversas situaciones que suceden en su realidad.					
	DIMENSIÓN 2					
12	Se siente capaz de lograr sus metas personales.					
13	Se siente usted libre de realizar sus actividades.					
14	Siente usted que puede identificar su estado de ánimo, para luego de regularlos.					
15	Considera usted que tiene la seguridad necesaria para emprender un reto.					
16	Cree usted que está logrando las metas que se ha propuesto					
17	Cree usted que las relaciones interpersonales positivas, ayudan en su estado emocional.					

18	Cree usted que tener la mente positiva, ayuda a desarrollarse de mejor manera					
19	Usted es consciente de las decisiones que suele tomar.					
20	Considera tener una actitud positiva.					
21	Considera usted que una actitud mental positiva ayude a un mejor desempeño laboral.					
	DIMENSIÓN 3					
22	Considera usted que la disciplina le ayude a ser más responsable en sus actividades.					
23	Le es fácil tomar decisiones responsables en cada momento.					
24	Considera que tiene la libertad de tomar decisiones en su centro laboral.					
25	Cree usted que la disciplina le puede ayudar en su desarrollo profesional.					
26	Usted siempre logra cumplir las decisiones que toma.					
27	Cree usted que al desenvolverse en su centro laboral lo hace con dedicación y compromiso.					
28	Cree usted que ser parte de un equipo, le ayuda a asumir su responsabilidad con compromiso.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario constituye la segunda variable de la investigación "Coaching educativo y desarrollo profesional docente", el cual tiene fines únicamente académicos, donde se mantendrá absoluta discreción respecto a la información brindada.

Se le agradece anticipadamente su colaboración por las respuestas brindadas en la presente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas formuladas y responda con tranquilidad y seriedad marcando con un (X) aspa en la alternativa que corresponda.

Escala de Likert

Excelente (5)

Adecuado (4)

Regular (3)

Deficiente (2)

Muy Deficiente (1)

N°	Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
VARIABLE 2		MD	D	R	A	E
DIMENSIÓN 1						
1	Conoce cada uno de los aspectos del área que imparte.					
2	Maneja constantemente conocimientos actualizados en sus actividades laborales.					
3	Realiza actividades que ayuden a los educandos a ampliar sus conocimientos de forma significativa.					
4	Maneja recursos didácticos actualizados para lograr los aprendizajes de los educandos.					
5	Participa en actividades de formación, para mejorar su práctica.					
6	Colabora con sus colegas y compartes sus conocimientos para mejorar su desempeño.					
7	Cree que es importante realizar trabajos colegiados con sus pares, para mejorar su práctica.					
8	Cree que utilizar métodos didácticos de acuerdo a las necesidades de los educandos puede ayudar a lograr aprendizajes.					
9	Cree que planificar actividades retadoras a partir de situaciones que surgen en el contexto de los educandos, ayudaría aún mejor aprendizaje.					
10	Siente que se adapta con facilidad a las nuevas tecnologías.					
11	Cree que necesita hacer un cambio en su forma de enseñar					
12	Planifica las actividades de aprendizaje, considerando el PEI.					
DIMENSIÓN 2						

13	Considera importante compartir experiencias de aprendizaje con sus colegas.					
14	Cree que los estudiantes se sienten más motivados al emplear recursos didácticos en sus clases.					
15	La gestión de su entorno motiva su labor diaria.					
16	Le es fácil identificar sus dificultades y debilidades para mejorarlas.					
17	Suele tomarse su tiempo antes de ejecutar plan.					
18	Siente que recibe respaldo con la gestión que realizan sus directivos.					
19	Le es fácil adaptarse a los cambios que suele suceder en su centro laboral.					
20	Se toma un tiempo para reflexionar sobre su desempeño laboral					
21	Le es fácil controlar sus emociones frente a diversas situaciones de conflicto.					
22	Piensa que su conducta determina quién es como profesional.					
23	Te sientes bien trabajando en equipo.					
24	Sientes que trabajando individualmente te sale mejor las cosas.					
	DIMENSIÓN 3					
25	Cree que realiza sus actividades sin necesidad que haya exigencia.					
26	Cree que es importante cumplir con sus responsabilidades como docente, para sentirse desarrollado.					
27	Se siente libre al preparar sus actividades de aprendizaje.					
28	Considera importante tener un proyecto de vida profesional, para mejorar su práctica.					
29	Se siente capaz de enfrentar situaciones aunque sean desconocidas.					
30	Es consciente que la motivación que imparte ayuda al proceso de enseñanza aprendizaje.					
31	Sus directivos lo motivan para desempeñar su labor docente.					
32	Dentro de su centro laboral contantemente se siente motivado.					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Señor(a): Yessica Pamela Zegarra Aguirre

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima promoción 2022 aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Coaching educativo y desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas privadas, Cusco, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

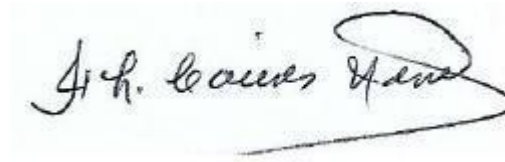
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Firma

Nombre completo: Yessica Pamela Zegarra Aguirre



Dra. Felicia Lelia
Cáceres Narrea
Docente Investigadora –
UNFV
DNI 06141891
Doctora en educación

Dr. Felipe Arrieta
Benouff
Docente Investigador –
UNFV
DNI 06855289
Doctor en educación

Dra. Violeta Leonor
Romero Carrión
Docente Investigador –
Renacyt - UNFV
DNI 08078192
Doctora en educación

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Coaching educativo

El coaching educativo surge con la intención de ocupar espacios en el ámbito educativo, tiene como responsabilidad apoyar a todos los que participan en el proceso de aprendizaje, para poder aumentar nuestra perspectiva del mundo que nos rodea, para buscar estrategias que nos ayuden a mejorar nuestra conducta y comunicación. Bou (2013)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Conciencia

El coaching utiliza la conciencia, que es la primera dimensión del presente trabajo de investigación, para que las personas puedan identificar aquellas cosas que los limita ver con claridad la realidad que desean, mediante la toma de conciencia que se desarrollará a través de un proceso, lo cual les permitirá reconocer actitudes, sentimientos y creencias que la persona trae consigo mismo, esto les permitirá modificar su realidad. Es así que es importante que quien acompañe a la persona, pueda ayudarle a que se pueda verse a sí misma, evitando buscar responsables para justificar su realidad. Es importante tomar conciencia, ya que, según las formas de pensar, y de las ideas que se tengan, esto ayudará a encaminar sus vidas, Bou (2013)

Dimensión 2: Autocreencia

La autocreencia es la segunda dimensión del coaching y una de las más importantes, ya que ayuda a las personas a lograr la seguridad y el amor propio necesarios para alcanzar lo que anhelan, es así que las personas al tomar conciencia, que es uno de los primeros pasos en el coaching, pueden darse cuenta, donde se encuentran y a partir de ahí saber hacia dónde se dirigen, para ello es importante la fuerza interior que nos ayuda a confiar en nosotros mismos, esto nos ayudará a enfrentar diferentes situaciones con buena actitud. La autocreencia ayudará a los docentes a desarrollar la capacidad de creer en sí mismos, para lograr desarrollarse plenamente en el proceso educativo, de tal forma que cumplan con las metas y objetivos trazados, Bou (2013)

Dimensión 3: Responsabilidad

La tercera dimensión de coaching educativo es la responsabilidad, que implica tomar conciencia de que las personas somos las únicas responsables de nuestros comportamientos, asumiendo compromisos, los cuales traerán consigo grandes resultados. El docente al desarrollar la carrera profesional docente, asume un compromiso con todos los agentes educativos, asimismo la responsabilidad siempre va acompañada de la libertad porque las personas son dueñas de sus actos y son libres de elegir algún compromiso responsablemente lo cual que implica transformar las dificultades en oportunidades lo cual tiene que ver con nuestra integridad, dignidad, autoestima y con la manera de socializar Bou (2013)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Coaching educativo

Variabl e	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Likert	Nivele s o rangos
V1:	D1: Conciencia	Reflexión Toma de conciencia Dominio propio Control de emociones	1,2,3,4,5 6,7, 8,9 10,11	Siempr e (5) Casi siempr e (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Nivel alto (104- 141) Nivel medio (103 - 106) Nivel bajo (28 - 65)
	D2: Autocreencia	Autoconocimient o Autoconfianza Confianza en sí mismo Autoestima	12,13,14,1 5 16,17,18 18,19 20	Siempr e (5) Casi siempr e (4) A veces (3) Casi Nunca (2)	Nivel alto (38 - 50) Nivel medio (24- 37) Nivel bajo

				Nunca (1)	(10- 23)
	D3: Responsabilidad	Identidad Desempeño Compromiso Dedicación	21,22,23 24,25 26,27, 28	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Nivel Alto (34 - 45) Nivel medio (21- 33) Nivel bajo (8 - 20)

Nota: Adaptado García & Huillca (2021)

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

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Conciencia							
1	Tiene pleno conocimiento de su entorno laboral.	X		X		X		
2	Conoce las habilidades personales que posee.	X		X		X		
3	Se toma tiempo para reflexionar sobre lo que pasa en su entorno.	X		X		X		
4	Usted cree que es importante escuchar y reflexionar para luego tomar decisiones.	X		X		X		
5	Cree que aporta con sus reflexiones, a las diferentes metas propuestas.	X		X		X		
6	Cuando expresa sus ideas, da a conocer lo que piensa a todo el grupo.	X		X		X		
7	Considera que se tiene que analizar e interpretar las situaciones en su entorno para generar mejores resultados.	X		X		X		
8	Cree que debe utilizar un mismo lenguaje para lograr una conducta positiva.	X		X		X		

9	Cree usted que estar bien emocionalmente ayuda a una mejor interpretación de las situaciones que se presentan.	X		X		X		
10	Tiene usted la capacidad de controlar sus emociones frente a las diversas situaciones que suceden en su realidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Autocreencia	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente capaz de lograr sus metas personales.	X		X		X		
12	Se siente usted libre de realizar sus actividades.	X		X		X		
13	Siente usted que puede identificar sus estado de ánimo, para luego de regularlos.	X		X		X		
14	Considera usted que tiene la seguridad necesaria para emprender un reto.	X		X		X		
15	Cree usted que está logrando las metas que se ha propuesto	X		X		X		
16	Cree usted que las relaciones interpersonales positivas, ayudan en su estado emocional.	X		X		X		
17	Cree usted que tener la mente positiva, ayuda a desarrollarse de mejor manera	X		X		X		
18	Usted es consciente de las decisiones que suele tomar.	X		X		X		

19	Considera tener una actitud positiva.	X		X		X		
20	Considera usted que una actitud mental positiva ayude a un mejor desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera usted que la disciplina le ayude a ser más responsable en sus actividades.	X		X		X		
22	Le es fácil tomar decisiones responsables en cada momento.	X		X		X		
23	Considera que tiene la libertad de tomar decisiones en su centro laboral.	X		X		X		
24	Cree usted que la disciplina le puede ayudar en su desarrollo profesional.	X		X		X		
25	Usted siempre logra cumplir las decisiones que toma.	X		X		X		
26	Cree usted que al desenvolverse en su centro laboral lo hace con dedicación y compromiso.	X		X		X		
27	Cree usted que ser parte de un equipo, le ayuda a asumir sus responsabilidades con compromiso.	X		X		X		
28	Cree usted que el compromiso consigo mismo, le ayuda a mejorar su desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes, pertinentes y con claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Cáceres Narrea Felicia Lelia

DNI: 06141891

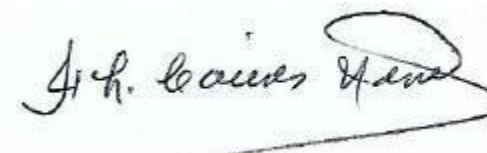
Especialidad del validador: Docente Investigadora- UNFV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

16 de

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.



Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desarrollo profesional docente

El desarrollo profesional docente implica que los docentes tengan competencias y capacidades como la de diagnosticar, conocer, diseñar y primordialmente la capacidad de autorregularse y desarrollarse plenamente, para ello es fundamental que un docente tenga pasión por el saber y pasión por ayudar a aprender. Pérez et al, (2015).

Dimensiones de las variables: Conocimiento

El conocimiento, el cual se debe ser utilizada de manera responsable para evitar las contradicciones, de tal forma que ayude a transmitir de manera creativa las diversas situaciones. El conocimiento es profundo y con significado complejos, ya que se construye y reconstruye permanentemente y más aún en la práctica docente que debido a los avances va cambiando constantemente. Según Pérez et al, (2015).

Dimensión 2: Ética

La ética, esto implica que los docentes tengan la capacidad de vivir y convivir en diversos grupos sociales de tal manera que pueda aceptar al otro tal como es, esto ayudara a aprender a resolver situaciones de conflicto muchas veces inevitables en la sociedad, pero de manera tranquila, utilizando el dialogo asertivo y practicando la democracia, con la finalidad de que dentro de la comunidad educativa los docentes tengan una convivencia armoniosa y puedan desarrollarse plenamente. Según Pérez et al, (2015).

Dimensión 3: Autonomía

La autonomía, que implica que los docentes sean competentes al enfrentar cualquier escenario, así sea desconocida, es así que la autonomía se apoya en dos pilares

fundamentales que son la libertad y la responsabilidad, es decir que cada docente es libre de hacer su voluntad siempre y cuando no afecte a quienes lo rodean Pérez et al, (2015)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Likert	Niveles o rangos
V2:	D1: Conocimiento	Manejo de información Preparación Uso creativo del conocimiento Actualización permanente Transferir conocimientos significativos	1,2,3 4,5 6,7,8,9 10,11,12	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)	Nivel alto (118-160) Nivel medio (75 - 117) Nivel bajo (32 - 74)
	D2: Ética	Convivencia Empatía Aceptación de la diversidad Adaptación Autorregulación	13,14,15 16,17 18,19 20,21 22,23,24	Excelente (5) Adecuado (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)	Nivel alto (52 - 60) Nivel medio (32- 51) Nivel bajo (12-31)

	D3: Autonomía	Responsabilidad	25,26	Excelente (5)	Nivel alto (30 - 40) Nivel medio (19 -29) Nivel bajo (8 -18)
		Libertad	27,28,29	Adecuado (4)	
		Proyecto de vida profesional	30,31	Regular (3)	
		Motivación	32	Deficiente (2)	
				Muy deficiente (1)	

Nota: Adaptado Porras & Huilca (2021)

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Conocimiento							
1	Conoce cada uno de los aspectos del área que imparte.	X		X		X		
2	Maneja constantemente conocimientos actualizados en sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Realiza actividades que ayuden a los educandos a ampliar sus conocimientos de forma significativa.	X		X		X		
4	Maneja recursos didácticos actualizados para lograr los aprendizajes de los educandos.	X		X		X		
5	Participa en actividades de formación, para mejorar su práctica.	X		X		X		
6	Colabora con sus colegas y compartes sus conocimientos para mejorar su desempeño.	X		X		X		
7	Cree que es importante realizar trabajos colegiados con sus pares, para mejorar su práctica.	X		X		X		
8	Cree que utilizar métodos didácticos de acuerdo a las necesidades de los educandos puede ayudar a lograr aprendizajes.	X		X		X		
9	Cree que planificar actividades retadoras a partir de situaciones que surgen en el contexto de los educandos, ayudaría aún mejor aprendizaje.	X		X		X		
10	Siente que se adapta con facilidad a las nuevas tecnologías.	X		X		X		
11	Cree que necesita hacer un cambio en su forma de enseñar	X		X		X		
12	Planifica las actividades de aprendizaje, considerando el PEI.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2 Ética	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera importante compartir experiencias de aprendizaje con sus colegas.			X		X		
14	Cree que los estudiantes se sienten más motivados al emplear recursos didácticos en sus clases.	X		X		X		
15	La gestión de su entorno motiva su labor diaria.	X		X		X		
16	Le es fácil identificar sus dificultades y debilidades para mejorarlas.	X		X		X		
17	Suele tomarse su tiempo antes de ejecutar plan.	X		X		X		
18	Siente que recibe respaldo con la gestión que realizan sus directivos.	X		X		X		
19	Le es fácil adaptarse a los cambios que suele suceder en sus centro laboral.	X		X		X		
20	Se toma un tiempo para reflexionar sobre su desempeño laboral	X		X		X		
21	Le es fácil controlar sus emociones frente a diversas situaciones de conflicto.	X		X		X		
22	Piensa que su conducta determina quién es como profesional.	X		X		X		
23	Te sientes bien trabajando en equipo.	X		X		X		
24	Sientes que trabajando individualmente te sale mejor las cosas.	X		X		X		
	DIMENSION 3 Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Cree que realiza sus actividades sin necesidad que haya exigencia.	X		X		X		
26	Cree que es importante cumplir con sus responsabilidades como docente, para sentirse desarrollado.	X		X		X		
27	Se siente libre al preparar sus actividades de aprendizaje.	X		X		X		

28	Considera importante tener un proyecto de vida profesional, para mejorar su práctica.	X		X		X		
29	Se siente capaz de enfrentar situaciones aunque sean desconocidas.	X		X		X		
30	Es consciente que la motivación que imparte ayuda al proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
31	Sus directivos lo motivan para desempeñar su labor docente.	X		X		X		
32	Dentro de su centro laboral contantemente se siente motivado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes, pertinentes y con claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Romero Carrión Violeta Leonor

DNI: 08078192

Especialidad del validador: Docente Investigador – Renacyt - UNFV

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.

Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matriculo: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/72 Modalidad de estudios: - Fecha matriculo: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER ACADÉMICO EN CIENCIA SOCIAL ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 10/08/78 Modalidad de estudios: - Fecha matriculo: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	TITULO DE PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 25/04/72 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 17/04/80 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	MAESTRO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD ANDRAGOGÍA Fecha de diploma: 27/04/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculo: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/09/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculo: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/11/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	LICENCIADO EN EDUCACION ÁREA: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/01/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CÁCERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/1988 Fecha egreso: 02/02/2000	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2000 Fecha egreso: 15/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	I.R.C. EDUCACION Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/12/1982 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 08/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRIÒN, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Fecha de diploma: 06/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2012 Fecha egreso: 22/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Anexo 5

Ficha técnica para medir las variables de investigación coaching educativo y desarrollo profesional docente

Instrumento	Cuestionario sobre coaching educativo
Autor	Yessica Pamela Zegarra Aguirre
Dimensiones	Conciencia, autoconciencia y responsabilidad
N° de ítems	28
Escala	Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi Nunca (2), nunca (1)
Niveles de rango	104 -141
Tiempo de aplicación	15 min
Fiabilidad	Alfa de combrach 0,892
Lugar de aplicación	Dos instituciones educativas públicas
Instrumento	Cuestionario sobre desarrollo profesional docente.
Autor	Yessica Pamela Zegarra Aguirre
Dimensiones	Conciencia, ético y autonomía.
N° de ítems	32
Escala	Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi Nunca (2), nunca (1)
Niveles de Rango	118 – 160
Fiabilidad	Alfa de combrach 0,943
Tiempo de aplicación	15 min
Lugar de aplicación	Dos instituciones educativas públicas

Anexo 6

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 4 de noviembre de 2022

Carta P. 1406-2022-UCV-EPG-SP

Licenciada
LUZMILA MATIARENA ORMACHEA
Directora encargada
EUSEBIO CORAZAO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZEGARRA AGUIRRE YESSICA PAMELA; identificado(a) con DNI/CE N° 42723942 y código de matrícula N° 7002660410; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

COACHING EDUCATIVO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE DOS INSTITUCIONES PÚBLICAS, CUSCO, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8 Fotos aplicación de instrumentos



















UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2022", cuyo autor es ZEGARRA AGUIRRE YESSICA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:56:38

Código documento Trilce: TRI - 0495978