



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Coaching pedagógico del director y el desempeño docente en
instituciones educativas del distrito de Chanchamayo - 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ponce Casas, Luz Zoraida (orcid.org/0000-0002-6851-7044)

ASESORA:

Dra. Guerra De Gonzáles, Yetzy Beatriz (orcid.org/0000-0001-8801-5618)

COASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro (orcid.org/0000-0002-5207-8200)

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.

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposo, mi mejor compañero y mi mejor apoyo; a mi hijo Patrick, mi tesoro, mi mejor regalo que Jehová, Dios me dio, la razón de mi existir. A mi madre que me cuidó con esmero durante mi niñez, a mis abuelos maternos quienes me regalaron mucho amor, a mi familia consanguínea y espiritual que me da su comprensión y a mis queridos profesores quienes aportan conmigo en mi mejora continua.

Agradecimiento

El agradecimiento a Jehová Dios por la vida, y su amor inmenso y a mi asesora Dra. Yetzi Beatriz Guerra De Gonzáles y al Doctor Francisco Alejandro Espinoza Polo, que, con sus profesionalismos, sus paciencias y sus bondades, supieron guiarme, y orientarme sacrificando sus descansos, hasta altas horas, aun cuando ya no debia hacerlo. Eso me ayudó a hacer posible culminar este trabajo de investigación. También el agradeciendo a la Universidad por darnos la oportunidad de llevar este taller, para concretar esta parte de mi formación profesional.

Luz Zoraida Ponce Casas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo de diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.	17
3.3. Población y muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de Tablas.

	Pág.
Tabla 1. <i>Muestra de sujetos estudiados</i>	20
Tabla 2. <i>Estadígrafo del coaching pedagógico del directivo.</i>	22
Tabla 3. <i>Categoría del Coaching pedagógico del directivo y sus dimensiones.</i>	22
Tabla 4. <i>Estadígrafo del desempeño docente</i>	23
Tabla 5. <i>Categoría del desempeño docente y sus dimensiones</i>	23
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad del coaching pedagógico del directivo y desempeño docente</i>	24
Tabla 7. <i>Relación entre el coaching pedagógico del directivo y dimensiones del desempeño docente</i>	24

Resumen

El objetivo de esta investigación fue, determinar la relación entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Se acudió a la investigación básica, de diseño no experimental, correlacional, transeccional, con enfoque cuantitativo. Se utilizó dos cuestionarios como instrumento para recojo de información de las dos variables Coaching pedagógico del director (Variable independiente) y Desempeño docente (variable dependiente), validado por expertos y por la confiabilidad de Alfa de Crombach. Se aplicó a una muestra de 90 docentes entre, nombrados y contratados. del nivel primario. Los resultados encontrados con Rho de Sperman fueron 0,504; sig. bilateral de 0,000 y para la primera dimensión Competencia y capacidades del director y el desempeño docente de 0,734 y sig. bilateral de 0,000; una proporcionalidad directa positiva entre las dos variables. Lo que confirma la hipótesis general: Existe una relación alta entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente del distrito de Chanchamayo También se comprueba la primera hipótesis específica: Existe relación entre las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente del distrito de Chanchamayo. Es decir, a más coaching pedagógico del director, se mejora el desempeño docente.

Palabras clave: coaching, desempeño, competencias, capacidades, coach

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the pedagogical coaching of the director and the teaching performance in educational institutions of the Chanchamayo district, 2023. Basic research was used, of a non-experimental, correlational, transectional design, with a quantitative approach. Two questionnaires were used as an instrument to collect information on the two variables Pedagogical Coaching of the director (independent variable) and Teacher performance (dependent variable), validated by experts and by the reliability of Cronbach's Alpha. It was applied to a sample of 90 teachers between, appointed and hired. from the primary level. The results found with Sperman's Rho were 0.504; next. bilateral of 0.000 and for the first dimension Competence and abilities of the director and teacher performance of 0.734 and sig. two-sided of 0.000; a positive direct proportionality between the two variables. This confirms the general hypothesis: There is a high relationship between the director's pedagogical coaching and the teaching performance of the Chanchamayo district. The first specific hypothesis is also verified: There is a relationship between the skills and abilities of the managerial coach and the teaching performance of the Chanchamayo district. Chanchamayo. That is, the more pedagogical coaching of the director, the teacher performance improves.

Keywords: coaching, performance, skills, abilities, coach

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales, tecnológicos, laborales económicos que vive el mundo y especialmente el Perú, requiere de un cambio educativo en todos sus niveles, que responda a esas demandas para hacerla pertinente, productiva, eficiente autosuficiente, transformadora de nuestros recursos con responsabilidad, que satisfaga las demandas de estos cambios acelerados, esto requiere de docentes innovados, directivos sensibles a promover cambios en la labor docente con un enfoque humano y respetuoso hacia los docentes. (Minedu, 2016)

Está claro que la calidad del desempeño directivo de la Institución Educativa y el resultado de su trabajo, es determinante para el mejoramiento de la tarea pedagógica del docente y de importantísima relevancia en la mejora de la educación actual y en el futuro, al mismo tiempo el talante para el desarrollo social, cultural, tecnológico y económico de una nación. Es importantísimo el fortalecimiento continuo de las competencias y capacidades del directivo y del docente para asumir distintos roles propios de su profesión y para ocupar cargos de mayor responsabilidad. Esta formación requiere de innovación no sólo en lo pedagógico, sino fundamentalmente en el trato humano, escucha activa, comunicación efectiva, asertividad. (Limpi, 2020).

Además, en estos últimos años, la labor docente ha sufrido cambios más acelerados por la pandemia del COVID 19 y por largos periodos de aislamiento. Muchos docentes fueron afectados emocionalmente. El acompañamiento pedagógico del directivo a los docentes, requieren de cambios, tanto en su contenido como en la forma como lo realiza, requieren de una mejor preparación del docente, porque no fueron inmunes a afectarse mental, y emocionalmente por la pandemia del COVID 19. A su vez, exige del directivo un trabajo más humano, personalizado, amigable, respetuoso, actualizado, reflexiva, de autocrítica y que ayude a descubrir por sí mismos alternativas de mejora y se responsabilice de manera autónoma de su desempeño. (Fernández, 2018)

El acompañamiento directivo, a los docentes dado de manera vertical, que se ocupa de extraer las fallas, dificultades del docente en fichas de monitoreos del MINEDU, Se han vuelto recetarios hasta el hartazgo, teórico, poco aplicable en la labor pedagógica, sus exigencias se vuelven estresantes, poco constructivo, coercitivos, Intimidantes, hasta para los mismos directivos, puesto que no dictan clases en las aulas. Este tipo de acompañamiento se configuran muchas veces en acoso laboral. Que según La Super Intendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de marzo del 2020, a febrero del 2021 se registraron 939 denuncias, por acoso laboral, a nivel nacional. (SUNAFIL, 2021)

El acompañamiento se da desde el esquema mental directivo sin tomar en cuenta la situación emocional del docente, su necesidad o dificultad individual pedagógica o personal. Los pocos acompañamientos, son colectivos, no individual y en ocasiones el directivo hace sentir al docente, su superioridad, autoritarismo, con frases desconsideradas “ Tu trabajo es un zafarrancho”, poco respetuosas, dueño de la verdad, amenazante, dogmático, fiscalizadora, lo que afecta en las relaciones humanas y, baja autoestima, inseguridad, intimidación encubierta del docente, un clima institucional conflictiva, práctica pedagógica rígido al gusto del directivo, que limita la autonomía del docente. (Rosales y Grijalva, 2018)

El MINEDU (2021) informó que un 57,29% de limeños están siendo afectados con estrés laboral y explica que existe señales que afectan al docente en su salud mental (angustia, depresión, dificultad para concentrarse, pensar con lógica) y también afecta en la salud físico (Cardiopatías, trastornos digestivos, dolores de cabeza, tensión arterial) ,por las presiones inadecuadas que recibe a diario de sus directivos, y entes superiores, sumado a ellos sus diversas circunstancias personales que disfrutan menos de sus trabajos y por ende se sienten menos comprometidos.

Por los problemas identificados, se realiza la presente investigación, para encontrar una manera sustentable de mejorar la calidad del acompañamiento del directivo al docente, que le permita no solo identificar las dificultades pedagógicas del docente, sino fundamentalmente ayudarlo a enfrentarlos y superarlos, de

manera más efectiva y humana. Esta investigación se ocupará de estudiar al coaching pedagógico del directivo, como una propuesta de mejorar el acompañamiento pedagógico del directivo al docente y la búsqueda de la mejora educativa en el distrito de Chanchamayo, Junín, Perú. Porque el líder coach es aquel que aprende constantemente, hace preguntas y hace que sus acompañados piensen, los anima a la acción, los escucha atentamente, su equipo es su prioridad, se preocupa por su rendimiento, los ayuda a ser conscientes y responsables. (Fernández, 2018).

El problema general planteado para este estudio es ¿De qué manera está relacionado el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo - 2023? Los problemas específicos son: (a) ¿De qué manera están relacionados las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023? (b) ¿De qué maneras están relacionadas las actitudes del coach directivo en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023? (c) ¿De qué manera están relacionados las herramientas usadas por el coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo - 2023?

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Los objetivos específicos (a) Determinar la relación entre las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. (b) Determinar la relación entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. (c) Determinar la relación entre el uso de las herramientas del coach empleado por el director en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023.

La hipótesis general para esta investigación es; existe relación significativa entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Hipótesis específicas (a) Existe relación significativa entre las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. (b) Existe relación significativa entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. (c) Existe relación significativa entre el uso de las herramientas del coach empleado por el director en el desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizó antecedentes de las variables en estudio en tesis, libros y Artículos anteriores.

A nivel internacional, se encontró un artículo de la revista Capital Humano N° 382 sobre el impacto del coaching con visión empresarial, en reos de una cárcel, realizado por (Lalloz, 2023). Master Acreditada en Coaching y Mentoring (EMCC) habla sobre el impacto de la aplicación del coaching con visión empresarial, como parte de la Responsabilidad Social y Coaching que las instituciones incorporan en su interior, para ayudar en su diversidad, inclusión, pluriculturalidad, productividad y auto sostenimiento de los reos. En sus primeras visitas a la cárcel encontró un alto nivel de resistencia, insultos, frases desesperanzadoras, su interés fue comprobar si el coaching funcionaba en contextos tan difíciles a contextos Universitarios en la que se desenvolvía cotidianamente. Evitó conocer las causas por lo que estaban ahí, para evitar hacerse una opinión o juicio sobre esas personas que impidiera realizar el proceso de coaching, se concentró en dialogar con ellos, escucharlos sin juzgar, poco a poco fueron transformando sus rostros duros, fríos, rígidos a rostros de padres, hijos, abuelos. Después de varios meses de aprendizajes, los tratos entre ellos fueron cambiando de insultos al respeto, con buen humor, el compañerismo, el perdón y el arrepentimiento. Las conversaciones pasaron a ser conversaciones para diseño de acciones como resultado, más de 40 reos retomaron sus estudios. El 80% de reos iniciaron emprendimientos que ayudaron a sus familiares económicamente.

Rodríguez et al. (2018), Investigó la influencia del coaching en las organizaciones y liderazgo en sociedades líquida, basado a estudios anteriores. De enfoque cualitativo, tipo documental; que se recuperaron, analizaron, e interpretaron datos secundarios, de algunos autores. En el caso 1. Se aplicó el coaching en todos sus procesos productivos Se descubrieron que la compañía debía capacitar más a sus trabajadores sobre los mismos procesos para efectivizar sus resultados. En el caso 2, se analizó la aplicación del coaching dirigido al liderazgo y desempeño, de una empresa de energía eléctrica. se aplicó una

encuesta, se descubrió que aún falta fortalecer el liderazgo, gestión del conocimiento y competencias. Aunque el compromiso del equipo laboral es bueno, no es suficiente para lograr los objetivos. En el caso 3 se aplicó el coaching para disminuir la rotación del personal, por medio de una encuesta que mide el clima laboral, conocimientos de la empresa, adaptabilidad y comodidad de sus trabajadores, se concluyó que para evitar la rotación de personal se debía mejorar los salarios, viáticos. En el caso 4 se aplicó coaching para mejorar el clima organizacional en los altos ejecutivos con preguntas sobre clima laboral, trabajo en equipos. Se concluyó que el entorno donde se desenvuelve el coachee y el coach es crucial para que funcione la herramienta coaching y una buena formación de los altos ejecutivos en coach para alcanzar los resultados deseados. En el caso 5 se analizó la efectividad del coaching en la motivación de los trabajadores, a través de estudios bibliográficos, la conclusión fue a pesar que no aplico el coaching a alguna organización, es que el coaching sí logra motivar, dar equilibrio, generar confianza, impulso a los equipos de trabajo, lo que exige una buena preparación como coach que guiará a los coachee. En el caso 6 se aplicó el coaching para mejorar la atención a los clientes en una empresa, se identificaron varias necesidades de los clientes que no eran identificados por la empresa y no existía una buena motivación de los empleados en mejorar la atención al público. Autores que concluyeron cuidar los recursos humanos mediante el coaching, que no es una moda, sino un proceso que genera cambios que facilitan el logro de los objetivos de las organizaciones.

Marchesan (2017). Su objetivo fue analizar la influencia de las herramientas del coaching del ser humano en la gestión de recursos humanos de varias organizaciones empresariales en Argentina. Acudió a la investigación explorativa cualitativa, se valió de cuestionarios y entrevistas individuales a todos los recursos humanos seleccionados y se entrevistó a coaches experimentados y a más de setenta líderes empresariales egresados de la CEOP (Centro de entrenamiento Ontológico y profesional), su población fue trescientos cincuenta, y muestra de 71 líderes de diversas organizaciones. Su metodología, fue entrevista individual. El 97,2% concluyó, el coaching ontológico es una realidad cada vez más presentes en las organizaciones, muy necesario para acompañar a los recursos humanos

tanto para desarrollar competencias de liderazgo y contribuye al desarrollo de habilidades blandas para un liderazgo eficiente.

A nivel nacional se encontraron estudios diversos, como la realizada por Espinoza (2022). Que investigó con la finalidad de, determinar la percepción del modelo Coaching, en los colaboradores de la empresa Mapeo Solutions Trujillo, 2021. la población 10 personas y una muestra de 8; entre hombres y mujeres entre 25 a 40 años, quienes fueron entrevistados sobre el coaching recibido de un coach por parte de la empresa. La investigación fue cualitativa de tipo aplicada, no experimental descriptiva por tener una sola variable y solo describe hechos. La conclusión fue, que se percibió de manera positiva y beneficiosa el coaching recibido por la organización, a pesar de que los colaboradores desconocían las herramientas usadas por el coach.

Medina (2022). que realizó la investigación en Huanta Perú, en el Banco de la Nación a razón de establecer la relación del coaching y la motivación laboral en el talento humano, el 2021. La población y muestra fue de 30 personas, con edades de 21 a 65 años. La investigación fue aplicada, no experimental, descriptivo y correlacional, cuantitativo. Se analizó con Rho de Spearman de 0,827, con sig.= 0,000 lo que demostró que, a más coaching, existirá una mejor motivación laboral. También existe relación significativa entre el coaching personal y la motivación y el talento humano, con una correlación de Rho de Spearman de 0,640 con sig. = de 0,000 lo que se traduce a mejor coaching personal existirá una mejor motivación laboral.

Tenorio (2022). Su objetivo fue determinar, cómo el acompañamiento pedagógico mejora el desempeño del docente en una Institución educativa de los Olivos en Lima Perú el año 2021. La metodología usada fue de enfoque cualitativo aplicada descriptiva porque se orientó a describir comportamientos observables, información que se recogió en base a encuestas validados por expertos, realizadas a diez docentes del 1ero al 6to grado del nivel primario y tres directores contratados. Se concluyó que tanto docentes como directivos saben cuál es el propósito del acompañamiento y su importancia, pero se percibe que hay dificultad en su atención, sobre todo en lo individual. Además, los directores usan las rubricas de

observación, la retroalimentación y el uso de diversas estrategias para la mejora de su labor. Sin embargo, son esporádicas, lo que se considera poco para mejorar la práctica del docente.

Ulloa (2019) En su estudio de tipo aplicada, descriptivo, no experimental, de diseño correlacional transversal, con el objetivo de establecer la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en una Institución educativa, con una muestra de 75 docentes y administrativos la que fueron entrevistados con dos cuestionarios uno referido al coaching educativo y el segundo a liderazgo multifactorial, luego de haber sido validados. Los resultados fueron que 76% de docentes tiene una apreciación alto del coaching educativo. Así mismo en la variable liderazgo transformacional en 97.3% un nivel bueno, en su correlación entre las variables con Rho Spearman $r = 0.543$, con una significancia de 0.000, $P < 0.05$, demostrándose una correlación moderada. La que demostró que Existe relación significativa entre las dos variables de este estudio.

Beraun (2017). Realizó un estudio sobre la relación entre el coaching y el desempeño de los acompañantes pedagógicos en la Unidad de gestión Educativa de Miraflores en Lima, Perú, su finalidad fue determinar la relación entre Coaching y desempeño laboral en acompañantes pedagógicos. Para el análisis de sus resultados utilizó Rho Spearman, se obtuvo un nivel de sig. $< 0,001$, y una correlación muy fuerte de 0.888***. Su población fue de 65 acompañantes en ejercicio, utilizo una encuesta como instrumento para recoger datos, con preguntas abiertas. Se concluyo, que existe un vínculo elevado muy significativa entre el coaching y el desempeño de los acompañantes pedagógicos.

A nivel local se encontró a Limpi (2021). Investigó los efectos del acompañamiento pedagógico en la dimensión reflexiva, colegiada, relacional y ética del docente en una I.E del distrito de San Luis de Shuaro, en la provincia de Chanchamayo, región Junín, Perú el 2020. Su objetivo fue analizar la influencia del programa de acompañamiento pedagógico en su dimensión reflexiva del docente. Se valió de una investigación pre experimental con una pre y post prueba. Con una población de 15 docentes de los niveles primaria y secundaria, usó el instrumento

de observación de 25 ítems, de 0.941 de coeficiente de Alfa de Cronbach. Se concluyó que el pre test fue de 52.53 (40%) pero subió a 80.07 (70%) en el post test. Con un valor de "T" Student menor a 0.05, Lo que permitió confirma que el acompañamiento pedagógico influye significativamente en la dimensión reflexiva, relacional y ética del docente.

Este estudio tiene dos variables, El coaching pedagógico del Directivo y el desempeño docente. En esta parte se examinará la primera variable.

El Coaching, es de origen francés que se refería a "coche", es decir, carruaje de transporte jalado por caballos. En los siglos XV y XVI en un pueblo húngaro, llamado Kocs, donde se usaba este transporte, para personas de clase acomodada, en la que se puso de moda una frase "llevar a una persona desde donde está, hasta donde desea estar". Para el año 1980, aproximadamente Timothy Gallwey, lo incorporó en el entrenamiento a deportistas para ayudarlos a superar sus limitaciones, con el tiempo se difundió a Gran Bretaña y el resto del mundo, utilizado en la esfera personal y con el tiempo se incorporó en el mundo empresarial y educativo, basados en el método inductivo que consistía en guiar a los estudiantes a resolver retos o problemas a través de preguntas bien pensadas que los impulsaban a razonar y entender la situación, para solucionarlos con éxito (Fernández, 2018)

Según Goldvarg (2020). El Coaching es un proceso de guía o apoyo cuyo propósito es que el acompañado tenga un crecimiento interior, de un suave despertar de su ser, de sus fortalezas, talentos, capacidades, valores, habilidades, pensamientos, emociones y también de sus limitaciones para afrontarlos y vencerlos, para luego lograr sus objetivos y sus metas con éxito. Este proceso de acompañamiento del coaching, según la (Fernández, 2018), requiere de pasos cuidadosos y ordenados, para ser utilizado como herramienta. Para (Launer, 2016) El Coaching es un conjunto de técnicas, herramientas, requiere de creatividad, perspicacia, habilidades, intuición, para su aplicación. Es decir, un arte. Para hacer que una persona logre desarrollar sus potencialidades profesionales, personales tanto individualmente como en su organización.

Una dimensión de la primera variable se ocupa de las competencias y capacidades del Coache directivo, para (Ansorena, 2019). Es la demostración de acciones integradas de conocimientos, habilidades, y actitudes simultáneamente, que permiten un buen desenvolvimiento en un contexto real. Es saber actuar o saber hacer. El coach directivo requiere de competencias y capacidades para realizar tareas de mayor responsabilidad como una gerencia, donde el trabajo se realiza con recursos humanos, que requieren relacionarse, vincularse, transmitir ideas, interactuar en grupos interdisciplinarios, negociar, establecer acuerdos, tomar decisiones colectivas e institucionales, resolver retos, conflictos, trabajar en simultaneidad y cooperación, coordinar acciones, generar planes, proyectos e innovar conocimientos que sean utilizados en una variedad de funciones y tareas relacionadas con su desempeño en la organización. Para el (Ministerio de Educación, 2016). Una persona competente entiende el contexto donde le toca desenvolverse, donde afronta retos, situaciones complejas, en la que evaluará la situación, y hará uso de sus conocimientos, habilidades, capacidades, para solucionarlo, tomando decisiones acertadas, manejando estrategias, un plan de acción integral para resolverlo.

Ansorena (2019). Clasifica en cinco competencias del coach directivo: La primera es visión personal, Esta competencia comprende tener el sentido y propósito de su vida, regulada por los valores, intereses, y las aspiraciones que la persona tiene. Está conformado por capacidades como: de visión de futuro, que se desea construir, lo que se ambiciona, a corto y largo plazo, que impulsan a superar retos y superar dificultades, da la confianza, la fe de poner toda la fuerza, resistencia, tenacidad hasta vencer cualquier obstáculo, contratiempos, desafíos tanto individual y colectiva. El autoconocimiento, permite saber quiénes somos, donde estamos, los modelos mentales, creencias, valores, fortalezas, debilidades, comportamientos de manera consciente que modelan nuestro ser y hacer, tomar las riendas de sus vidas.

La segunda competencia es de fortaleza emocional, según (Ansorena, 2019). Se refleja en la manera como se soporta y afrontar incertidumbres,

dificultades, fracasos, temores, para guiarse y guiar a una organización hacia su meta u objetivo. Se vincula la razón, la emoción y a como pensamos. Acude a la conciencia emocional, capacidad de comprender y responsabilizarse de sus emociones, reconocer las emociones oportunamente, sea cólera, miedo, rabia, angustia, culpabilidad, etc. permite manejarlas. Se hace funcional cuando es adecuado y pertinente para un accionar efectivo. Es disfuncional cuando es de enojo, fastidio, es necesario modificarlo antes de cualquier acción. Es importante responsabilizarse de lo que se siente sin buscar culpables, solo así se puede intervenir en otros estados anímicos disfuncionales. Para (Ramos, 2023) estas habilidades emocionales de sí mismo facilita la autoevaluación, la autovaloración, el autocontrol, promueven la comprensión del otro, a ser empáticos, ayudar, a servir al otro, a integrarse al trabajo en equipos, crear lazos.

Una tercera competencia es de aprendizaje y cambio, que según (Ansorena, 2019), se trata de aprender a aprender, desaprender, reaprender, darse cuenta. Siempre habrá cosas que se desconocerá. Esto requiere de tener humildad, para aceptar la ignorancia e incompetencia consciente e inconsciente. Ahí nace el deseo y necesidad de aprender y por supuesto de cambiar por propia iniciativa y esto mismo hace que sus coachees o colaboradores lo desarrollen y lo logren. (Goldvarg, 2022), dice el Coach directivo invita a que cada uno de sus colaboradores aprendan, progresen y celebra que lo hagan.

Una cuarta competencia es la conversacional; al escucharlos atentamente, se entra en sintonía y construimos, afirmaciones, juicios, declaraciones, pedidos, ofrecimientos y compromisos y se ejerce influencia en los demás. Se da cuando el coach directivo demuestra interés por recoger, comprender bien y contestar apropiadamente a los sentimientos que expresa su acompañado, centrarse en lo que manifiesta la otra persona, no solamente en el campo de lo verbal sino también en lo no verbal, sin incluir, ni proyectar su propia opinión, ayuda a descargar la información canaliza y dar confianza hacia una conducta adecuada. (Ansorena, 2019)

La quinta competencia es de confianza y seguridad, se trata de cultivar confianza y seguridad. El Coach directivo, se interesa por conocer bien los talentos de sus trabajadores y los respeta, y se preocupa por darle oportunidades de

demostrarlo. Es empático con las dificultades o preocupaciones, sentimientos, creencias y lo demuestra cuando se esfuerza por aprender más sobre sus colaboradores. (Goldvarg,2022).

La segunda dimensión de la variable coaching pedagógico, estudia las Actitudes del coach, según la Real Academia Española, la actitud es la forma como el ser humano, expresa su estado de ánimo, pudiendo ser pacífica, benévola, amenazadora, violenta, intimidante, ante una situación. (D´Arte Human y Business school Coaching, 2021). Sostiene que el coach necesita desarrollar actitudes favorables para poder responder a las diversas situaciones que enfrentará con sus colaboradores en la vida laboral o personal. Las clasifica en varios, veamos algunos.

La observación, reformulación y la interpretación de coach directivo, realiza un esfuerzo por comprender auténticamente el mensaje de su coachee, muchas veces se interpreta mal una información, se cree haber comprendido todo, cuando en realidad se proyecta a una situación vivida por la persona que escucha que por la misma persona que habla, basados en sus creencias y emociones. (D´Arte, 2021). dice que el directivo trata de entender lo que siente y el significado del mensaje del docente, parafrasea o resume el mensaje y se lo devuelve, para verificar la comprensión de lo que quiere decir, tanto contenido como a la emoción, es ver el cuadro completo, de lo que quiere expresar, para entenderlo y procesarlo hasta aceptarlo. Son útiles al momento de extraer información implícitos de mensajes no percibidos a los ojos.

Asertividad; es una habilidad social de comunicación de manera afectiva y efectiva de decir lo que uno piensa, de manera respetuosa, aunque no se está de acuerdo con el punto de vista de los demás. Pronunciarse de forma serena y constructiva, incluso delante de interlocutores hostiles. Sin llegar a soltar todo lo que uno lleva dentro, evitando situación conflictiva innecesarias. Es una actitud contraria a la pasividad, y diferente a la agresividad e incluso a la manipulación, que no solo son ineficaces, sino que aumentan el conflicto y desestabiliza cualquier relación. (Arrabal, 2019).

Una tercera dimensión de la primera variable se refiere a las Herramientas del coaching, según la RAE, las herramientas, son instrumentos, hecho de metal, que sirve para trabajar. En esa línea, el coach directivo necesita tener las herramientas para realizar el proceso de coaching, para cada necesidad de sus coachee o docentes y aplicarlo en función del momento, adaptados a las necesidades y reacciones observadas e inesperadas. de sus coachee.

Una herramienta es la comunicación efectiva y clarificación, es útil para comunicarse, relacionarse, entablar conexiones, para llegar a acuerdos, lograr objetivos, a partir del intercambio verbal, escrito o visual que influencia en el comportamiento de las personas. Se requiere parafrasear el mensaje escuchado y vocalizar y pronunciar bien las palabras, variar el tono y volumen, utilizar algunas pausas para resaltar el mensaje más importante. El coach directivo necesita hacer preguntas: ¿qué...? ¿Cómo...? ¿Cuándo...? ¿dónde...? ¿Quién...? Evita el ¿por qué...? Emplea la técnica del reflejo; el tono emocional, alegría, desilusión, deseo, tristeza, que expresa en su comunicación verbal y no verbal sus acompañados, como gestos, expresiones faciales, contacto visual y movimientos de las manos y el cuerpo. (Fernández, 2020).

Una segunda herramienta es el Empowerment; se refiere a la delegación de poder y responsabilidad a un colaborador o coachee fortaleciendo sus competencias y capacidades para delegarle autoridad y conferirles el poder de tomar decisiones, haciéndoles sentir que son dueños de su propio trabajo, y asumir compromiso, sintiéndose parte de la organización que reflexionan sobre su trabajo y lo ven como reto y no una carga, porque desarrollan sus conocimientos y habilidades y tienen verdadero apoyo organizado, que convierte a la gente en líderes vitales. (Andrada, 2021)

Una tercera herramienta es el Mentoring; Es una estrategia constructivista de aprendizaje cooperativo, de la experiencia del mentor compartida y guiada para el mentorado, es decir. El experto o profesional que comparte experiencias con su mentorado y disipa dudas, temores, y es que aconseja, crítica constructivamente,

sin sancionar o juzgar. El mentor tiene vasta experiencia laboral, mayor que el entrenado. (Motta y Rueda, 2019)

Desempeño Docente. Para la (UNESCO, 2018). Los docentes deben ser profesionales provistos de un capital social y cultural, que los convierta en sujetos sociales deliberantes y capaces de participar en la toma de decisiones educativas y sociales. Para el MINEDU (2016), Desempeño es conjunto de competencias, capacidades traducidas a acciones que califica la labor de un docente en el aprendizaje de sus estudiantes, que se pueden describir, observar, comprobar, medir, para determinar si es positivo o negativo.

En el Perú, se aprobó el Marco Del Buen Desempeño Docente; el año 2012, con RM N° 0547-2012- ED, luego que el Consejo Nacional de Educación, Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación (SINEACE), Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú, el Colegio de Profesores, organismos no gubernamentales, Instituciones académicas y Agencias de Cooperación Técnica y la Defensoría del Pueblo, se estableció en consenso un Marco del Buen Desempeño Docente, que responde a lo que el Estado y sociedad requieren del docente que ejerce la docencia, que establece el ejercicio docente, que plantean competencia y desempeños que describe una docencia eficiente, exigibles a todo docente de la educación básica peruana, que repercuten favorablemente en el aprendizaje en todos los estudiantes. Consta de cuatro campos, de la práctica docente que engloba nueve competencias y 20 capacidades según la (UNESCO, 2019).

La primera dimensión, esta referida a la planificación para el aprendizaje: Comprenden dos competencias, exige del docente planificar cuidadosamente con dominio de los enfoques pedagógico y disciplinar de los contenidos, el proyecto currículo anual por ciclo y grado, las experiencias de aprendizajes, actividades de aprendizaje, con inclusión y atención a las diversas culturas propias del contexto, con el conocimiento básico de las cualidades generales de los estudiantes en los social, cultural y cognitivo. Hace uso de recursos y materiales educativos,

metodologías, estrategias pedagógicas y evaluación, pertinente a sus estudiantes., y los criterios con la que se evaluará. (UNESCO, 2019)

Una segunda dimensión, se refiere al proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Consta de tres competencias. Crea un clima favorable para la convivencia democrática y cálida de la diversidad con acuerdos propuestos por los mismos estudiantes, resuelve conflictos de manera reflexiva, autocrítica y reguladora, demuestra empatía a la necesidad afectiva. Conduce la enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, estrategias didácticas y recursos adecuados, procurando que todos sus alumnos, solucionen problemas con pensamiento crítico, reflexivo, creativo, conociendo la necesidad, interés, y su contexto de ellos. Evalúa y reflexiona constantemente el aprendizaje haciendo uso de diversos instrumentos para retroalimentar constantemente y modificar su práctica pedagógica (UNESCO, 2019)

Una tercera dimensión está relacionada a la diligencia de la escuela con la comunidad, que comprende dos competencias se refiere a la colaboración activa. La escuela funciona en comunidad, conformada por docentes, padres, estudiantes y comunidad, para formular planes, y proyectos, con trabajo en equipo de manera colegiada, en la gestión escolar del Proyecto Educativo, de trabajo anual, el Reglamento interno, y el Proyecto curricular anual y actividades que contribuyen con la gestión institucional, estableciendo relaciones respetuosas, con la comunidad, e instituciones del Estado y sociedad y beneficiar al aprendizaje con los conocimientos de los sabios de la comunidades, (UNESCO, 2019).

La cuarta dimensión es sobre el progreso de la profesión, que comprenden dos competencias, relacionados a su constante desarrollo profesional, su experiencia y profesionalización de manera personal y organizacional. Actúa con coherencia ética, demostrando conocimiento de sí mismo y conciencia de sus propias limitaciones. Se autoevalúa y se esfuerza por mejorar, además da cuenta de sus actos. Se desarrolla profesionalmente de manera continua según sus necesidades. (UNESCO, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

Por el objetivo del presente estudio, se dispuso del tipo de investigación básica, porque se ha centrado en estudiar a profundidad al coaching, como una disciplina, que puede coadyubar en el acompañamiento del directivo al docente. (Concytec, 2018). Considera que la investigación básica es de entendimiento profunda de características de fenómenos, hechos o sus relaciones. Para lo cual se ha requerido de un marco teórico, basado a otras investigaciones sobre el tema y a las pruebas realizadas en otras tesis sobre las dos variables.

Para esta investigación, se utilizó el método científico, siguiendo los procedimientos que según Baena (2017). Toda investigación debe hacerse de manera organizada, ordenada siguiendo un método, técnicas usando instrumentos confiables para recoger datos y procesarlos y sistematizar los, hechos, fenómenos, evidencias para evitar inconvenientes que impidan llegar a una verdad, desde trabajos escolares a universitarias. Todo este proceso le da la seriedad, la objetividad, credibilidad y confianza a la investigación. Valencia (2022). En su tesis, afirma que una investigación es cuantitativa, porque cuantifica la confiabilidad de los instrumentos y se cuantifica la relación de las dos variables utilizando instrumentos de medición estadística.

3.1.2 Diseño de Investigación.

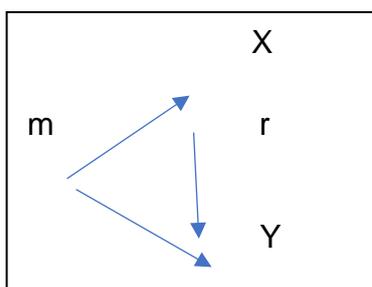
Para Forero et al. (2020). la investigación correlacional, cuenta con dos o más variables para establecer si interactúan, o tienen alguna relación y si se evidencia que una de estas variables cambia, se puede establecer que la otra también cambiará. Se mide mediante la estadística entre estas variables, no es experimental, se puede establecer su correlación entre las variables con sus coeficientes, se miden de manera numérica. El investigador no tiene el control entre las variables investigadas, solo puede establecer en que porcentaje están relacionados las variables.

Así mismo (Benites, 2023). manifiesta que la correlación entre dos variables, es la fuerza y dirección con la que dos variables interactúan, pudiéndose categorizar en bajo, regular o bueno. Además, aclaran que las medidas para correlacionar estas variables pueden ser de Person, Sperman y Kendall. Person se utiliza para correlacionar dos variables continuas, (cantidades numéricas) mientras que Sperson se usa para medir categorías (Bajo, regula, bueno). Por todo lo explicado.

Esta investigación, es de diseño no experimental, correlacional transeccional, con enfoque cuantitativo, porque los Instrumentos de medición se elaboraron con la finalidad de medir la relación de las variables coaching pedagógico del directivo, Variable dependiente y desempeño del docente, Variable dependiente. Con la prueba de Sperman para determinar la correlación entre el coaching pedagógico y el desempeño docente, sus categorías e intervalos, en % su nivel de aceptación del coaching del directivo en el desempeño docente. No se manipularon las variables, solo se analizan las relaciones e interrelaciones que se dan entre las variables, del coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente en un momento dado y en un contexto específico.

3.2. Variables y operacionalización:

La variable puede ser cualquier situación de la realidad, objetos, fenómenos, de ciertas características que pueden variar de una a otra circunstancia, con distintos valores, que pueden ser analizados, medibles y existen variables independientes, dependientes e intervinientes. (Baena, 2017) En esta investigación se plantearon dos variables El coaching pedagógico del directivo (Variable independiente, cuantitativo) y El desempeño docente (Variable dependiente, cuantitativo)



En la que:

X: Es el Coaching pedagógico del director.

Y: Es el desempeño docente

m; muestra

r; relación entre las dos variables.

Definición conceptual:

Variable 1: Coaching pedagógico del director. Para (Goldvarg, 2022).

El Coaching es un proceso de guía o acompañamiento tenga un crecimiento interior, de un suave despertar de su ser, de sus fortalezas, talentos, capacidades, valores, habilidades, pensamientos, emociones y también de sus limitaciones para afrontarlos y vencerlos, para luego lograr sus objetivos y sus metas con éxito, mediante la conversación, escucha activa y empatía.

Definición operacional:

Para analizar esta variable se planteó 18 ítems, cuidadosamente de cada dimensión de la variable, con una valoración de No. A veces y sí. La validez del instrumento se hizo con la prueba de KMO y Barlett y de confiabilidad de Alfa de Crombach, para hallar la correlación entre sus dimensiones

Que son dimensión 1; Las competencias y capacidades del coach directivo; Dimensión 2: Actitudes del Coach directivo y Dimensión 3: Herramientas del coach directivo. se utilizó Categoría del coaching del directivo y sus dimensiones,

Variable 2: Desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2016), El desempeño vienen a ser un conjunto de acciones que realiza una persona como demostración de su competencia, capacidades frente a una situación o realidad, que se pueden describir, observar, comprobar, medir, para determinar si es positivo o negativo. Lo define como retos cambiantes que desafían el continuo aprendizaje y la creación de nuevos conocimientos del docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes utilizando una serie de métodos, didáctica, estrategias, dominio del saber científico según las necesidades de los estudiantes y el contexto de los mismos.

Definición operacional

Para esta variable se planteó 28 ítems, cuidadosamente de cada dimensión de la variable, con una valoración de No. A veces y sí. La validez del instrumento se hizo con la prueba de KMO y Barlett y de confiabilidad de Alfa de Crombach. Y para hallar la correlación entre sus dimensiones. Además, se utilizó Categoría del desempeño docente y sus dimensiones son 1: Planificación para el aprendizaje. Dimensión 2: Los procesos pedagógicos, Dimensión 3: Diligencia de la escuela con la comunidad y dimensión 4: Progreso de la profesión. Para hallar la relación de la variable Coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente se utilizó la medida de confiabilidad de Rho de Spearman en el software SPSS versión 25

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población:

La población es todo aquello que se pretende investigar, desde personas, animales u objetos con características que coincidan en su descripción, es el total de unidades análisis (Perez et al. 2020). Para la ejecución de esta investigación se realizó en una población pequeña no probabilístico formada por 100 docentes de instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, provincia Chanchamayo, región Junín, Perú. La muestra está considerada por un pequeño grupo, seleccionado de la población que sirve para aplicar la observación o investigación y reflejar exactamente los resultados. (Perez et al. 2020)

3.3.2 La muestra:

Para (Perez et al. 2020) es el subconjunto de la población, En este estudio se utilizó una muestra no probabilística de tamaño muestral por conveniencia e interés del investigador, debido a la cantidad de la población. En el estudio participaron 90 docentes de instituciones educativas, entre hombre y mujeres del distrito de Chanchamayo, provincia de Chanchamayo, región Junín Perú, en quienes se aplicó la encuesta, por medio virtual, en cuya muestra se realizó el análisis de los datos y los resultados, que luego se generaliza en la población.

Tabla 1

Muestra de sujetos estudiados

Distrito	Instituciones Educativas	Docentes	Total
Chanchamayo	01	50	90
	02	40	

Note: Base de datos

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Toda técnica se establece por procedimientos, o pasos que utiliza la ciencia para obtener información de una realidad o un fenómeno en estudio y registrarlo para su posterior análisis, según (Pérez et al.2020), en esta investigación se utilizó la técnica de la entrevista de las dos variables. Para la primera variable coaching pedagógico del director se tuvo 18 ítems que abarcó las tres dimensiones, así también para la variable desempeño docente con 28 ítems, que abarco las cuatro dimensiones de la variable. El instrumento utilizado fue el cuestionario de ambas variables muy coherentes con el objetivo de la investigación y las dimensiones de cada variable (Anexo 2).

Para la validez de los instrumentos de ambas variables se utilizó Alfa de Crombach, para el coaching pedagógico del directo evaluaciones fueron procesados y validados del r fiabilidad de 0,720 y pasó la prueba de KMO y Bartlett de 0,711 sig. 0,000 y para la variable desempeño docente, los instrumentos pasaron la prueba de KMO y Bartlett de 0,602, Sig.0,000. La fiabilidad con Alfa de Crombach de 0,857 (Anexo 4).

Ambos instrumentos fueron declarados aplicables, por cinco expertos cuyo contenido de los ítems de los instrumentos fueron procesados y validados con la V de Aiken en pertinencia de 1.00 en sus tres dimensiones. En la dimensión Competencias y capacidades del coach se obtuvo 1.00; pertinencia, relevancia y claridad. En la dimensión Actitudes del coach, se obtuvo 1 en pertinencia, relevancia y claridad. En la dimensión herramientas del coach 1.00, en pertinencia, relevancia y claridad. con la V Aiken. En cuanto a la variable desempeño docente, las evaluaciones de los cinco expertos fueron procesados y validados del contenido de los ítems con V de Aiken en pertinencia, 1.00. En su dimensión Planificación

1.00 en pertinencia, relevancia y claridad. En proceso de enseñanza 1,00 en pertinencia, relevancia y claridad. Así en Diligencia de la escuela con la comunidad 1.00 en Pertinencia, relevancia y claridad y finalmente en la dimensión Progreso de su profesión 1.00 en pertinencia, relevancia y claridad. En promedio general se obtuvo un coeficiente de la V de Aiken de 1.00 en ambas variables. (Anexo 7)

3.5 Procedimientos

Se planteó el problema de la investigación y se formuló el problema de investigación. Luego se indagó los estudios realizados como antecedentes a nivel internacional, nacional y local, que dieron fundamento al estudio de las dos variables independiente con tres dimensiones, y dependiente con cuatro dimensiones, con la que se elaboraron los ítems, tomando como base las palabras claves de cada dimensión, los instrumentos de recojo de información, se aplicó a un grupo piloto, se validó los instrumentos con la evaluación de cinco expertos. Luego se estableció la población de 100 docentes y la muestra de 90 docentes de dos instituciones educativas. Se solicitó la autorización a ambos directores para aplicar el cuestionario a los docentes vía Google forms, compartiendo el link a cada docente por el WhatsApp individual, pero también en los grupos de WhatsApp por el mismo director de cada Institución educativa, con un tiempo de 20 minutos para ambos instrumentos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron recogidos en el Microsoft Excel de las dos variables cada uno en su respectivo base de datos, con la sumatoria de los puntos de los ítems de cada dimensión y luego se procesó estos datos obtenidos en el programa estadístico SPSS versión 25 Primero se realizó la baremación de las variables con sus respectivas dimensiones con la prueba de Kolmogórov por separado. Luego se procesó de la variable dependiente con sus cuatro dimensiones también con la prueba de Kolmogórov porque los entrevistaron de la muestra fueron más de 50 personas todos docentes del nivel primario entre hombre y mujeres. (Anexo 8)

3.7 Aspectos éticos

Para que la Ciencia sea considerada válida y verídica, debe ser real, ajustarse a la realidad, y buscar el bien común de los seres humanos y los congéneres con quienes cohabitamos esta tierra, el respeto por la propiedad ajena. (Rubio et al. 2017) En ese marco este estudio se realizó con el cuidado y conservando su identidad en situación anónima de los 90 participantes, las fuentes a las que se acudió fueron confiables y se respetó la propiedad intelectual de otros investigadores. En cuyas investigaciones se basa también esta y fundamentalmente a los resultados que obtuvieron la que sirve para confirmar, rebatir o modificar los resultados finales de esta investigación

IV. RESULTADOS

Tabla 2
Estadígrafos del Coaching Pedagógicos del Directivo

		Competencia y Capacidades	Actitudes	Herramientas	Coaching
N.	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	11,77	7,80	6,32	25,8889
	Mediana	12,00	8,00	7,00	27,0000
	Moda	13	8	8	28,00
	Desv. Estándar	2,115	1,868	1,606	4,65059
	Mínimo	4	2	2	9,00
	Máximo	14	10	8	32,00

Note: Base de datos Coaching pedagógico del Directivo

Interpretación.

En el cuadro estadígrafo de la variable coaching pedagógico del directivo, encontramos la media de 25,8889; Mientras que la mediana es 27,0000. Así también la moda de 28. La desviación estándar 4,65059 y valores mínimo y máximo 9,00; 32,00 respectivamente en la variable Coaching pedagógico del director.

Tabla 3
Categoría Coaching pedagógico del director y sus dimensiones

Variables	Competencias y Capacidades del coach		Actitudes del coach		Herramientas del coach		Coaching Pedagógico del Directivo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	5,6	2	2,2	2	2,2	2	2,2
Regular	44	48,9	20	22,2	26	28,9	29	32,2
Bueno	14	45,6	68	75,6	62	68,9	59	65,6
Total	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0

Note Base de datos Coaching pedagógico del Directivo

Interpretación:

En la tabla 3 las categorías alcanzadas para la variable coaching pedagógico del directivo, encontramos en categorías, regular a la dimensión Competencias y capacidades del coach directivo de 48,9% con 44 de 90 docentes y en categoría buena las dimensiones Actitudes del coach en un 75,6% con 68 de 90 docentes y la dimensión Herramientas del coach directivo en 68,9% con 62 de 90 docentes; también en actitudes del coach y en la variable Coaching Pedagógico, de 65,6% con 59 de 90 docentes. Se evidencia un porcentaje predominante de bueno, lo que

quiere decir que el porcentaje de docentes que ven al coaching pedagógico como una práctica buena de parte del directivo.

Tabla 4
Estadígrafos del desempeño docente

		Planifi.	Proces.	Diligenci.	Progres	Desem. Doce
N.	Válido	90	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		10,72	11,79	3,16	4,34	30,01
Mediana		11,00	12,00	3,00	4,00	30,00
Moda		10	11	3	4	30 ^a
Desv. Desviación		1,341	1,590	,898	1,201	2,790
Mínimo		8	8	1	1	24
Máximo		14	15	5	7	38

Note: Base de datos de desempeño docente.

Interpretación:

En la tabla 4, se halla el estadígrafo de la variable desempeño docente y sus dimensiones, se encontró la media de 30,01; mientras que la mediana es 30,00. Así También la moda de 30. La desviación estándar de 2,790 y valores mínimo y máximo de 24; 38,00 respectivamente en la variable desempeño docente, analizados de modo adecuado.

Tabla 5
Categoría del desempeño docente y sus dimensiones

Variables	Planificación		Proceso		Diligencia		Progreso		Desempeño. Doc.	
Categoría	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	15	16,7	5	5,6	0	0,0
Regular	88	97,8	87	96,7	68	75,6	71	78,9	89	98,9
Bueno	2	2,2	3	3,3	7	7,8	14	15,6	1	1,1
Total	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100

Note: Base de datos desempeño docente

Interpretación:

En la variable desempeño docente que son Planificación (97,8% de 88 docentes); Proceso, (96,7% de 87 docentes), Diligencia, (75,6% de 68 docentes); Progreso, (78,9% de 71 docentes); Desempeño. Docente, (98,9% de 78,9 docentes). Se comprueba que existe predominio en categoría de regular.

Tabla 6

Prueba de Normalidad de Coaching pedagógico del directivo y desempeño docente.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
COMCAP	,199	90	,000
ACT	,187	90	,000
HERRA	,230	90	,000
COACHPEDA	,164	90	,000
PLAN	,174	90	,000
PROCES	,157	90	,000
DILIG	,280	90	,000
PROG	,163	90	,000
DDOCEN	,087	90	,087

Note: Data de datos de Coaching pedagógico y Desempeño docente

Interpretación:

Casi todos los valores tienen un valor sig. Menores (<) al 0.05% en la distribución de las variables y subvariables por esto, para hallar la relación entre las subvariables y las variables del coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente se realizó con la fórmula de Rho Spearman.

Tabla N° 7

Relación entre el Coaching pedagógico del directivo y dimensiones del desempeño docente

	DEC. DOCENTE	
Rho de SpearmanCOMCAP	Coefficiente de correlación	,734**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
ACT	Coefficiente de correlación	,264*
	Sig. (bilateral)	,012
	N	90
HERRA	Coefficiente de correlación	,275**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	90
COACHPEDA	Coefficiente de correlación	,504**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
	Sig. (bilateral)	
	N	90

Note: Data de datos de Coaching y Desempeño docente

Interpretación:

Existe relación altamente significativa de Rho =0,734** (correlación alta) y (sig. bilateral de 0.000) entre las Competencias y capacidades del coaching directivo y el desempeño docente del nivel primaria de Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo. Así mismo existe una correlación moderada positiva de

Rho = 0,504*(Correlación alta) y (Sig. Bilateral .de 0,000) entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente. Mientras que Actitudes y herramientas del coaching, no tiene una relación significativa con el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. La hipótesis general de la investigación fue; que existe relación significativa entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Luego de haber realizado la investigación, el recojo de datos, el procesado de los mismo, los resultados con la prueba de Rho Serman fue de una correlación significativa. De 0,504* y sig. < 0.001, entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Este resultado comprueba la hipótesis del objetivo general; Sí existe correlación entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito Chanchamayo, 2023. El primer objetivo específico fue determinar la relación entre las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo - 2023. La hipótesis para este objetivo específico fue que existe relación significativa entre las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Los resultados obtenidos con la prueba de coeficiente Rho Serman de 0,734**, con sig.< 0,01, lo que confirma la hipótesis, que sí existe una correlación alta entre las competencias y capacidades del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo - 2023.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo. La hipótesis para este objetivo fue, que existe relación significativa entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Los resultados arrojaron la prueba de Rho Serman fue 0,264 y sig.> 0,001 lo que se traduce que no existe relación significativa entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente. El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el uso de las herramientas del coach empleado por el director en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. La

hipótesis para esta dimensión fue que existe relación significativa entre el uso de las herramientas del coach empleado por el director en el desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. Los resultados con la prueba de coeficiencia de Rho Sperman 0,275; sig. > 0,001 arrojan que no existe correlación significativa entre el uso de las herramientas del coach empleado por el director en el desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023.

En cuanto a las categorías de las dimensiones del coaching pedagógico se obtuvo que en la dimensión Competencias y capacidades del coach directivo un 48,9% con 44 docentes de 90 entrevistados consideraron que el coaching pedagógico del director sí favorece su desempeño docente. En la dimensión Actitudes del coach directivo, un 75,6%; 68 de 90 entrevistados, considera que las actitudes del coach directivo, favorece en su desempeño. Así mismo la dimensión herramientas del coach 68,9%; 62 docentes de 90, consideran que las herramientas del coach directivo bien usadas favorecen su desempeño. Para toda la variable Coaching pedagógico del directivo es de 65,6%; 59 de 90 docentes, que existe un porcentaje predominantemente de bueno.

Se logró demostrar que el coaching pedagógico del director tiene una relación alta en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023 lo que confirma la hipótesis general de la presente investigación.

Este resultado permite afirmar por extensión que lo demostrado en las dos escuelas del nivel primario del distrito de Chanchamayo, sucede también en las demás escuelas del distrito de Chanchamayo. Respeto a que el coaching pedagógico del director, sí tiene una relación significativa en el desempeño de los docentes de cualquier nivel, y en cualquier parte de la Selva Central. De la misma manera las competencias y capacidades del coach directivo está relacionado al desempeño de los docentes.

Una investigación que tiene similitud con esta investigación es la realizada por (Ulloa, 2019). Comprobó la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en una Institución educativa, en donde tuvo una muestra de 75 docentes y utilizó la entrevista con dos instrumentos. Tuvo resultados similares de 76% de docentes tienen un alto aprecio por el coaching educativo, y en un 97.3% también por el liderazgo transformacional. Respecto a su correlación con Rho Serman fue de $r = 0.543$ sig. 0.000, $p < 0.05$, fueron moderados, con una significancia significativa entre la variable coaching educativo y dos variables. Lo que refuerza los resultados de esta investigación, que el coaching dado por el líder pedagógico a los docentes tiene mejoras en el desempeño.

Otra investigación que también tiene coincidencias con el presente estudio es de (Medina, 2022). Realizada en Huanta Perú, en el Banco de la Nación a razón de establecer la relación del coaching y la motivación laboral en el talento humano, el 2021. El análisis se realizó con Rho de Serman de 0,827, con sig.= 0,000 lo que demostró que, a más coaching, existirá una mejor motivación laboral. También existe relación significativa entre el coaching personal y la motivación y el talento humano, con una correlación de Rho de Serman de 0,640 con sig. = de 0,000 lo que se traduce a mejor coaching personal existirá una mejor motivación laboral.

Beraun (2017). Investigación que fue tomada por el autor de la presente, por la coincidencia que tiene, aún que un año más de lo permitido para este estudio. Se ocupó de investigar la relación entre el coaching y el desempeño de los acompañantes pedagógicos en la Unidad de Gestión educativa de Miraflores, Lima, sus resultados fueron en Rho Serman de 0,888*** y sig., $< 0,001$, traducido, una correlación muy alta entre las dos variables. Otra vez se reafirma que el coaching en el proceso de acompañamiento que realiza el directivo efectiviza, el desempeño y la motivación del docente acompañado.

Otra investigación con la que tiene similitud es la de Marchesan (2017) porque demostró que el 97,2% aceptó que el coaching ontológico es una realidad cada vez más frecuente y necesario en las organizaciones, y muy necesario para acompañar a los recursos humanos, tanto para desarrollar competencias de

liderazgo y contribuye al desarrollo de habilidades blandas para un mejor liderazgo. Que es precisamente lo que esta investigación planteaba en su problemática, de que los directivos que no tienen la formación de coaching difícilmente estarían en la capacidad de dar acompañamiento a los docentes ya que lo hacen de manera inadecuada creando tensión, presiones que afectan la salud emocional y física de los docentes, pero si el directivo se forma en el coaching, mentoring, y habilidades blandas, relacionadas al coaching, entonces estará mejor preparado para dar un acompañamiento más adecuado, respetuoso, considerado y humanista a los docentes, de esta manera, el docente realizará cambios en su práctica pedagógica con responsabilidad, de manera progresiva, menos traumática y más consciente y reflexiva, planteándose metas, asumiendo compromisos, descubriendo sus talentos laborales y personales.

En esta investigación en la variable dependiente sobre el desempeño docente se halló que en la dimensión planificación para la enseñanza se obtuvo un 97,8%; 88 docentes de 90, También en la dimensión Proceso de enseñanza se obtuvo 96,7%; 87 de 90 docentes, en la dimensión diligencia de la escuela con la comunidad 75,6%; 68 de 90 profesores, y en la dimensión Progreso de la profesión un 98,9%; 89 de 90 docentes entrevistados se encontró un predominio regular que el coaching directivo favorece en la mejora de su desempeño.

Respecto al acompañamiento y sus efectos en el desempeño docente que confluye con la presente investigación es la realizada por (Limpi, 2021). Su objetivo fue analizar la influencia del programa de acompañamiento pedagógico en su dimensión reflexiva del docente. Se valió de una investigación pre experimental con una pre y post prueba. Con una población de 15 docentes de los niveles primaria y secundaria, Se concluyó que el pre test fue de 52.53 (40%) pero subió a 80.07 (70%) en el post test. Con un valor de "T" Student menor a 0.05, Lo que permitió confirmar que el acompañamiento pedagógico influye significativamente en la dimensión reflexiva, relacional y ética del docente

A su vez, el Ministerio de Educación viene impulsando, un mejor desempeño docente a nivel nacional, a través de un Marco del Buen desempeño docente, documento que según (Minedu, 2016), Establece los campos del ejercicio docente,

que plantean competencias, y desempeños que describe una docencia eficiente, exigibles a todo docente de la educación básica peruana, que repercuten favorablemente en el aprendizaje en todos los estudiantes, que consta de cuatro campos, de la práctica docente que engloba nueve competencias y 20 capacidades según la (UNESCO, 2019).

Según la Resolución Viceministerial N° 104 de junio del 2020, plantea a los directores así como docentes formadores y acompañantes a que brinden acompañamiento pedagógico a los docentes del aula de manera dialogante, respetuosa para fortalecer sus competencias con una relación cercana individualizada y en equipos de trabajo, que debe nacer desde la propia Institución, con el liderazgo del director con el objetivo de ir mejorando la práctica del docente progresivamente, de manera que se refleje en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Lo hacen desde visitas en aula, grupos de interaprendizajes, talleres, cursos tutoriales virtuales y asesorías pedagógicas. Todo con la finalidad de ayudar al maestro, continúe con su formación profesional continua, a que descubra, mejore y supere sus dificultades laborales.

Esta propuesta coincide con el coaching pedagógico del directivo ya que según (Ansorena, 2019). El coach directivo necesita desarrollar competencias y capacidades para realizar tareas de mayor responsabilidad como una gerencia o puestos de alto nivel donde el trabajo se realiza con recursos humanos, que requieren relacionarse, vincularse, transmitir ideas, interactuar en grupos interdisciplinarios, negociar, establecer acuerdos, consensuados, tomar decisiones colectivas e institucionales, resolver retos, conflictos, trabajar en simultaneidad y cooperación, coordinar acciones, generar planes, proyectos e innovar conocimientos que sean utilizados en una variedad de funciones y tareas relacionadas con su desempeño en la organización. Además, requiere de técnicas que le permitirá desenvolverse en su campo profesional o carrera ya que tiene la preparación académica para hacerlo. Por ejemplo, si ha estudiado para ser docente entonces sus competencias técnicas le habrán ayudado a desenvolverse como docente; es decir conoce de estrategias metodológicas, didáctica, planificación

curricular. Es decir, desenvolverse en campos multidisciplinarios, propios de su profesión.

El estudio realizado, confirma ampliamente que el coaching es un proceso de guía y ayuda para que el acompañado tenga un crecimiento interior, un suave despertar de sus fortalezas, talentos, capacidades, valores, habilidades, de reconocer sus propias debilidades para afrontarlo y vencerlos con una ayuda respetuosa, sensible, empática, de coaching tal como sostiene (Goldvarg, 2020) En esa línea, esta investigación contribuye a mejorar la labor del directivo, en su rol a veces poco comprendido porque dentro de sus facultades laborales debe garantizar un mejor desenvolvimiento laboral y una mejora de las prácticas pedagógicas y el desempeño del docente, a través de los acompañamiento basado en las competencias y capacidades del coaching.

Por extensión, si el docente, además de su formación pedagógica y didáctica lo complementa con el coaching desde las instituciones superiores y universidades encargados de formar a los futuros profesionales que en su trayectoria profesional asumirán roles directivos y liderazgo estarán mejora capacitados para ejercer cargos de mayor responsabilidad con un liderazgo óptimo que tenga mejores y más resultados.

Si el programa de coaching es asumido como un curso más en la educación peruana en todos sus niveles, estaremos formando mejores lideres que promuevan cambios profundos en el desempeño de sus equipos de manera organizacional, pero también individual y personal.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Se demostró que la dimensión competencias y capacidades del coaching pedagógico del director tiene una influencia muy significativa de Rho Sperman de 0,734**, con sig.< 0,01, en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. En base a este resultado se logró el objetivo, determinar la relación significativa entre las competencias y capacidades del coach directivo en el desempeño docente.

Segundo:

Se demostró que el coaching pedagógico del director tiene una influencia significativa de Rho Sperman de 0,504* y sig. < 0.001 en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023. En base al resultado se logró con el objetivo general de esta investigación, demostrar que sí existe una relación significativa entre el coaching directivo y el desempeño docente.

Tercero:

En cuanto a las dimensiones Actitudes del coach, las herramientas del coach y el desempeño docente no se logró demostrar que haya una relación significativas Rho Sperman fue 0,264 y sig.> 0,001 y Rho Sperman 0,275; sig. > 0,001, Sin embargo, son dimensiones que el directivo pondrá en marcha de manera implícita ya que para ser competente hará uso de sus actitudes y usará herramientas que le permitirán ser un coach directivo.

Cuarto:

Se probó que el 65,6% de docentes consideran que el coaching pedagógico del director, sí favorece a su desempeño docente de manera buena, en las dimensiones competencias y capacidades del coach directivo fue de 48%, actitudes del coach fue de 75,5% y herramientas del coach directivo de 68,9%. Esto demuestra que el docente ve de manera buena el coaching del directivo en su desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

A los directores de las Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, que teniendo en cuenta que las competencias y capacidades del coach directivo tiene una relación significativa en su desempeño docente, se recomienda su auto formación y el fortalecimiento de sus competencias y capacidades de coach directivo, para ayudar a superar cualquier debilidad laboral o personal que tengan los docentes para que mejoren su desempeño docente.

Segundo:

A los rectores de las Universidades que tienen la facultad de humanidades a nivel nacional se recomienda, agregar al currículo de formación pedagógica, un curso denominado coaching pedagógico, en la que se incluya las competencias y capacidades de un coach para complementar la formación del docente que en el transcurso de su labor asumirá roles directivos que le permitirá acompañar, monitorear, dar soporte a los docentes, poniendo en práctica esta disciplina , de manera humana, respetuoso, creativa, de descubrimiento de sus potencialidades al docente.

Tercero:

Al Minedu, sugerirle que, desde las Escuelas Superiores Pedagógicas e Institutos Superiores Pedagógicos, Instituciones Educativas primario y secundario se incluya un área curricular denominado coaching que se diversifique de manera estratificada para que desde temprana edad los estudiantes se empoderen de esta disciplina y lo practiquen dentro de sus aulas, docentes-estudiantes, entre estudiantes, directivo docente y padres de familia, así como en el ámbito familiar, para mejorar la convivencia y el apoyo a los que presentan dificultades en su aprendizaje o en otras áreas de su vivir.

Cuarto:

A las Unidades de Gestión Educativa Locales, ((UGEL) se recomienda, hacer talleres de fortalecimiento de competencias y capacidades del coach a todos los directores en actividad, para ayudarlos a mejorar el acompañamiento y monitoreo que realizan en sus centros laborales con sus docentes y colaboradores. De esta manera se mejorará el desempeño docente, por extensión mejorar los aprendizajes de los estudiantes, objetivo fundamental del Minedu y la mejora de la educación peruana.

REFERENCIAS:

Marchesán Alejandro C. (2017). *Los aportes del Coaching ontológico al desarrollo del liderazgo empresarial*. [Tesis de Graduación, Universidad Siglo XXI de Argentina].

[https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13790/MARCHESAN%20CRISTIAN%20\(1\).pdf?sequence=1saber](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13790/MARCHESAN%20CRISTIAN%20(1).pdf?sequence=1saber)

Rodríguez Barrero M.S.; Leyton Lozano Lady L.; Quinteros Londoño Maryi S. Torres Jiménez M. (2018). *La influencia del Coaching en las organizaciones. “Un análisis desde el paradigma de la sociedad líquida”* Revista Sinergia 2018, Edición 4, p. 81-107 Colombia. DOI

<http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/59>

Ulloa (2019). *Coaching Educativo y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa N° 80008 “República de Argentina”* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Trujillo- Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37677>

Lalloz Martín C. (2023) *Coaching Socialmente Responsable: El Impacto tras las rejas*. *Capital Humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, ISSN-1130-8117, N° 382, 2023.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8768589>

Medina Quispe. Elizabeth. C. (2022). *Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, Perú 2021*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84692>

Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica - reglamento renacyt*.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Espinoza Rodríguez. P. G. (2022). *Percepción de la aplicación del modelo coaching en los colaboradores de la empresa Mapeo Solutions* Trujillo, 2021. La Libertad- Perú. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89515>

Manrique P. y Salazar M. (2014). *Gestión Educativa y el Coaching en las Instituciones Educativas de Gestión Privada, Ugel N° 03. Pueblo Libre, 2014.* [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Lima Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13996>

Tenorio Rosales. L. R (2022). *Acompañamiento Pedagógico para la mejora del desempeño docente en una I.E.* Lima- Perú: Los Olivos 2021. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78427>

Limpi Cahuana. F. (2021). *Programa de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, Institución educativa Juan Santos Atahualpa.* San Luis de Shuaro. Perú: Chanchamayo, 2020. [Tesis de Doctorado Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11097>

Beraun B.J.A. (2017) *El coaching y el desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01- SAN Juan de Miraflores, el año 2017* Lima Perú. [Tesis de Licenciado Universidad Cesar vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14440/Beraun_BJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández Vara G. (2018). *Guía Líder Coach.* Edición gestores del talento educativo, dinamizadores juveniles y deportistas de *alto nivel y alto rendimiento.* Mérida. Revista. Gestores del Talento Educativo. N° 1- 271

<http://culturaemprendedora.extremaduraempresarial.es/rincon-didactico/>

<http://www.fundacionjd.com/anillo-cife/>

Real Academia Española (s.f.), *Cultura*. En *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado 15 de febrero de 2023, de <https://dle.rae.es/coaching?m=form>

Ansorena Oscar. (2019) *Líder Coach*. 1ª Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

<https://es.scribd.com/read/449900374/Lider-Coach-Un-modelo-para-el-Liderazgo-y-el-Coaching-Organizacional#>

Goldvarg, Damián (2022) *Nuevas competencia del coaching: con estándar internacional aplicada*. Ediciones Granica – Buenos Aires- Argentina.

<https://es.scribd.com/read/552396906/Nuevas-competencias-de-coaching-aplicadas-Con-estandares-internacionales>

Ramos Díaz, N, Jiménez J., et al. (2023). *Un estudio piloto de intervención breve basada en Mindfulness para gestionar las emociones en pacientes con psoriasis*. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 39(1), 1–9.

<https://doi.org/10.6018/analesps.483061>

D´Arte Human y Business school Coaching (2021) *Coaching y Liderazgo*

<https://psicologiymente.com/coach/actitudes-aptitudes-deseables-coach>

Arrabal M Martín E.M. (2018) *Asertividad*. Edit. Learning S.L. España.

<https://es.scribd.com/read/407450496/Asertividad>

Alexander F. Jhon (2020). *La comunicación efectiva: El arte de Secreto de la escucha. La clave esencial para comunicación en el amor, en la vida hasta en el trabajo. Una guía práctica para el desarrollo personal*.

<https://es.scribd.com/read/489829016/Comunicacion-efectiva-el-arte-secreto-de-la-escucha-La-clave-esencial-para-comunicacion-en-el-amor-en-la-vida-hasta-en-los-negocios-Una-guia-pract#>

Fernández M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* UFO346, 2da edición Novel España.

<https://books.google.com.pe/books?id=6XpXDwAAQBAJ&pg=PA154&dq=comunicaci%C3%B3n+efectiva+y+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjlpfn1we38AhVOIJUCHWaRCw44ChDoAXoECAwQAg#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20efectiva%20y%20trabajo%20en%20equipo&f=false>

Andrada Ana. M. (2021) *Qué es Empowerment y por qué debería aplicarlo en su empresa*. Universidad Americana de Europa, (UNADE) 2021

<https://unade.edu.mx/que-es-el-empowerment/>

UNESCO (2019). *Formación Docente En Servicio En El Perú. Proceso de diseño de Políticas y Generación de Evidencias*. Lima Perú. 2019

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roberto Hernández S., Fernández Carlos C. y Baptista, Pilar (2014). *Metodología de la Investigación*. booksmedicos.org. 6ta Edición. México. 2014.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Baena Paz. M (2017) *Metodología de la investigación Serie integral por competencia*. 3era edición Editorial Patria- México

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Forero Fernanda M. (2020), *Investigación correlacional*. N° 1-7

<https://es.scribd.com/document/449423826/Investigacion-Correlacional>

Valencia Velásquez F. L. (2022) *Planificación curricular y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Santiago de Chuco. La libertad, 2022* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97935>

Benites (2023), *Correlaciones en Stata: Person, Spearman y Kendall*. (23 de marzo de 2023] <https://statologos.com/correlaciones-stata/>

Rosales y Grijalva (2018) *Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT-60 en una muestra peruana*. Universidad Cesar Vallejo Descargado el día 8 de marzo del 2023. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758012004/html/>

SUNAFIL (2021) *Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde inicio de la pandemia*. Noticia Lima Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>

Motta A. y Rueda N. (2019) *Mentor Guide: Guía Funcional del Mentor* (RGMentores) Argentina. Imprenta M&A. N° 1-150

<https://es.scribd.com/document/489427503/Guia-Funcional-del-Mentor>

MINEDU (2017). *Programa Curricular de Educación Primaria*. RM N°649-2016. Lima Perú <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>

MINEDU (2021) *El estrés laboral Lima Perú*. (2021)

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/El%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y> descargado 12 de marzo del 2023.

Perez Luciano, Perez Rubén Y Seca María V. (2020) *Metodología de la investigación científica*. Ituzaingó: Maipue.

<https://es.scribd.com/read/470307895/Metodologia-de-la-investigacion-cientifica>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de consistencia de la tesis.

Tabla 8

Matriz de consistencia de la Tesis.

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHANCHAMAYO-2022						
AUTORA: LUZ ZORAIDA PONCE CASAS						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General: ¿De qué manera está relacionado el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas en el distrito de	Objetivo General: Determinar la relación entre el coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas en el distrito de	Hipótesis General Existe relación significativa entre el Coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas en el distrito de	VARIABLE 1: Coaching pedagógico del director			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Competencias y capacidades del coach	Tiene una Visión personal de su futuro, autoconocimiento y construcción de su futuro, con el fin de que sus coachees también lo desarrollen.	1,2,3	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3

<p>Chanchamayo Junín 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿De qué manera están relacionados las competencias del coach y el desempeño docente en una institución educativa en el distrito de Chanchamayo ?</p> <p>¿De qué manera están relacionados las capacidades del coach y el desempeño docente en una institución educativa en el distrito de</p>	<p>Chanchamayo o el 2023?</p> <p>1.Objetivos Específicos:</p> <p>1.Determinar la relación entre las competencias y capacidades del coach presentes en el director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo o 2023.</p> <p>2.Determinar la relación entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en</p>	<p>Chanchamayo 2023</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>1.Existe relación significativa entre las competencias y capacidades del coach y el desempeño docente en instituciones educativas en el distrito de Chanchamayo 2023.</p> <p>2.Existe relación significativa entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones</p>	<p>Demuestra fortaleza emocional, porque ha desarrollado conciencia emocional y autodominio frente a situaciones difíciles, esto mismo inculca en sus coachees.</p>	<p>4,5</p>	<p>NO = 1 A veces = 2 Sí = 3</p>
	<p>2.Existe relación significativa entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones</p>	<p>Demuestra estar presto a aprender y cambiar. Hace que sus coachees explores y utilicen sus conocimientos y cambien lo que deben hacerlo.</p>	<p>6,7</p>	<p>NO = 1 A veces = 2 Sí = 3</p>	
	<p>2.Existe relación significativa entre las actitudes del coach directivo y el desempeño docente en instituciones</p>	<p>Demuestra competencia conversacional y escuchar activa.</p>	<p>8</p>	<p>NO = 1 A veces = 2 Sí = 3</p>	

<p>Chanchamayo ?</p> <p>¿De qué maneras están relacionadas las herramientas del coach usado por el director en el desempeño docente en institución educativa del distrito de Chanchamayo ?</p>	<p>instituciones educativas en el distrito de Chanchamayo o el 2023.</p> <p>3.Determinar la relación entre el uso de las herramientas de coach empleadas por el director y el desempeño docente en instituciones educativas en el distrito de Chanchamayo o el 2023.</p>	<p>educativas del distrito de Chanchamayo 2023.</p> <p>3.Existe relación significativa entre el uso de las herramientas del coach utilizadas por los directores y el desempeño docente en Instituciones educativas del nivel primario del distrito de Chanchamayo , 2023.</p>		Cultiva confianza y seguridad.	9	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Actitudes del coach directivo.	Se esfuerza por observar psicológicamente a docente coachees.	10	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Se esfuerza por ser empático con el estado de ánimo de su docente.	11	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Utiliza la reformulación para verificar lo que quiere comunicar el docente o coachee.	12	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Se esfuerza por interpretar los significados no manifiestos de la conducta de su acompañado.	13	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Practica la asertividad al expresar con	14	NO = 1

				firmeza, efectiva y afectiva.		A veces = 2 Sí = 3
			Herramientas del coach	Utiliza la técnicas para una comunicación efectiva.	15	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Emplea la clarificación con la intension de ayudar a transmitir el mensaje con claridad.	16	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Brinda empowerment es decir potenciación o empoderamiento al docente.	17	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Brinda mentoring compartiendo y guiando al docente acompañado.	18	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
			VARIABLE 2 Desempeño docente			

			Planificación para el aprendizaje.	Planifica para lograr aprendizajes de sus estudiantes.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Proceso de enseñanza.	Realiza el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Diligencia de la escuela con la comunidad.	Colabora activamente en la diligencia de la escuela con la comunidad.	22,23,24,25	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Progreso de su profesión.	Se esfuerza por progresar constantemente en su profesión docente.	26,27,28	NO = 1 A veces = 2 Sí = 3

**Anexo 2:
Operacionalización de las Variables de la Investigación**

Tabla 9

Tabla de operacionalización De La Variable 1 Coaching Pedagógico Del Directivo

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos	Niveles
Coaching pedagógico del directivo	El Coaching Según Goldvarg D. (2020), Es un proceso de guía o acompañamiento que busca que el acompañado tenga un crecimiento interior, de un suave despertar de su ser, de sus fortalezas, talentos, capacidades, valores, habilidades, pensamientos, emociones y también de sus limitaciones para afrontarlos y vencerlos, para luego lograr sus objetivos y sus metas con éxito.	La variable Coaching pedagógico del directivo, presenta tres Dimensiones para la cuál se aplicará una técnica de encuesta con un instrumento de cuestionario y será medido su relación con el desempeño docente con Rho de Sperman.	Compe- tencias y capacidades del coach	Tiene una Visión personal de su futuro, autoconocimiento y construcción de su futuro, con el fin de que sus coachees también lo desarrollen.	1,2,3	Cuestionario del Coaching pedagógico del directivo.	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Demuestra fortaleza emocional, porque ha desarrollado conciencia emocional y autodominio frente a situaciones difíciles, esto mismo inculca en sus coachees.	4, 5		No= 1 A veces = 2 Sí = 3
				Demuestra estar presto a aprender y cambiar. Hace que sus coachees explores y utilicen sus conocimientos y cambien lo que deben hacerlo.	6,7		NO = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Demuestra competencia conversacional y escuchar activa.	8		No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Cultiva confianza y seguridad.	9		No = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Actitudes del coach directivo.	Se esfuerza por observar psicológicamente a docente coachees.	10		No = 1 A veces = 2 Sí = 3

				Se esfuerza por ser empático con el estado de ánimo de su docente.	11	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Utiliza la reformulación para verificar lo que quiere comunicar el docente o coachee.	12	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Se esfuerza por interpretar los significados no manifiestos de la conducta de su acompañado.	13	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Practica la asertividad al expresar con firmeza, efectiva y afectiva.	14	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Herramientas del coach	Utiliza la técnicas para una comunicación efectiva.	15	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Emplea la clarificación con la intension de ayudar a transmitir el mensaje con claridad.	16	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Brinda empowerment es decir potenciación o empoderamiento al docente.	17	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
				Brinda mentoring compartiendo y guiando al docente acompañado.	18	No = 1 A veces = 2 Sí = 3

Tabla 10

Operacionalización de la variable: 2 Desempeño Docente

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos	Niveles
Desempeño docente	Ministerio de Educación (2016), Desempeño vienen a ser un conjunto competencias, capacidades traducidas a acciones que califica la labor de un docente en el aprendizaje de sus estudiantes, que se pueden describir, observar, comprobar, medir para determinar si es positivo o negativo.	En la variable desempeño docente se aplicará la técnica de una entrevista con un instrumentos de cuestionario y se Analizará con Rho Sperman.	Planificación para el aprendizaje.	Planifica para lograr aprendizajes de sus estudiantes.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Cuestionario del desempeño docente	No = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Proceso de enseñanza.	Realiza el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11, 12,13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21		No = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Diligencia de la escuela con la comunidad.	Colabora activamente en la diligencia de la escuela con la comunidad.	22,23,24		No = 1 A veces = 2 Sí = 3
			Progreso de su profesión.	Se esfuerza por progresar constantemente en su profesión docente.	25,26,27,28		No = 1 A veces = 2 Sí = 3

Anexo 3:

Instrumentos de recojo de información

Instrumentos-cuestionario sobre coaching pedagógico del directivo

Estimado (A) colega.

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es obtener información sobre la opinión que usted tiene sobre las relaciones el coaching pedagógico del directivo, en como la atención que brinda puede o no influir en su desempeño como docente.

INSTRUCCIONES

Sírvanse leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 18 ítems que se presenta a continuación. No hay respuestas buenas, ni malas, sólo es de opinión.

La escala de valoración es la siguiente: No = 1 A veces =2 Sí = 3

N°	CRITERIOS	SI	A VECES	NO
	Dimensión 1 Competencias y capacidades del coach directivo			
01	Brinda confianza de poner fuerza, resistencia y tenacidad para vencer cualquier obstáculo y /o desafíos al docente.			
02	Reconoce sus fortalezas y cualidades, pero le cuesta reconocer sus debilidades y sus errores.			
03	Se hace responsable de sus decisiones y no le echa la culpa a los docentes por algo que salió mal.			
04	Controla sus emociones adecuadamente ante situaciones difíciles y asume las consecuencias de ellas.			
05	Capta la emoción y estado de ánimo que evidencia en el rostro, en su lenguaje verbal y no verbal del docente al relacionarse.			
06	Cree saberlo todo, quiere tener la razón en todo y se molesta cuando un docente le hacer ver su dificultad o desconocimiento.			
07	Ante el dominio del docente en algún tema, el directivo busca manera de contradecirlo, minimizarlo y le cuesta reconocer su logro.			
08	Cuando un docente le habla, el directivo, lo mira, con atención, hace ademanes de estar escuchando lo que se le está diciendo, no interrumpe, aun cuando el mensaje no es de su agrado y responde de manera calmada.			
09	Distribuye responsabilidades a su personal según sus talentos porque los conoce bien y por darles oportunidades de demostrarlo.			
	Actitudes del coach directivo			
10	Evita interpretar un mensaje por sus creencias y sus emociones o puntos de vista, más bien facilita un dialogo abierto, claro, sincero de su interlocutor.			

11	Se pone en el lugar del docente que atraviesa una situación compleja, delicada o de gravedad sin contaminarse de esas emociones.			
12	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.			
13	Se esfuerza por deducir el mensaje implícito o inconsciente y lo interpreta con sus palabras, Quizá quieres decir... del docente			
14	Habla de manera clara lo que piensa, de forma serena y constructiva incluso con interlocutores hostiles.			
	Herramientas del coach directivo			
15	Trata de obtener información del docente a través de preguntas: Cómo, qué, cuándo, dónde, Quién, para disipar dudas y evitar distorsiones del mensaje.			
16	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.			
17	Capacita y empodera al docente para delegar autoridad y toma de decisiones, porque confía en su profesionalismo.			
18	Comparte sus experiencias, conocimientos, sin hacerle sentir inútil al docente con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente.			

GRACIAS POR SU COLABORACION

INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (A) colega.

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es obtener información sobre la opinión que usted tiene sobre el desempeño como docente, influenciado por el coaching pedagógico del director.

INSTRUCCIONES

Sírvanse leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 18 ítems que se presenta a continuación.

La escala de valoración es la siguiente: No = 1 A veces = 2 Sí = 3

N°	CRITERIOS	SI	A Veces	NO
	Planificación para el aprendizaje			
1	Conocer las características de sus estudiantes.			
2	Conoce como aprenden sus estudiantes y los cambios de su desarrollo físico, psicológico, intelectual y socioemocional.			
3	Conoce las dificultades más frecuentes de sus estudiantes en las diversas áreas curriculares.			
4	Tiene conocimiento pedagógico para planificar, desarrollar y evaluar el proceso pedagógico.			
5	Conoce, comprende definiciones y procedimientos más importantes de los contenidos disciplinares y sabe cómo enseñarlos.			
6	Conoce el currículo y explica el estándar de la competencia del grado que enseña en relación al grado anterior y superior en las áreas curriculares.			
7	Tiene dominio de diversas estrategias, recursos y el uso de materiales para la enseñanza y la evaluación de los propósitos de aprendizaje de los estudiantes.			
8	Selecciona experiencias y actividades de aprendizaje vinculados a problemas reales o situaciones típicas del contexto para enfrentarlo, resolverlo de manera desafiante en las diversas áreas curriculares.			
9	Establece criterios de evaluación de los aprendizajes relacionando, los estándares de las competencias, los desempeños, los propósitos y las necesidades de aprendizaje y características individuales de sus estudiantes.			
10	Realiza secuencias de los aprendizajes y los tiempos teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje y el programa curricular del grado de manera flexible y reajutable.			
	Proceso de enseñanza.			
11	Construye normas de convivencia de manera concertada con los estudiantes para una convivencia adecuada, reguladas.			
12	Emplea diversas estrategias metodológicas teniendo en cuenta las características individuales, necesidades e intereses de los estudiantes, para activar su participación.			
13	Comunica con palabras sencillas el propósito de lo que deben aprender, ni los ayuda a comprender con preguntas guiadoras y orientadoras.			
14	Adecua su enseñanza ajustándose a las dificultades, necesidades e inquietudes, que se presentan durante el			

	desarrollo de la sesión de aprendizaje para lograr el propósito de aprendizaje.			
15	Realiza reajustes a sus recursos, materiales, a las actividades mismas para garantizar aprendizajes en los estudiantes con necesidades especiales.			
16	Promueve actividades de aprendizaje desafiantes que requieren reflexión, razonamiento, creatividad, de los estudiantes y los ayuda a reflexionar sobre su propio aprendizaje.			
17	Demuestra dominio de los contenidos disciplinares, conceptual, procedimental del área curricular del grado.			
18	Emplea diversas estrategias didácticas pertinentes para el nivel y el área curricular de manera efectiva.			
19	Usa métodos y técnicas de evaluación diversificada, lo aplica usando variados instrumentos que le permita recoger los aprendizajes.			
20	Brinda diversas formas de retroalimentación pertinente y exhaustiva para que descubran por ellos mismos, sin penalizar los errores, sino como oportunidad de aprendizaje.			
21	Entrega a los mismos estudiantes y a sus familiares para reflexionar sobre los resultados de sus aprendizajes para establecer compromisos de mejora y nuevas metas.			
	Diligencia de la escuela con la comunidad			
22	Establece relaciones cordiales y respetuosas con sus colegas y demás miembros de la colectividad educativa.			
23	Participa en la toma de decisiones de manera conversacional aún en situaciones de discrepancia y se comunica de manera asertiva.			
24	Promueve espacios de deliberación para construir acuerdos, tomar decisiones, plantear propuestas y solucionar problemas entre docentes.			
	Progreso de su profesión.			
25	Genera oportunidades de trabajos colaborativos entre colegas y demás miembros de la escuela para mejorar sus prácticas pedagógicas y la resolución de problemas y necesidades de la misma Institución.			
26	Promueve una relación cordial, respetuosa y frecuente con los padres de familia de manera respetuosa, de confianza con relación al progreso de sus hijos, con una comunicación eficiente y manejando sus emociones que surgen del contexto.			
27	Orienta a los padres como involucrase al aprendizaje de sus hijos, decisiones del aula y proyecto de la misma Institución.			
28	Como resultado de acuerdos institucionales el docente realiza alianzas, convenios, con instituciones de la comunidad en favor de la educación.			

Gracias por su colaboración.

Anexo 4

Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario Coaching Pedagógico del Directivo

Tabla N° 11

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,711
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	782,170
Bartlett	Gl	153
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,046	33,587	33,587	6,046	33,587	33,587	4,353	24,183	24,183
2	2,049	11,382	44,968	2,049	11,382	44,968	3,071	17,062	41,246
3	1,547	8,597	53,566	1,547	8,597	53,566	2,218	12,320	53,566
4	1,373	7,629	61,194						
5	,996	5,534	66,728						
6	,984	5,466	72,194						
7	,894	4,967	77,161						
8	,733	4,071	81,232						
9	,648	3,598	84,830						
10	,553	3,074	87,904						
11	,450	2,500	90,404						
12	,425	2,361	92,765						
13	,351	1,952	94,717						
14	,318	1,766	96,483						
15	,207	1,149	97,632						
16	,176	,975	98,608						
17	,139	,773	99,380						
18	,112	,620	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla N° 12
Matriz de componente rotado

	Componente		
	Comp.		Herramient
	Cap. del coach	Actitudes del coach	as del coach
17	-,865	-,067	-,021
15	,782	-,236	,108
110	,687	,359	-,038
118	,676	,282	,019
16	-,649	-,295	,048
112	,597	-,005	,532
111	,487	,472	,189
19	,471	,404	-,010
13	,460	,213	,229
18	,350	,349	,332
116	,088	,806	,145
117	-,031	,786	,040
14	,423	,672	,122
114	,417	,438	,387
11	,269	,386	,264
12	-,208	,124	,776
115	,105	,291	,669
113	,071	-,030	,642

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Confiabilidad con Alpha Cronbach del cuestionario del Coaching Directivo

Tabla N° 13

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	24,2111	19,180	,418	,698
I2	24,7111	19,803	,309	,708
I3	24,4556	18,970	,353	,703
I4	24,2222	17,838	,653	,674
I5	24,4333	19,754	,247	,714
I6	25,0111	24,798	-,466	,796
I7	25,3333	24,764	-,518	,787
I8	24,4222	18,404	,464	,691
I9	24,4333	18,922	,429	,696
I10	24,3222	18,985	,523	,691
I11	24,3111	18,127	,593	,680
I12	24,3333	18,876	,476	,693
I13	24,4778	20,028	,272	,711
I14	24,2000	19,061	,516	,692
I15	24,2333	18,720	,530	,688
I16	24,3444	18,498	,534	,686
I17	24,4556	19,374	,374	,702
I18	24,2000	18,858	,470	,693

Anexo 5

2.1. Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario del Desempeño Docente

Tabla N° 14

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,602
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1076,082
	GI	378
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,185	22,090	22,090	6,185	22,090	22,090	3,738	13,348	13,348
2	2,513	8,975	31,065	2,513	8,975	31,065	3,535	12,625	25,973
3	2,183	7,795	38,860	2,183	7,795	38,860	2,915	10,410	36,383
4	1,952	6,973	45,833	1,952	6,973	45,833	2,646	9,450	45,833
5	1,576	5,630	51,463						
6	1,347	4,812	56,275						
7	1,224	4,373	60,648						
8	1,085	3,875	64,523						
9	1,047	3,740	68,263						
10	1,009	3,603	71,867						
11	,936	3,341	75,208						
12	,883	3,154	78,362						
13	,826	2,949	81,311						
14	,741	2,646	83,957						

15	,686	2,451	86,408					
16	,550	1,963	88,370					
17	,485	1,732	90,102					
18	,463	1,655	91,757					
19	,396	1,415	93,172					
20	,350	1,251	94,423					
21	,331	1,181	95,604					
22	,288	1,028	96,632					
23	,258	,921	97,552					
24	,176	,630	98,182					
25	,161	,577	98,759					
26	,154	,549	99,307					
27	,103	,367	99,675					
28	,091	,325	100,000					

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla N° 15

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	1	2	3	4
i11	,762	-,026	,178	,236
i23	,750	,044	,196	-,162
i13	,738	,273	-,005	,066
i2	,565	,231	,160	,039
i15	,458	,291	-,011	,342
i8	,428	-,154	,127	,266
i27	,415	,408	,034	,262
i1	-,351	,226	,005	,153
i10	,110	,743	,048	,056
i5	,141	,644	,323	-,034
i25	,538	,643	-,216	,077
i18	,017	,586	,060	,041
i22	-,091	,575	,417	,277
i7	-,055	,546	,169	-,315
i17	-,013	,533	-,014	,441
i26	,039	-,009	,683	,053
i3	,111	,082	,623	-,017
i9	-,172	,050	,567	,374
i20	,121	,232	,507	-,273
i24	,365	,177	,473	,140
i16	,396	-,053	,455	,070
i12	,218	,451	,451	,060
i14	,045	,260	,375	,234
i21	,140	-,002	-,028	,775
i19	-,042	,053	,142	,671
i6	,382	-,065	,365	,528
i4	,354	,135	-,021	,379
i28	,139	,224	,279	,350

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Confiabilidad con Alpha Cronbach del cuestionario del Desempeño Docente

Tabla N° 16

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	56,17	155,646	-,004	,863
i2	56,08	143,938	,461	,851
i3	56,08	147,039	,346	,854
i4	56,03	147,785	,345	,854
i5	55,91	142,599	,493	,849
i6	55,91	144,621	,475	,850
i7	55,59	151,773	,173	,859
i8	56,06	148,233	,269	,857
i9	56,04	148,650	,303	,855
i10	56,01	145,809	,451	,851
i11	56,11	142,662	,518	,849
i12	56,10	140,743	,534	,848
i13	56,03	144,010	,497	,850
i14	55,98	146,382	,391	,853
i15	56,10	143,574	,465	,850
i16	55,97	146,572	,375	,853
i17	55,94	147,199	,403	,853
i18	55,97	147,538	,333	,854
i19	55,93	149,816	,274	,856
i20	55,96	147,122	,306	,856
i21	56,10	148,833	,288	,856
i22	56,02	143,685	,509	,849
i23	56,01	146,371	,393	,853
i24	56,23	143,327	,512	,849
i25	55,93	143,951	,510	,849
i26	55,92	148,117	,321	,855
i27	55,96	143,818	,500	,850
i28	56,26	144,777	,417	,852

Anexo 7:

Fichas Técnicas

Ficha Técnica Del Cuestionario De Coaching Del Directivo

Tabla N° 17

Validez Del Contenido Del Instrumento Del Coaching Pedagógico Del Directivo:
V De Aiken

COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO: PERTINENCIA											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	
Competencias y capacidades del coach	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Actitudes del coach directivo	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Herramientas del coach	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO: RELEVANCIA											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	
Competencias y capacidades del coach	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Actitudes del coach directivo	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Herramientas del coach	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO: CLARIDAD											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	
Competencias y capacidades del coach	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Actitudes del coach directivo.	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Herramientas del coach	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO	CRITERIOS			V de Aiken Por Dimensión	Coeficiente v de Aiken General
DIMENSIONES	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD		
Competencias y capacidades del coach.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Actitudes del coach directivo.	1.00	1.00	1.00	1.00	
Herramientas del coach.	1.00	1.00	1.00	1.00	

Ficha Técnica Del Desempeño Docente

Tabla N° 18

Validez del contenido del instrumento del desempeño docente: V de Aiken.

DESEMPEÑO DOCENTE: PERTINENCIA											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	
Planificación para el aprendizaje	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

Proceso de enseñanza	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	21	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Herramientas del coach	22	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	23	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	24	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	25	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	26	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	27	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	28	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

DESEMPEÑO DOCENTE: RELEVANCIA											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	
Planificación para el aprendizaje	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Proceso de enseñanza	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	21	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Herramientas del coach	22	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	23	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	24	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	25	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	26	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	27	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	28	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

DESEMPEÑO DOCENTE: CLARIDAD											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	
Planificación para el aprendizaje	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Proceso de enseñanza	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	21	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
Herramientas del coach	22	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	1.00
	23	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	24	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	25	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	26	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	27	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	
	28	1	1	1	1	1	5	5	2	1.00	

DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS			V de Aiken Por Dimensión	Coeficiente v de Aiken General
DIMENSIONES	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD		
Planificación para el aprendizaje.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Proceso de enseñanza.	1.00	1.00	1.00	1.00	
Diligencia de la escuela con la comunidad.	1.00	1.00	1.00	1.00	
Progreso de su profesión.	1.00	1.00	1.00	1.00	

Anexo 8:

Bases De Datos De Los Cuestionarios

Tabla N° 19

Base De Datos Del Coaching Pedagógico Del Directivo

N. Par.	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	COM-CAP	ACTI	HERRAM
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	14	7	7
2	2	2	2	1	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	13	10	7
3	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	8	5	7
4	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	13	8	7
5	0	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	6	4	3
6	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	10	8
7	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	13	9	8
8	2	2	1	0	0	2	2	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	0	10	6	5
9	2	1	2	2	2	0	0	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	12	8	8
10	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	10	6	5
11	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	13	7	8
12	1	1	1	2	0	1	2	2	2	1	2	0	1	1	2	2	2	1	12	5	7
13	1	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	10	8
14	2	1	1	2	1	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	11	10	7
15	2	1	0	2	2	1	1	1	0	2	2	1	1	2	2	2	1	2	10	8	7
16	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	13	9	7
17	2	1	2	2	2	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	12	8	7
18	2	1	2	2	1	0	0	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	11	8	5
19	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	13	9	6
20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	13	8	7
21	2	1	2	2	2	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	12	8	6
22	2	1	2	1	2	1	0	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	11	8	5
23	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	13	9	6
24	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	13	6	5
25	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	14	8	5
26	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	10	8
27	2	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	11	6	7
28	2	1	0	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	11	9	8
29	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	0	1	14	6	4
30	2	1	1	2	1	0	0	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	10	8	5
31	2	1	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	12	9	7
32	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	13	9	8
33	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	14	7	6
34	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	5	2	2
35	1	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	12	10	7
36	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	13	8	6
37	1	2	1	2	1	1	0	0	2	1	2	1	1	2	0	1	1	1	10	7	3

38	2	1	2	2	1	0	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	10	8
39	1	1	1	1	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	10	9	6
40	2	2	2	2	2	0	0	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	12	9	8
41	2	2	2	2	1	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	10	8
42	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	5	6
43	1	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	10	8
44	1	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	10	8
45	1	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	10	8
46	2	0	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	10	8
47	1	1	2	2	1	0	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	11	7	8
48	1	1	2	2	1	2	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	11	7	3
49	2	1	0	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	10	8
50	0	0	2	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	0	4	9	3
51	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	14	7	7
52	2	2	2	1	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	13	10	7
53	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	8	5	7
54	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	13	8	7
55	0	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	6	4	3
56	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	10	8
57	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	13	9	8
58	2	2	1	0	0	2	2	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	0	10	6	5
59	2	1	2	2	2	0	0	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	12	8	8
60	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	10	6	5
61	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	13	7	8
62	1	1	1	2	0	1	2	2	2	1	2	0	1	1	2	2	2	1	12	5	7
63	1	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	10	8
64	2	1	1	2	1	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	11	10	7
65	2	1	0	2	2	1	1	1	0	2	2	1	1	2	2	2	1	2	10	8	7
66	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	13	9	7
67	2	1	2	2	2	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	12	8	7
68	2	1	2	2	1	0	0	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	11	8	5
69	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	13	9	6
70	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	13	8	7
71	2	1	2	2	2	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	12	8	6
72	2	1	2	1	2	1	0	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	11	8	5
73	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	2	13	9	5
74	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	13	6	5
75	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	0	1	1	14	8	4
76	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	10	8
77	2	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	11	6	7
78	2	1	0	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	11	9	8
79	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	0	1	14	6	4
80	2	1	1	2	1	0	0	1	2	2	2	1	0	2	1	1	1	2	10	7	5
81	2	1	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	12	9	7

82	2	0	2	2	2	1	0	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	12	8	8
83	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	14	7	6
84	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	5	2	2
85	2	1	2	1	2	1	0	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	11	8	5
86	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	13	9	6
87	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	2	1	2	0	1	1	13	5	4
88	2	2	1	1	2	2	1	2	1	0	2	2	1	1	2	1	1	1	14	6	5
89	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	10	8
90	2	1	2	2	0	1	1	2	1	1	0	1	1	2	0	2	2	1	12	5	5

Tabla N° 20
Base De Datos Del Desempeño Docente

N Part.	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18	I 19	I 20	I 21	I 22	I 23	I 24	I 25	I 26	I 27	I 28	PLA N	PRO C	DILIGE N	PRO G						
1	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	20	25	7	9
2	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	21	25	5	8						
3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	22	22	6	8						
4	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	20	23	8	9						
5	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	20	24	6	9						
6	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	3	23	22	5	8					
7	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	21	22	6	9			
8	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	21	25	6	9						
9	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	20	22	8	9						
10	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	2	3	2	1	3	20	25	6	9						
11	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	23	26	8	9						
12	2	3	3	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	22	24	4	8				
13	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	19	20	6	7						
14	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	20	21	7	7				
15	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	18	22	6	8						
16	3	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	21	23	5	9						
17	1	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	19	25	6	6						
18	2	3	1	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	20	21	5	9						
19	1	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	19	22	6	8						
20	3	1	2	3	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	21	21	4	6						
21	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	21	22	6	7						
22	3	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	1	20	21	6	7				
23	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	21	22	5	9				
24	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	1	3	2	21	21	7	8						
25	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	21	22	6	7						
26	2	1	3	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	20	22	6	8				
27	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	2	1	18	22	6	7						
28	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	23	25	6	10						
29	1	3	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	21	22	4	6						
30	2	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	19	20	6	10						

31	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	21	24	6	7
32	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	20	22	6	9
33	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	20	25	8	9
34	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	20	22	6	8
35	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	20	21	6	6
36	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	24	23	6	8
37	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	20	22	6	7
38	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	21	22	7	8
39	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	20	23	6	11
40	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	22	24	6	8
41	3	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	1	2	22	22	7	8
42	1	2	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	19	23	7	10
43	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	21	21	6	8
44	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	20	24	7	10
45	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	20	24	6	9
46	3	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	21	21	7	8
47	2	3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	3	3	22	25	5	10
48	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	2	20	23	8	8
49	3	2	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	22	25	7	9
50	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	20	23	6	9
51	1	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	19	26	6	10
52	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	21	21	6	8
53	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	21	23	6	7
54	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	3	3	20	20	6	9
55	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	1	22	24	7	7
56	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	24	20	5	10
57	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	19	24	6	8
58	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	2	19	24	8	8
59	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	23	22	5	10
60	1	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	21	22	7	9
61	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	23	22	6	10
62	3	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	22	23	6	7
63	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	20	19	6	7
64	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	2	19	24	5	8
65	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	21	23	6	7
66	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	3	19	26	6	10
67	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	21	23	7	5
68	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	2	3	22	24	6	9
69	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	20	21	6	7
70	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	3	2	2	20	24	6	8
71	3	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	19	22	6	9
72	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	1	23	21	6	7
73	3	2	1	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	3	21	23	6	10
74	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	2	22	23	7	7

75	2	1	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	2	19	24	6	8
76	1	3	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	21	23	7	9
77	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	2	1	18	24	4	9
78	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	21	20	7	9
79	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	23	23	6	8
80	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	21	20	7	8
81	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	21	22	7	11
82	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	20	24	6	8
83	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	21	25	7	11
84	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	23	23	6	9
85	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	20	25	7	9
86	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	21	25	5	8
87	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	22	22	6	8
88	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	20	23	8	9
89	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	20	24	6	9
90	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	23	22	5	8

ANEXO 9:

JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 09 de febrero del 2023

Señor: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada: **El coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una I.E. del distrito de Chanchamayo-2023**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente,



Lic. Luz Zoraida Ponce Casas

DNI N° 19968216

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de variables
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha de juicio de experto.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias y capacidades del coach directivo							
1	Brinda confianza de poner fuerza, resistencia y tenacidad para vencer cualquier obstáculo y /o desafíos al docente.	X		X		X		
2	Reconoce sus fortalezas y cualidades, pero le cuesta reconocer sus debilidades y sus errores.	X		X		X		
3	Se hace responsable de sus decisiones y no le echa la culpa a los docentes por algo que salió mal.	X		X		X		
4	Controla sus emociones adecuadamente ante situaciones difíciles y asume las consecuencias de ellas.	X		X		X		
5	Capta la emoción y estado de ánimo que evidencia en el rostro, en su lenguaje verbal y no verbal del docente al relacionarse.	X		X		X		
6	Cree saberlo todo, quiere tener la razón en todo y se molesta cuando un docente le hacer ver su dificultad o desconocimiento.	X		X		X		
7	Ante el dominio del docente en algún tema, el directivo busca manera de contradecirlo, minimizarlo y le cuesta reconocer su logro.	X		X		X		
8	Cuando un docente le habla, el directivo, lo mira, con atención, hace ademanes de estar escuchando lo que se le está diciendo, no interrumpe, aun cuando el mensaje no es de su agrado y responde de manera calmada.	X		X		X		
9	Distribuye responsabilidades a su personal según sus talentos porque los conoce bien y por darles oportunidades de demostrarlo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes del coach directivo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Evita interpretar un mensaje por sus creencias y sus emociones o puntos de vista, más bien facilita un dialogo abierto, claro, sincero de su interlocutor.	X			X		X	
11	Se pone en el lugar del docente que atraviesa una situación compleja, delicado o de gravedad sin contaminarse de esas emociones.	X			X		X	
12	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X			X		X	
13	Se esfuerza por deducir el mensaje implícito e inconsciente y lo interpreta con palabras.	X			X		X	
14	Habla de manera clara lo que piensa, de forma serena y constructiva incluso con interlocutores hostiles.	X			X		X	
	Dimensión 3: Herramientas del coach	Si	No		Si	No	Si	No
15	Trata de obtener información de su interlocutor a través de preguntas: Cómo, qué, cuándo, dónde, Quién, con la finalidad de disipar dudas y evitar distorsiones del mensaje.	X			X		X	
16	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X			X		X	
17	Capacita y empodera para delegar autoridad y toma de decisiones al equipo de trabajo sin necesidad de consultarle todos los pormenores, porque confía en el profesionalismo de ellos.	X			X		X	
18	Comparte sus experiencias, conocimientos, sin hacerle sentir inútil al docente con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente.	X			X		X	

2 observaciones (precisar si hay suficiencia): S Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Coaching Pedagógico del Director.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286
Código Orcid: 0000-0002-5207-8200
Especialidad del validador: Ingeniero Industrial

Trujillo 09 de febrero del 2023

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

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente EPG UVC
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Dimensión: Campo 1 Planificación para el aprendizaje.							
1	Evidencia conocer las características generales y particulares de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Sabe cómo aprenden sus estudiantes y los cambios de su desarrollo físico, psicológico, intelectual y socioemocional	X		X		X		
3	Conoce y atiende las dificultades de aprendizaje más frecuentes de sus estudiantes.	X		X		X		
4	Tiene amplio conocimiento del proceso pedagógico y adaptaciones curriculares.	X		X		X		
5	Conoce y comprende conceptos, definiciones y procedimientos de los contenidos disciplinares.	X		X		X		
6	Conoce el diseño curricular nacional de su nivel a profundidad y lo aplica.	X		X		X		
7	Tiene dominio de diversas estrategias, recursos y el uso de materiales para la enseñanza y la evaluación de aprendizaje.	X		X		X		
8	Selecciona experiencias y actividades de aprendizaje vinculados a problemas o situaciones típicas del contexto.	X		X		X		
9	Establece criterios de evaluación de los aprendizajes relacionando, los estándares de las competencias.	X		X		X	X	

10	Realiza secuencias de aprendizajes y los tiempos considerando necesidades de aprendizaje.	X			X			X		
	Dimensión 2: Proceso de enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye normas de convivencia concertada con los estudiantes para una convivencia adecuada.	X		X		X		X		
12	Emplea diversas estrategias metodológicas teniendo en cuenta las características, necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		X		
13	Comunica con palabras sencillas el propósito de lo que deben aprender, los ayuda a comprender.	X		X		X		X		
14	Adecua su enseñanza ajustándose a las dificultades e inquietudes.	X		X		X		X		
15	Realiza ajustes a sus materiales, a las actividades mismas para garantizar aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		X		
16	Promueve actividades de aprendizaje desafiantes que requieren reflexión, razonamiento, creatividad, de los estudiantes	X		X		X		X		
17	Demuestra dominio de los contenidos disciplinares, conceptual, procedimental de las áreas curriculares.	X		X		X		X		
18	Emplea diversas estrategias didácticas pertinentes para el nivel y el área curricular de manera efectiva.	X		X		X		X		
19	Usa métodos y técnicas de evaluación diversificada,	X		X		X		X		
20	Brinda diversas formas de retroalimentación pertinente y exhaustiva, sin penalizar los errores.	X		X		X		X		
21	Comunica resultados de aprendizaje a los mismos estudiantes y a familiares.	X		X		X		X		

Dimensión 3: Diligencia de la escuela con la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
22	Establece relaciones cordiales y respetuosas con toda la comunidad educativa.	X		X		X	
23	Participa en la toma de decisiones de manera conversacional aun en situaciones de discrepancia.	X		X		X	
24	Constuye acuerdos, toma decisiones, plantea propuestas y soluciona problemas entre docentes.	X		X		X	
25	Trabaja colaborativamente para mejorar sus prácticas pedagógicas y necesidades de la escuela.	X		X		X	
	Dimensión 4: Progreso de su profesión	Si	No	Si	No	Si	No
26	Promueve una relación cordial, respetuosa con los padres de familia, manejando sus emociones.	X		X		X	
27	Orienta a los padres como involucrase al aprendizaje de sus hijos.	X		X		X	
28	Realiza alianzas, convenios, con instituciones de la comunidad en favor de la educación.	X		X		X	

2 observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable desempeño docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

DNI: 17839286

Código Orcid: 0000-0002-5207-8200

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial

Trujillo 09 de febrero del 2023

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y claro.

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



Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente EPG UVC

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 10 de febrero del 2023

Señor: Mag. Pablo Munive Lozano

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada: **El coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una I.E. del distrito de Chanchamayo-2023**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente.



Lic. Luz Zoraida Ponce Casas

DNI N° 19968216

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de variables.
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha de juicio de experto.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias y capacidades del coach directivo							
1	Brinda confianza de poner fuerza, resistencia y tenacidad para vencer cualquier obstáculo y /o desafíos al docente.	X		X		X		
2	Reconoce sus fortalezas y cualidades, pero le cuesta reconocer sus debilidades y sus errores.	X		X		X		
3	Se hace responsable de sus decisiones y no le echa la culpa a los docentes por algo que salió mal.	X		X		X		
4	Controla sus emociones adecuadamente ante situaciones difíciles y asume las consecuencias de ellas.	X		X		X		
5	Capta la emoción y estado de ánimo que evidencia en el rostro, en su lenguaje verbal y no verbal del docente al relacionarse.	X		X		X		
6	Cree saberlo todo, quiere tener la razón en todo y se molesta cuando un docente le hacer ver su dificultad o desconocimiento.	X		X		X		
7	Ante el dominio del docente en algún tema, el directivo busca manera de contradecirlo, minimizarlo y le cuesta reconocer su logro.	X		X		X		
8	Cuando un docente le habla, el directivo, lo mira, con atención, hace ademanes de estar escuchando lo que se le está diciendo, no interrumpe, aun cuando el mensaje no es de su agrado y responde de manera calmada.	X		X		X		
9	Distribuye responsabilidades a su personal según sus talentos porque los conoce bien y por darles oportunidades de demostrarlo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes del coach directivo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Evita interpretar un mensaje por sus creencias y sus emociones o puntos de vista, más bien facilita un dialogo abierto, claro, sincero de su interlocutor.	X	X	X	X		
11	Se pone en el lugar del docente que atraviesa una situación compleja, delicada o de gravedad sin contaminarse de esas emociones.	X	X	X	X		
12	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X	X	X	X		
13	Se esfuerza por deducir el mensaje implícito e inconsciente y lo interpreta con palabras. Quizá quieras decir... imagino que lo que te preocupa... del docente	X	X	X	X		
14	Habla de manera clara lo que piensa, de forma serena y constructiva incluso con interlocutores hostiles.	X	X	X	X		
	Dimensión 3: Herramientas del coach	Si	No	Si	No	Si	No
15	Trata de obtener información de su interlocutor a través de preguntas: Cómo, qué, cuándo, dónde, Quién, con la finalidad de disipar dudas y evitar distorsiones del mensaje.	X	X	X	X		
16	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X	X	X	X		
17	Capacita y empodera para delegar autoridad y toma de decisiones al equipo de trabajo sin necesidad de consultarle todos los pormenores, porque confía en el profesionalismo de ellos.	X	X	X	X		
18	Comparte sus experiencias, conocimientos, sin hacerle sentir inútil al docente con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente.	X	X	X	X		

2 observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Coaching Pedagógico del Director.

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Pablo Munive Lozano**

DNI: **19900228**

Código Orcid:

Especialidad del validador: **Docente de Matemática**

Trujillo 10 de febrero del 2023

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mag. Pablo Munive Lozano
Docente de la I.E. Capelo
Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Dimensión: Campo 1 Planificación para el aprendizaje.							
1	Evidencia conocer las características generales y particulares de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Sabe cómo aprenden sus estudiantes y los cambios de su desarrollo físico, psicológico, intelectual y socioemocional	X		X		X		
3	Conoce y atiende las dificultades de aprendizaje más frecuentes de sus estudiantes.	X		X		X		
4	Tiene amplio conocimiento del proceso pedagógico y adaptaciones curriculares.	X		X		X		
5	Conoce y comprende conceptos, definiciones y procedimientos de los contenidos disciplinares.	X		X		X		
6	Conoce el diseño curricular nacional de su nivel a profundidad y lo aplica.	X		X		X		
7	Tiene dominio de diversas estrategias, recursos y el uso de materiales para la enseñanza y la evaluación de aprendizaje.	X		X		X		
8	Selecciona experiencias y actividades de aprendizaje vinculados a problemas o situaciones típicas del contexto.	X		X		X		
9	Establece criterios de evaluación de los aprendizajes relacionando, los estándares de las competencias.	X		X		X	X	

10	Realiza secuencias de aprendizajes y los tiempos considerando necesidades de aprendizaje.	X			X			X	
	Dimensión 2: Proceso de enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Construye normas de convivencia concertada con los estudiantes para una convivencia adecuada.	X		X		X		X	
12	Emplea diversas estrategias metodológicas teniendo en cuenta las características, necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		X	
13	Comunica con palabras sencillas el propósito de lo que deben aprender, los ayuda a comprender.	X		X		X		X	
14	Adecua su enseñanza ajustándose a las dificultades e inquietudes.	X		X		X		X	
15	Realiza ajustes a sus materiales, a las actividades mismas para garantizar aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		X	
16	Promueve actividades de aprendizaje desafiantes que requieren reflexión, razonamiento, creatividad, de los estudiantes	X		X		X		X	
17	Demuestra dominio de los contenidos disciplinares, conceptual, procedimental de las áreas curriculares.	X		X		X		X	
18	Emplea diversas estrategias didácticas pertinentes para el nivel y el área curricular de manera efectiva.	X		X		X		X	
19	Usa métodos y técnicas de evaluación diversificada.	X		X		X		X	
20	Brinda diversas formas de retroalimentación pertinente y exhaustiva, sin penalizar los errores.	X		X		X		X	
21	Comunica resultados de aprendizaje a los mismos estudiantes y a familiares.	X		X		X		X	

Dimensión 3: Diligencia de la escuela con la comunidad		SI	No	SI	No	SI	No
22	Establece relaciones cordiales y respetuosas con toda la comunidad educativa.	X		X		X	
23	Participa en la toma de decisiones de manera conversacional aún en situaciones de discrepancia.	X		X		X	
24	Construye acuerdos, toma decisiones, plantea propuestas y soluciona problemas entre docentes.	X		X		X	
25	Trabaja colaborativamente para mejorar sus prácticas pedagógicas y necesidades de la escuela.	X		X		X	
Dimensión 4: Progreso de su profesión		SI	No	SI	No	SI	No
26	Promueve una relación cordial, respetuosa con los padres de familia, manejando sus emociones.	X		X		X	
27	Orienta a los padres como involucrase al aprendizaje de sus hijos.	X		X		X	
28	Realiza alianzas, convenios, con instituciones de la comunidad en favor de la educación.	X		X		X	



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
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES. ESP: MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 11/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 11/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 28/05/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	LICENCIADO EN MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 28/05/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	BACHILLER EN MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 11/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES. ESP: MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 28/05/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
MUNIVE LOZANO, PABLO DNI 19900228	MAGISTER EN EDUCACION TECNOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 12/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 09 de febrero del 2023

Señor: Dra. Yetzy Beatriz Guerra Castellanos

Presente

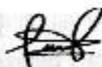
Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada: **El coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una I.E. del distrito de Chanchamayo-2023**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente.



Lic. Luz Zoraida Ponce Casas

DNI N° 19968216

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
2. Matriz de consistencia
3. Operacionalización de variables.
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha de juicio de experto.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencias y capacidades del coach directivo							
1	Brinda confianza de poner fuerza, resistencia y tenacidad para vencer cualquier obstáculo y /o desafíos al docente.		x	x			x	
2	Reconoce sus fortalezas y cualidades, pero le cuesta reconocer sus debilidades y sus errores.		x	x			x	
3	Se hace responsable de sus decisiones y no le echa la culpa a los docentes por algo que salió mal.		x	x			x	
4	Controla sus emociones adecuadamente ante situaciones difíciles y asume las consecuencias de ellas.		x	x			x	
5	Capta la emoción y estado de ánimo que evidencia en el rostro, en su lenguaje verbal y no verbal del docente al relacionarse.		x	x			x	
6	Cree saberlo todo, quiere tener la razón en todo y se molesta cuando un docente le hace ver su dificultad o desconocimiento.		x	x			x	
7	Ante el dominio del docente en algún tema, el directivo busca manera de contradecirlo, minimizarlo y le cuesta reconocer su logro.		x	x			x	
8	Cuando un docente le habla, el directivo, lo mira, con atención, hace ademanes de estar escuchando lo que se le está diciendo, no interrumpe, aun cuando el mensaje no es de su agrado y responde de manera calmada.		x	x			x	
9	Distribuye responsabilidades a su personal según sus talentos porque los conoce bien y por darles oportunidades de demostrarlo.		x	x			x	
	Dimensión 2: Actitudes del coach directivo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Evita interpretar un mensaje por sus creencias y sus emociones o puntos de vista, más bien facilita un dialogo abierto, claro, sincero de su interlocutor.	x		x		x	
11	Se pone en el lugar del docente que atraviesa una situación compleja, delicado o de gravedad sin contaminarse de esas emociones.	x		x		x	
12	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	x		x		x	
13	Se esfuerza por deducir el mensaje implícito e inconsciente del docente y lo interpreta con palabras	x		x		x	
14	Habla de manera clara lo que piensa, de forma serena y constructiva incluso con interlocutores hostiles.	x		x		x	
	Dimensión 3 : Herramientas del coach	Si	No	Si	No	Si	No
15	Trata de obtener información de su interlocutor a través de preguntas: Cómo, qué, cuando, donde, Quién, con la finalidad de disipar dudas y evitar distorsiones del mensaje.	x		x		x	
16	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	x		x		x	
17	Capacita y empodera para delegar autoridad y toma de decisiones al equipo de trabajo sin necesidad de consultarle todos los pormenores, porque confía en el profesionalismo de ellos.	x		x		x	
18	Comparte sus experiencias, conocimientos, sin hacerle sentir inútil al docente con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente.	x		x		x	

2 observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Coaching Pedagógico del Director.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Yetzty Beatriz Guerra Castellanos

C.E: 003480915

Código Orcid: 0000-0001-8801-5618

Especialidad del validador: Doctora en Educación.

Trujillo 09 de febrero del 2023

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

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

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. El juez validador debe ser un experto en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
2. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
3. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
4. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
5. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
6. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
7. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
8. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
9. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
10. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
11. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
12. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
13. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
14. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
15. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
16. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
17. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
18. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
19. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			
20. El juez validador debe ser un profesional de la educación con experiencia en el área de la especialidad de la carrera que se está evaluando.	X																			

Dra. Yetzty Beatriz Guerra.
Doctora en Educación

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Planificación para el aprendizaje.							
1	Evidencia conocer las características generales y particulares de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Sabe cómo aprenden sus estudiantes y los cambios de su desarrollo físico, psicológico, intelectual y socioemocional	X		X		X		
3	Conoce y atiende las dificultades de aprendizaje más frecuentes de sus estudiantes.	X		X		X		
4	Tiene amplio conocimiento del proceso pedagógico y adaptaciones curriculares.	X		X		X		
5	Conoce y comprende conceptos, definiciones y procedimientos de los contenidos disciplinares.	X		X		X		
6	Conoce el diseño curricular nacional de su nivel a profundidad y lo aplica.	X		X		X		
7	Tiene dominio de diversas estrategias, recursos y el uso de materiales para la enseñanza y la evaluación de aprendizaje.	X		X		X		
8	Selecciona experiencias y actividades de aprendizaje vinculados a problemas o situaciones típicas del contexto.	X		X		X		
9	Establece criterios de evaluación de los aprendizajes relacionando, los estándares de las competencias.	X		X		X		

Dimensión 3: Diligencia de la escuela con la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
22	Establece relaciones cordiales y respetuosas con toda la comunidad educativa.	x		x		x	
23	Participa en la toma de decisiones de manera conversacional aún en situaciones de discrepancia.	x		x		x	
24	Construye acuerdos, toma decisiones, plantea propuestas y soluciona problemas entre docentes.	x		x		x	
25	Trabaja colaborativamente para mejorar sus prácticas pedagógicas y necesidades de la escuela.	x		x		x	
Dimensión 4: Progreso de su profesión		Si	No	Si	No	Si	No
26	Promueve una relación cordial, respetuosa con los padres de familia, manejando sus emociones.	x		x		x	
27	Orienta a los padres como involucrase al aprendizaje de sus hijos.	x		x		x	
28	Realiza alianzas, convenios, con instituciones de la comunidad en favor de la educación.	x		x		x	

2 observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Coaching Pedagógico del Director.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Pablo Munive Lozano

DNI: 19900228

Código Orcid:

Especialidad del validador: **Docente de Matemática**

Trujillo 10 de febrero del 2023

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



Mag. Pablo Munive Lozano
Docente de la I.E. Capelo
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 09 de febrero del 2023

Señor: Mag. Jesús Andrés Vilchez Hurtado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada: **El coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una I.E. del distrito de Chanchamayo-2023**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente,



Lic. Luz Zoraida Ponce Casas

DNI N° 19968216

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de variables.
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha de juicio de experto.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias y capacidades del coach directivo							
1	Brinda confianza de poner fuerza, resistencia y tenacidad para vencer cualquier obstáculo y /o desafíos al docente.	X		X		X		
2	Reconoce sus fortalezas y cualidades, pero le cuesta reconocer sus debilidades y sus errores.	X		X		X		
3	Se hace responsable de sus decisiones y no le echa la culpa a los docentes por algo que salió mal.	X		X		X		
4	Controla sus emociones adecuadamente ante situaciones difíciles y asume las consecuencias de ellas.	X		X		X		
5	Capta la emoción y estado de ánimo que evidencia en el rostro, en su lenguaje verbal y no verbal del docente al relacionarse.	X		X		X		
6	Cree saberlo todo, quiere tener la razón en todo y se molesta cuando un docente le hacer ver su dificultad o desconocimiento.	X		X		X		
7	Ante el dominio del docente en algún tema, el directivo busca manera de contradecirlo, minimizarlo y le cuesta reconocer su logro.	X		X		X		
8	Cuando un docente le habla, el directivo, lo mira, con atención, hace ademanes de estar escuchando lo que se le está diciendo, no interrumpe, aun cuando el mensaje no es de su agrado y responde de manera calmada.	X		X		X		
9	Distribuye responsabilidades a su personal según sus talentos porque los conoce bien y por darles oportunidades de demostrarlo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes del coach directivo							
		SI	No	SI	No	SI	No	

10	Evita interpretar un mensaje por sus creencias y sus emociones o puntos de vista, más bien facilita un dialogo abierto, claro, sincero de su interlocutor.	X		X		X	
11	Se pone en el lugar del docente que atraviesa una situación compleja, delicado o de gravedad sin contaminarse de esas emociones.	X		X		X	
12	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X		X		X	
13	Se esfuerza por deducir el mensaje implícito e inconsciente y lo interpreta con palabras. Quizá quieres decir... imagino que lo que te preocupa... del docente	X		X		X	
14	Habla de manera clara lo que piensa, de forma serena y constructiva incluso con interlocutores hostiles.	X		X		X	
	Dimensión 3: Herramientas del coach	Si	No	Si	No	Si	No
15	Trata de obtener información de su interlocutor a través de preguntas: Cómo, qué, cuándo, dónde, Quién, con la finalidad de disipar dudas y evitar distorsiones del mensaje.	X		X		X	
16	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X		X		X	
17	Capacita y empodera para delegar autoridad y toma de decisiones al equipo de trabajo sin necesidad de consultarle todos los pormenores, porque confía en el profesionalismo de ellos.	X		X		X	
18	Comparte sus experiencias, conocimientos, sin hacerle sentir inútil al docente con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente.	X		X		X	

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Planificación para el aprendizaje.							
1	Evidencia conocer las características generales y particulares de sus estudiantes.	x		x		x		
2	Sabe cómo aprenden sus estudiantes y los cambios de su desarrollo físico, psicológico, intelectual y socioemocional	x		x		x		
3	Conoce y atiende las dificultades de aprendizaje más frecuentes de sus estudiantes.	x		x		x		
4	Tiene amplio conocimiento del proceso pedagógico y adaptaciones curriculares.	x		x		x		
5	Conoce y comprende conceptos, definiciones y procedimientos de los contenidos disciplinares.	x		x		x		
6	Conoce el diseño curricular nacional de su nivel a profundidad y lo aplica.	x		x		x		
7	Tiene dominio de diversas estrategias, recursos y el uso de materiales para la enseñanza y la evaluación de aprendizaje.	x		x		x		
8	Selecciona experiencias y actividades de aprendizaje vinculados a problemas o situaciones típicas del contexto.	x		x		x		
9	Establece criterios de evaluación de los aprendizajes relacionando, los estándares de las competencias.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Los items planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Desempeño docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Jesús Andrés Vilchez Hurtado**

DNI: 21120053

Código Orcid:0000-0002-3949-6715

Especialidad del validador: Docente del Nivel Primario.

Trujillo, 9 de febrero del 2023

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mag. Jesús Andrés Vilchez Hurtado
Director de la I.E. Jerónimo Jiménez
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 09 de febrero del 2023

Señor: Mag. Raúl Roque Reyes Terreros

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada: **El coaching pedagógico del directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una I.E. del distrito de Chanchamayo-2023**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente.



Lic. Luz Zoraida Ponce Casas

DNI N° 19968216

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de variables.
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha de juicio de experto.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias y capacidades del coach directivo							
1	Brinda confianza de poner fuerza, resistencia y tenacidad para vencer cualquier obstáculo y /o desafíos al docente.	X		X		X		
2	Reconoce sus fortalezas y cualidades, pero le cuesta reconocer sus debilidades y sus errores.	X		X		X		
3	Se hace responsable de sus decisiones y no le echa la culpa a los docentes por algo que salió mal.	X		X		X		
4	Controla sus emociones adecuadamente ante situaciones difíciles y asume las consecuencias de ellas.	X		X		X		
5	Capta la emoción y estado de ánimo que evidencia en el rostro, en su lenguaje verbal y no verbal del docente al relacionarse.	X		X		X		
6	Cree saberlo todo, quiere tener la razón en todo y se molesta cuando un docente le hace ver su dificultad o desconocimiento.	X		X		X		
7	Ante el dominio del docente en algún tema, el directivo busca manera de contradecirlo, minimizarlo y le cuesta reconocer su logro.	X		X		X		
8	Cuando un docente le habla, el directivo, lo mira, con atención, hace ademanes de estar escuchando lo que se le está diciendo, no interrumpe, aun cuando el mensaje no es de su agrado y responde de manera calmada.	X		X		X		
9	Distribuye responsabilidades a su personal según sus talentos porque los conoce bien y por darles oportunidades de demostrarlo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes del coach directivo	SI	No	SI	No	SI	No	

10	Evita interpretar un mensaje por sus creencias y sus emociones o puntos de vista, más bien facilita un diálogo abierto, claro, sincero de su interlocutor.	X	X	X	X	
11	Se pone en el lugar del docente que atraviesa una situación compleja, delicada o de gravedad sin contaminarse de esas emociones.	X	X	X	X	
12	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X	X	X	X	
13	Se esfuerza por deducir el mensaje implícito e inconsciente y lo interpreta con palabras. Quizá quieras decir... imagino que lo que te preocupa... del docente	X	X	X	X	
14	Habla de manera clara lo que piensa, de forma serena y constructiva incluso con interlocutores hostiles.	X	X	X	X	
Dimensión 3: Herramientas del coach						
15	Trata de obtener información de su interlocutor a través de preguntas: Cómo, qué, cuándo, dónde, Quién, con la finalidad de disipar dudas y evitar distorsiones del mensaje.	X	X	X	X	
16	Parafrasea o realiza un resumen en sus propias palabras, para asegurarse que ha comprendido bien el mensaje que le trasmite el docente.	X	X	X	X	
17	Capacita y empodera para delegar autoridad y toma de decisiones al equipo de trabajo sin necesidad de consultarle todos los pormenores, porque confía en el profesionalismo de ellos.	X	X	X	X	
18	Comparte sus experiencias, conocimientos, sin hacerle sentir inútil al docente con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente.	X	X	X	X	

Problemas de comunicación en el aula (1) - 100 años de psicología (1)

Algunos de los problemas de comunicación en el aula (1) - 100 años de psicología (1)

Algunos de los problemas de comunicación en el aula (1) - 100 años de psicología (1)

2 observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí Los items planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Coaching Pedagógico del director.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Raúl Roque Reyes Terreros

DNI: 20998815

Código Orcid: 0000-0001-7252-0644

Especialidad del validador: Docente del Nivel Primario.

Trujillo 09 de febrero del 2023

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende la dificultad alguna el enunciado de ítem es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Raúl Roque Reyes Terreros
Docente de la I.E. Capellito.
Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Planificación para el aprendizaje.							
1	Evidencia conocer las características generales y particulares de sus estudiantes.	x		x		x		
2	Sabe cómo aprenden sus estudiantes y los cambios de su desarrollo físico, psicológico, intelectual y socioemocional	x		x		x		
3	Conoce y atiende las dificultades de aprendizaje más frecuentes de sus estudiantes.	x		x		x		
4	Tiene amplio conocimiento del proceso pedagógico y adaptaciones curriculares.	x		x		x		
5	Conoce y comprende conceptos, definiciones y procedimientos de los contenidos disciplinares.	x		x		x		
6	Conoce el diseño curricular nacional de su nivel a profundidad y lo aplica.	x		x		x		
7	Tiene dominio de diversas estrategias, recursos y el uso de materiales para la enseñanza y la evaluación de aprendizaje.	x		x		x		
8	Selecciona experiencias y actividades de aprendizaje vinculados a problemas o situaciones típicas del contexto.	x		x		x		
9	Establece criterios de evaluación de los aprendizajes relacionando los estándares de las competencias.	x		x		x		

Dimensión 3: Diligencia de la escuela con la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
22	Establece relaciones cordiales y respetuosas con toda la comunidad educativa.	x		x		x	
23	Participa en la toma de decisiones de manera conversacional aún en situaciones de discrepancia.	x		x		x	
24	Construye acuerdos, toma decisiones, plantea propuestas y soluciona problemas entre docentes.	x		x		x	
25	Trabaja colaborativamente para mejorar sus prácticas pedagógicas y necesidades de la escuela.	x		x		x	
Dimensión 4: Progreso de su profesión		Si	No	Si	No	Si	No
26	Promueve una relación cordial, respetuosa con los padres de familia, manejando sus emociones.	x		x		x	
27	Orienta a los padres como involucrase al aprendizaje de sus hijos.	x		x		x	
28	Realiza alianzas, convenios, con instituciones de la comunidad en favor de la educación.	x		x		x	



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30764 "CAPELITO"
Av. Circunvalación N° 409 - Urbanización Capelo
LA MERCED - CHANCHAMAYO

Chanchamayo, 01 de marzo del 2023.

CARTA N° 001-2023- I.E. CAPELITO-UGELCH-CHMYO.

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Postgrado Trujillo.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Referencia: Carta N° 001-2023- UCV-EPG-F01/J

Presente. -

Asunto: Autorización para ejecutar un proyecto de RSU

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo hacerle llegar la respuesta a la carta cursado a mi despacho el día 28 de marzo de su representada, solicitando la autorización para que la estudiante LUZ ZORAIDA PONCE CASAS, del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, aplicara los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, DEL DISTRITO DE CHANCHAMAYO, 2023".

A nombre de la institución Educativa N°30764 Capelito, al cual represento en calidad de director, Autorizo a la mencionada estudiante, para que pueda aplicar los instrumentos de recojo de información de su tesis y prosiga con el objetivo principal de su trabajo de investigación, que servirá como un aporte más, en la mejora de la educación Chanchamaina.

La estudiante en mención ha coordinado con mi persona con antelación y se le ha estado brindando todo el apoyo necesario.

La I.E. Está al servicio de la ciudadanía y la educación.

Atentamente. -

Isaac E. Lino Lovato
DIRECTOR
I.E. CAPELITO

DELEDIR
I.HD-SEC
cc. Archivo

Celular: 954 - 501975
Email: Isaac.LL@bemail.com



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chanchamayo, 01 de marzo del 2023.

CARTA N° 005-2023- I.E. 30752- JJ-UGELCH-CHMYO.

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Postgrado Trujillo.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Referencia: Carta N° 001-2023- UCV-EPG-F01/J

Presente. -

Asunto: Autorización para ejecutar un proyecto de RSU

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo hacerle llegar la respuesta a la carta cursado a mi despacho el día 28 de marzo de su representada, solicitando la autorización para que la estudiante LUZ ZORAIDA PONCE CASAS, del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, aplicará los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "EL COACHING PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, DEL DISTRITO DE CHANCHAMAYO, 2023".

A nombre de la institución Educativa N° 30752 Jerónimo Jiménez, al cual represento en calidad de director, AUTORIZO a la mencionada estudiante, para que pueda aplicar los instrumentos de recojo de información de su tesis y prosiga con el objetivo principal de su trabajo de investigación, que servirá como un aporte más, en la mejora de la educación en Chanchamayo.

La estudiante en mención ha coordinado con mi persona con antelación y se le ha estado brindando todo el apoyo necesario.

La I.E. está al servicio de la ciudadanía y la educación.

Atentamente;

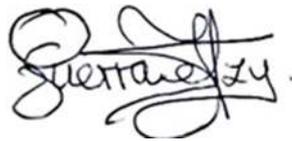
El Director
RICARDO BENITES ALIAGA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, YETZY BEATRIZ GUERRA DE GONZÁLEZ; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “*Coaching pedagógico del director y el desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Chanchamayo, 2023*”, del estudiante **Ponce Casas Luz Zoraida**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Guerra de González Yetzy Beatriz	
CE: 003480915	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8801-5618	