



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO  
EN EDUCACIÓN**

Coaching educativo en las habilidades blandas en docentes de  
educación superior

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Lopez Almeida, Mercedes Evangelina (orcid.org/0000-0002-6896-1268)

**ASESORES:**

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada de una manera especial a mis padres y hermanos quienes desde el cielo hacen lo imposible que termine con lo que empiezo y me ayudan a seguir en todo lo que empiezo, a mis hijos quienes me apoyan siempre, a mi familia quienes forman un parte muy especial en la trayectoria de mi vida y son claves de mi punto de llegada.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a las personas que han tenido a bien apoyarme y a quienes han permitido brindarme su tiempo desinteresadamente en este capítulo de mi vida a seguir mis sueños, mis retos mis estudios y seguir creciendo profesionalmente, a mi docente por el apoyo en el desarrollo de la investigación, A mis compañeros de estudio quienes con su apoyo incondicional seguimos juntos y abordamos una linda relación de amistad, a mis colegas docentes por participar en responder a la encuesta compartida, a mi asesor Dr. Juan Méndez Vergaray.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching educativo en las habilidades blandas en docentes de educación superior", cuyo autor es LOPEZ ALMEIDA MERCEDES EVANGELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ VERGARAY JUAN DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENDEZVE el 22- 07-2023 14:14:40

Código documento Trilce: TRI - 0609977





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LOPEZ ALMEIDA MERCEDES EVANGELINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching educativo en las habilidades blandas en docentes de educación superior", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MERCEDES EVANGELINA LOPEZ ALMEIDA DNI: 08356616 ORCID: 0000-0002-6896-1268	Firmado electrónicamente por: MLOPEZAL20 el 22-07- 2023 19:15:22

Código documento Trilce: TRI - 0609978



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
RESUMO	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población muestra muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES	39
VII RECOMENDACIONES	41
VIII PROPUESTAS	42
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel del Coaching educativo y sus dimensiones	24
Tabla 2	Nivel de las Habilidades Blandas y sus dimensiones	24
Tabla 3	Nivel del Desempeño docente y sus dimensiones	25
Tabla 4	Valores ajuste del modelo	26
Tabla 5	Valores bondad de ajuste	26
Tabla 6	Pseudo R-cuadrado	27
Tabla 7	Estimaciones. de parámetro	27
Tabla 8	Arreglo de la prueba	28
Tabla 9	Valores bondad de ajuste	28
Tabla 10	Pseudo R-cuadrado	29
Tabla 11	Estimaciones. de parámetro	29
Tabla 12	Valores ajuste del modelo	30
Tabla 13	Valores bondad de ajuste	30
Tabla 14	Pseudo R-cuadrado	31
Tabla 15	Estimaciones. de parámetro	31
Tabla 16	Valores ajuste del modelo	32
Tabla 17	Valores bondad de ajuste	33
Tabla 18	Pseudo R-cuadrado	33
Tabla 19	Estimaciones. de parámetro	34

## RESUMEN

**Objetivo:** Fue determinar el Coaching Educativo y las dificultades que existen a la aplicación de las Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes. **La Metodología:** Fue de tipo aplicada enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional causal; con una muestra de 123 docentes universitarios evaluados a través del cuestionario Google form, para las tres variables Coaching Educativo, habilidades Blandas y desempeño docente. **Resultados:** El 71,5% de los docentes presentaron un moderado Coaching educativo, el 82,1% altas habilidades blandas, y el 66,7% nivel regular en el desempeño docentes, del p valor de 0,005 se aplicó regresión ordinal. **Conclusiones:** con valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 0,000$ ; Chi-cuadrado = 55,422 y p valor  $= 0,000$ , indicando que ambas variables coaching educativo y Habilidades Blandas aportan significativamente en el desempeño docente con coeficiente de Nagelkerke = 0,469, explicando al modelo en 46,9%. Con coeficiente de Wald significativo para la variable coaching educativo con  $p = 0,036 < 0,05$  y Habilidades blandas con  $p = 0,028 < 0,05$ . Incluyéndolos en el modelo de regresión propuesto.

**Palabras clave:** Coaching Educativo, Desempeño docente, Habilidades blandas



## ABSTRACT

**Objective:** It was to determine the Educational Coaching and the difficulties that exist to the application of the Soft Skills in the performance of the teachers. **The methodology:** It was applied quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, causal correlational; with a sample of 123 university teachers evaluated through the Google form questionnaire, for the three variables Educational Coaching, soft skills and teaching performance. **Results:** 71.5% of the teachers presented a moderate educational coaching, 82.1% high soft skills, and 66.7% regular level in teacher performance, from p value of 0.005 ordinal regression was applied. **Conclusions:** with value of the Logarithm model of likelihood  $-2 = 0.000$ ; Chi-square = 55.422 and p value = 0.000, indicating that both variables educational coaching and Soft Skills contribute significantly in the teaching performance with Nagelkerke coefficient = 0.469, explaining to the model in 46.9%. With significant Wald coefficient for the variable educational coaching with  $p=0.036 < 0.05$  and soft skills with  $p=0.028 < 0.05$ . Including them in the proposed regression model.

**Keywords:** Educational Coaching, Teaching performance, Soft skills.

## RESUMO

**Objetivo:** Determinar o coaching educacional e as dificuldades que existem na aplicação das soft skills no desempenho dos professores. **Metodologia:** Tratou-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa aplicada, não-experimental, transversal, de desenho causal correlacional; com uma amostra de 123 professores universitários avaliados através do questionário Google form, para as três variáveis Coaching Educacional, Soft Skills e desempenho docente. **Resultados:** 71,5% dos professores apresentaram moderado coaching educacional, 82,1% alto soft skills e 66,7% nível regular no desempenho docente, com p-valor de 0,005, foi aplicada regressão ordinal. **Conclusões:** com valor do modelo de log likelihood  $-2 = 0,000$ ; Qui-quadrado = 55,422 e p-valor = 0,000, indicando que ambas as variáveis coaching educacional e soft skills contribuem significativamente para o desempenho docente com coeficiente de Nagelkerke = 0,469, explicando o modelo em 46,9%. Com coeficiente de Wald significativo para a variável coaching educacional com  $p=0,036 < 0,05$  e Soft Skills com  $p=0,028 < 0,05$ . Incluindo-as no modelo de regressão proposto.

**Palavras-chave:** Coaching Educacional, desempenho do professor, soft skills

## I. INTRODUCCIÓN

La pedagogía en una escuela australiana más avanzada basadas en la investigación generan que el Coaching educativo generó a veces tensión por la oposición de los estudiantes, la perseverancia llevo al éxito final y tendía a confirmar para la mayoría de los docentes que la lectura es una actividad profesional que merece la pena ser impulsaba a los profesores a seguir leyendo. El hecho de que los entrenadores mejoraren su habilidad para motivar a los maestros a leer y experimentar su eficacia de las reuniones de entrenadores versos profesores, respaldar el ampliar su labor como formadores de docentes a los coachees, siendo ellos quienes a través de la metodología se aplique en la escuela (Sawatzki et al., 2022).

El Coaching Educativo (CE) mundialmente fue una corriente utilizada por diversos metodólogos y al revisarse la bibliografía se ha podido verificar que se aplicaba desde años atrás causando nuevas tendencias de cambio para llegar a los alumno y desgaste emocional de los docentes, capaces de brindar a través de sus clases su aprendizaje adquirido, por otro lado, en época de pandemia los conocimientos se trasladaron por las enseñanzas virtuales quienes muchos de ellos terminaron agotados por la jornada que brindaban que no era solo explicar la clase sino también hacerla a través de la plataforma de enseñanza y transmitirla para su proceso de interacción con los alumnos ya que la concentración de cada uno de ellos se tenía que emitir no solo es forma verbal sino también interactiva juntando así las habilidades blandas al momento de la explicación, no se podía observar si prestaba la atención correspondiente (Goyes et al., 2021).

La pandemia de coronavirus (COVID-19) ha provocado a nivel mundial una gran crisis en el área de educación y la emergencia sanitaria ha generado uno de los cierres masivos de todas las entidades educativas, como Universidades, Institutos, colegios, academias están en estado de emergencia provocando así el cierre de las instituciones a nivel nacional y trasladándose las clases presenciales a las clases virtuales de todas las instituciones educativas, como medida de prevención al contagio masivo del virus COVID-19 y se pueda reducirse la propagación se tienen que mantener por medida de seguridad a 1 metro  $\frac{1}{2}$  de distancia para prevenir la propagación del virus (UNESCO, 2020).

El estudio realizado en España sobre el CE y las Habilidades Blandas (HB) en el avance de lograr aprendizajes ocasionados desde el año 2019 por los efectos de COVID-19 en el caso de docentes de educación superior evaluando cómo influye el coaching en la mejora de las HB, si cumple con las expectativas al momento de la enseñanza, la virtualidad se ha visto afectado por la pandemia, como el docente debe de usar la psicología para establecer que existe un agotamiento académico de los docentes, conocido también como el síndrome de Burnout (Vasquez-Pajuelo et al., 2020).

A nivel internacional, Kikut (2020) mencionó que la población educativa en Uruguay se vio afectada por la pandemia que fue causada por el virus COVID-19, el cual ha generado un gran cambio en la comunidad educativa este virus ha causado el abandono de las clase presenciales, la finalidad fue el de comprimir los contagios y reducir el grado de mortalidad, por recomendación del Ministerio de Educación, siendo sometidos a la reclusión y distanciamiento social, como medidas provisorias a los futuros contagios, se propició al cierre temporal de los colegios, institutos y universidades, y al no dictado de las clases presenciales, lo cual requirió que las asignaturas migren del modo presencial al modo remoto.(Kikut Valverde, 2020).

La crisis de la Pandemia a afectado la salud física, hoy se está viviendo muchos problemas de salud mental que han desarrollado en los docentes al no tomar las medidas correctivas de esta pandemia (Organización de Naciones Unidas, 2020); en tal sentido, la buena salud mental es esencial para la enseñanza necesitando superar el proceso de estrés que actualmente atraviesa afectando así la salud, en todos los países actualmente están en un proceso de recuperación ya que están siguiendo un plan de seguridad para la reactivación en el sistema laboral y de producción, reavivando así la economía.

Al hablar del Coaching educativo podemos afirmar que existen diversos tipos de estudios como el coaching deportivo, coaching empresarial, y el coaching educativo, en esta oportunidad nos referiremos al coaching educativo que es una de las herramientas claves en mi investigación con quien se realizara a través del docente, quienes a través de sus conocimientos brindaran motivación y reflexión a sus alumnos y se pide el tiempo, esfuerzo y asignación, un trato personal del coach, sin embargo se tiene que optar en el de poderse desenvolver a través de las habilidades de un coaching y mentoring desarrollando en los grupos de estudios una

permuta de conductas entre los estudiantes a la realización de las tareas diarias ya que se tiene que aprendan a oír, apoyar, empatizar y retar a sus alumnos para lograr los más altos estándares de aprendizajes (Guevara Gallardo, 2020).

Las experiencias vividas nos han dejado una gran experiencia en los procesos de las enseñanzas que son brindadas a los estudiantes para que puedan obtener aptitudes para implementar la tecnología digital; y que tienen que cambiar los procesos educacionales como parte institucional, y los catedráticos tienen un papel importante como seres profesionales y cumplir a cabalidad con su misión orientadora en el procedimiento de E-A (Accinelli et al., 2020).

En el Perú, se albergan pocos profesores que no tienen la experiencia del manejo de las Tics, herramientas que son impartidas en la actualidad a través de las competencias digitales, ya que el Ministerio de Educación promovió la actualización en los docentes con constante capacitaciones y en la actualidad es elevada las exigencias para ocupar un cargo de docente, brindándose las capacitaciones en forma obligatoria para que sigan en el proceso de enseñanza, se les solicita que tengan conocimientos de Excel, PowerPoint, Word y las Tics, para las nuevas contrataciones en las diversas áreas ya que se requieren un perfil con grande habilidades de enseñanza, buscando que se ciña de una manera eficaz y conveniente a la utilización y asimilación de las competencias digitales para un buen desempeño docente, empezando a la realización de las habilidades blandas al momento de la enseñanza realizada, Minedu 2017 citado por (Vilchez Guizado, 2019).

A nivel institucional los estudios realizados en tal universidad se pudo observar la metodología de que el coaching educativo tiene como incidencia en las HB para el Desempeño Docente (DD) en las universidades, y la metodología de enseñanza que deben de seguir para impartir sus clases de una manera progresiva y tiene un buen efecto en los estudiantes. Ante tal situación problemática esbozada se estableció el PG: ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en desempeño docente de educación superior Lima -2022?; PE1: ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión cultural?; (PE2) ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión política?; (PE3) ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión cultural?

La Justificación teórica en el ámbito del Coaching Educativo es una alternativa viable que se basa en fomentar la confianza y la responsabilidad en el coach (el docente) para lograr mejoras en su desempeño y alcanzar metas futuras; esto implica contar con un coach adecuado que brinde el apoyo necesario para que el docente se sienta libre para desarrollar sus habilidades blandas y mejorar su rendimiento en el aula (Martel, 2018). Las HB son importantes en el contexto actual, debido a que incluyen el manejo de emociones y la capacidad para convivir, son fundamentales para complementar la preparación académica de los profesionales (Martel, 2018); aunque la tecnología avance, el aspecto humano y sus habilidades no pueden ser reemplazados por máquinas (Huanaco-Condori, 2019).

De acuerdo a su justificación práctica, el trabajo de investigación se ejecutara determinando así el impacto de la colaboración del docente en su gestión laboral educativa como Coaching demostrando como resultado en interactuar como un coach dentro del aula con estudiantes presenciales y ahora en la virtualidad utilizando para ello las habilidades blandas y conocer la relevancia que existe y su participación con los estudiantes generando un estrés conocido también como el Síndrome de Burnout, esta mala adecuación en su gestión laboral , emocional y también por parte de la organización que metodologías se aplique a los cambios de la nueva generación de estudiantes (Lárez H, 2008).

Se sabe que, en la justificación legal, es el estado una de las instituciones quien precisa los manejos estratégicos y responden al derecho en una educación de calidad. Este aviso se da como parte las enseñanzas y la eficiencia del trabajo docente, en su formación, respondiendo de manera concreta en relación con los postulados que implica la labor magisterial, asumiendo de manera ingeniosa a los retos que le plantea la cotidianeidad docente. Los retos a los que se enfrenta el docente desde la perspectiva estructural lo impulsan a realizar toda una serie de innovaciones dentro del contexto sociocultural en el que se desenvuelve. Finalmente, como justificación metodológica podemos decir que se trabajó cuantitativamente, sin manipulación de variables y encontrando su causalidad entre las tres variables. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Los objetivos planteados: OG: Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en el desempeño de los docentes de educación superior Lima -2022. OEI: Determinar la influencia del Coaching educativo y las

habilidades blandas en la dimensión cultural. OE2: Analizar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión política. OE3: Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión pedagógica.

Además, se planteó la HG: El coaching educativo y las habilidades blandas influye en el desempeño docente. HE1. El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la Dimensión cultural. HE2: El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la dimensión política. HE3: El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la dimensión pedagógica.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro del enfoque de los estudiantes canadienses que son evaluados y retroalimentados de una forma más frecuente y formativa dentro de un marco temporal flexible. Estas evaluaciones profesionales encomendables (EPA), que se hacen en el momento, en el lugar de trabajo y se enfocan en competencias específicas, tienen una evaluación sumativa al final de la rotación llamada Evaluación de Residentes en Formación (EIRF). Se les aplica la enseñanza a través del Coaching sobre uno de las formaciones quien delega al supervisor individual verificando las Competencias, lo que permite " Es un proceso de toma de decisiones para patrones de rendimiento revelando una imagen amplia de la progresión de un residente hacia la competencia" (Baenziger et al., 2023).

La alineación especialista de un coaching ofrece beneficios globales al suministrar nuevas estrategias y orientaciones prácticas para ayudar a los educadores y orientadores a solucionar problemas. No se debe involucrar con la idea de tutoría, que consiste en dar información y ayuda externa para orientar el comportamiento de los alumnos. El coaching, por el contrario, se usa para potenciar las competencias intrínsecas de los alumnos. Por ejemplo, la tutoría busca dar herramientas para mejorar las estrategias de estudio y la toma de decisiones vocacionales de los alumnos, mientras que el coaching se emplea para ayudar a los estudiantes a encontrar su forma óptima de estudiar y lograr objetivos, ya que se enfoca en el desarrollo y evolución necesarios del alumno con la ayuda y orientación de los profesores que también se benefician del proceso. Por eso, surge el concepto de coaching universitario donde esto es especialmente válido (A. Rodriguez et al., 2023).

A nivel general se han propuesto unas diversas teorías para el coaching que se basa en el apoyo a los estudiantes para que desarrollen sus competencias. Cuando hablamos del coach es que este debe ofrecer apoyo relacionado al apoyo autónomo para favorecer al desarrollo de habilidades. Sin embargo, todavía no se sabe cómo un coach puede crear estas condiciones de apoyo para mejorar las competencias de los estudiantes que demanda el mercado laboral y facilitar así la transición como lo refiere en el año 2011 Spence y Hades, El estudio mostró que el programa que está basado en la intervención valiosa que ofrecía redes de contactos,



conocimientos del sector, orientación y apoyo sobre oportunidades para mejorar la empleabilidad de los estudiantes en clases (van der Baan et al., 2022).

A nivel Nacional el presente estudio da respuesta al problema que está agravando al mundo entero referente al coaching educativo con los estudiantes de educación superior que se ha visto afectado a nivel mundial en el proceso de enseñanza, cuidando así de sus acciones y manifestaciones en la toma inadecuada en el desarrollo en una sesión de clase, por parte de los docentes esta sea captada en forma eficiente por los estudiantes. la importancia de implementar las mejores habilidades de integración educacional. Otro del atributo estará relacionada a una buena conexión del Internet y al uso diario a través de los dispositivos digitales ya que es beneficioso para el educando y profesorado (Vidal, 2021).

Para que el coaching sea efectivo y significativo en los procesos educativos y formativos, la comunicación desempeña un papel fundamental. Es esencial respaldar y fortalecer los distintos proyectos durante la elaboración y creación del plan de vida, abarcando aspectos personales, educativos, sociales, laborales e institucionales. El desarrollo de competencias cruciales para emprender, como el pensamiento analítico y crítico, la creatividad, la observación el trabajo en equipo, la iniciativa, la flexibilidad y adaptabilidad, fomentan la interacción, responsabilidad y autonomía de las personas, permitiéndoles construir su propio mundo de experiencias (Zárraga & Rosalía, 2021).

En la universidad Norbert Wiener tomó muestra las HB y el DD llegando a generalización de que los magistrales que poseen HB poseen tenían un desempeño más alto. encontrándose cinco HB evaluadas como correlación con el DD más alta. Sin embargo, se identificó que tres tienen una relación significativa y cuantiosamente y mayor con el DD: el compromiso y responsabilidad nos arroja un resultado ( $d=0,547$ ), la adaptabilidad ( $d=0,651$ ) y la información resultante es de ( $d=0,552$ ). Por otro lado, se procesó las habilidades de comunicación ( $d=0,374$ ) y el desarrollo de la gestión con los demás ( $d=0,487$ ) muestran una correlación moderada. Las HB son comprometidas y nos da el 70% del éxito laboral y debiendo a la gran correlación que existe entre estas habilidades y el desempeño docente, es fundamental modificar el proceso de selección de docentes, así como los programas de inducción y capacitación. Se debería de ingresar como parte de la experiencia que los docentes hayan desarrollado las habilidades blandas como un curso

importante en el proceso de contratación docente, lo que garantizará una mejora en el desempeño general (J. L. Rodríguez et al., 2021).

El coaching es una forma de desarrollo profesional para profesores y directores que ha ido cambiando a lo largo de las décadas y que hoy en día tiene muchas variantes. Este estudio se enfocó en el trabajo de seis coachees en Inglaterra, usando un método de grupo focal adaptado para explorar cómo describían y entendían el valor de sus prácticas. A través de las conversaciones entre los coachees, se obtuvieron detalles sobre la naturaleza de su trabajo y sus reflexiones sobre él, que se examinaron temáticamente, prestando atención a las narrativas individuales. Aunque el coaching no tiene una definición clara, este estudio muestra la importancia de las relaciones y el diálogo en el coaching, así como las estructuras y protocolos que lo apoyan. Sugiere que el coaching es apropiado para ayudar a las personas a afrontar auténticos desafíos, intereses profesionales y dilemas que se dan en entornos educativos complejos, al mismo tiempo que sirve como contrapeso a algunas de las consecuencias de la performatividad (Lofthouse, 2019)

Se argumenta que se deben promover los contenidos actitudinales de estimulación en la dinámica del quehacer pedagógico, en un entorno específico y en un momento determinado. La meta que se propone es alcanzar cualidades positivas en el aprendizaje y favorecer la interacción continua con compañeros y la sociedad. Los contenidos actitudinales tienen una estructura interna que abarca un aspecto conductual, aspectos afectivos y una dimensión cognitiva. Estos elementos ayudan a determinar el nivel de conciencia que una persona tiene al llevar a cabo una actividad en relación con su convivencia con los demás. En este contexto, tanto el docente como el alumno adquieren habilidades que facilitan la convivencia y el aprendizaje en el aula, permitiendo un desarrollo más completo de su proceso educativo (Paola & Jara, 2019).

Según la Asociación Española de Coaching (ASESCO), se trata de un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial que usa un gran conjunto de herramientas que ayudan a llenar el hueco entre donde una persona está ahora y donde quiere estar. En resumen, es el arte de trabajar con los demás para que ellos consigan resultados extraordinarios en todo lo que se propongan, así como mejorar su desempeño (Pérez et al., 2019)

Los profesores y alumnos emplean sus capacidades, potencialidades y medios posibles para alcanzar con éxito objetivos planteados a nivel personal y colectivo, en este ámbito educativo el CE y las HHSS contribuyen para el crecimiento integral de los alumnos con los docentes quienes motivan a los alumnos para que se esfuercen y logren superar los obstáculos o límites, buscando metas que supongan progresos respecto a su nivel de posibilidades en campos de desempeño (Soto, 2017).

Los asesores y mentores a veces sólo tienen información parcial sobre el rendimiento que les dan sus alumnos, y puede que no conozcan todos los datos relevantes sobre un alumno. Los entrenadores, en cambio, no dan consejos ni terapia a los alumnos que entrenan. En lugar de eso, después de revisar los datos objetivos sobre el rendimiento, los entrenadores usan métodos que ayudan a los alumnos a entender sus propios supuestos, aclarar el significado de los resultados relevantes y ayudar a identificar las acciones específicas necesarias para conseguir el resultado deseado (Deiorio et al., 2016).

En el Espacio Europeo de Educación Superior las metodologías didácticas emergentes Existe, sin embargo, una disociación entre las características reales del alumnado universitario y las exigencias al estudiante universitario según el nuevo sistema universitario tras la implantación del aprendizaje significativo y al desarrollo de competencias. Por otro lado, existen herramientas a disposición de profesores e instituciones que pueden ser útil para el proceso de la enseñanza. Una de ellas puede ser, sin duda, la herramienta del coaching universitario, que ya ha sido probada en algunas ocasiones, como se ha indicado anteriormente. Esta es la aportación de este trabajo a través de la propuesta original del programa híbrido (presencial y virtual) de coaching universitario (Rodríguez et al., 2023).

En el contexto del mundo moderno, el sector educativo no puede ignorar las crecientes demandas y cambios constantes. Es crucial que esté en sintonía con las nuevas realidades, lo que requiere la adopción de innovadoras estrategias en la E-A. Esto implica realizar ajustes en la metodología, los recursos y las actitudes tanto del maestro como de los alumnos, de estas acciones innovadoras es la implementación del coaching, una herramienta gerencial que apunta al mejoramiento personal a través de un proceso de acompañamiento. Los fundamentos del coaching pueden

ser integrados a contextos educativos con la finalidad de incrementar los aprendizajes estudiantiles (Ávila et al., 2020).

Arce et al. (2020) se identificaron importantes deficiencias al momento de que ingresaron para el uso de herramientas virtuales para fomentar el desarrollo de habilidades blandas por parte de los docentes hacia sus estudiantes durante los procesos de enseñanza y aprendizaje. Con base en estos hallazgos, se estableció el objetivo de este trabajo: diseñar una propuesta de capacitación dirigida a los docentes de especialidades en la institución Diurno de Cartago en el año 2020. Dicha propuesta tiene como finalidad emplear herramientas de mediación virtual que estimulen en los estudiantes el desarrollo de las habilidades blandas que son requeridas por los empleadores.

Espinoza & Gallegos (2020) Las entidades educativas buscan que los estudiantes logren sus objetivos cognitivos a través del impulso de las HB, reflejando en las relaciones con el docente de manera personal su desarrollo en la creación de sus actividades curriculares y desarrollo de proyectos, como así mismo una dimensión social, asumiendo desafíos, las actividades promueven el desarrollo socioemocional de los estudiantes quienes serán los protagonistas en su aprendizaje y desarrollo integral.

Vasquez-Pajuelo et al., (2020) comenta que todos los estudiantes son de gran influencia en la población adolescente, haciendo de esta la era de la virtualidad en educación superior debe promover dentro de su comunidad educativa, especialmente entre los estudiantes, diversas alternativas para ampliar las competencias no técnicas, con el consiguiente impacto positivo en el mundo. Comprenderlos son habilidades que mejoran las interacciones entre ellos, fortalecen el procesamiento y mejoran las relaciones y controlan las emociones en el trabajo, los entornos profesionales y personales.

Se asevera que los docentes que tienen menos años de ejercicio profesional requieren más capacitación tecnológica, en niveles básico e intermedio. En cuanto al sexo, se destaca que las docentes piden más adiestramiento básica, ya que las diferencias de sexo en el nivel de interés con mínimas por lo tanto ellos como ellas tienen una alta estimulación para constituir e integrar nuevos aprendizajes en las tecnologías personales (García & Gutiérrez, 2020).

Se consulta a los estudiantes mediante preguntas para saber qué piensan de los asuntos planteados y el coaching como técnica es mayormente utilizada, así que el profesor deberá hacer más preguntas como estímulo para que el alumno alcance saberes relevantes (Ávila et al., 2020).

Brito señala un grupo de estrategias cognitivas para enfrentar el estrés, o el Síndrome de Burnout o lo que lo podías llamar también estrés emocional, quien se ve afectado por los problemas no resueltos, el no afrontamiento, el no erradicar el problema desde un inicio, el inconformismo, hace que la mente de desconecte y envió señales evasivas de preocupación y de expresión emocional, dando como evidencia paulatina a realizar actividades orientadas a la lectura, a la interpretación de música, ver películas, hacer oficios, manteniendo a la mente ocupada sabiendo así manejar alguna crisis de pensamientos negativos y tomar las cosas con calma (Brito et al., 2020).

Surgió un modelo único de coaching que parecía el más adecuado para un entorno en el que la población estudiantil puede variar de un día para otro. Incluye las siguientes estrategias: individualización por medio de satisfacer las insuficiencias específicas de los profesores; fijación de objetivos; modelado de la práctica en pequeños pasos; aprovechamiento del éxito; y reflexión facilitada por el tutor (Maor et al., 2020). El CE se fundamenta en la paciencia, en el reconocimiento de las formas y velocidades de aprendizaje; el fin es que el discípulo sea el que consiga el objetivo. El magistral debe saber que el alumno necesita ayuda y seguimiento sin olvidar de fijar límites (Ávila et al., 2020).

En los países las instituciones educativas han dado totalmente un enorme cambio ya que sus sesiones de clase de manera presencial a hora se brindan de modalidad on-line, tanto docentes y estudiantes se han visto en la actualidad de aprender el manejo de las TIC y este cambio metodológico y tecnológicas está garantizando la transparencia de todos los integrantes, haciendo el uso de sus habilidades al momento de la enseñanza (García-Peñalvo et al., 2020).

Espinoza & Gallegos (2020) cuyo estudio fue una revisión de forma sistematizada para el desarrollo de los aprendizajes y educativo que trajeron a la nueva era digital y permitieron implementarse en las universidades para el desarrollo profesional y estudiantil, siendo una de las herramientas en la aplicación individual d

al momento del estudio y la plataforma se hizo más social en este aspecto causo un desarrollo en las HB de cada uno de los maestros para la inserción laboral.

El estudio contó con la participación voluntaria de profesores de educación quienes llevaban una media de 26 años enseñando a nivel superior y 9 años trabajando en escuelas hospitalarias. Entre ellos, había cuatro profesores de estudios generales como de contabilidad, administración, otros tres profesores de inglés quienes completaron el ciclo de coaching aplicando a diversas materias, de enseñanza y la mayoría eran mujeres (82%) quienes implementaban la metodología de habilidades, dándoles resultados en su aprovechamiento con los estudiantes (Maor et al., 2020).

Es necesario adaptar el coaching para crear un entorno propicio para el aprendizaje y potenciar todo el talento de los alumnos, colocándolos como protagonistas en la educación. El objetivo se centró en establecer directrices de coaching que los docentes pueden utilizar en su labor para involucrar de manera más activa a los estudiantes. De esta manera, se busca comprometerlos en su proceso educativo de forma más significativa (Ávila et al., 2020).

Rivera et al. (2019) ejecuto una pesquisa con el objetivo de verificar la influencia del entrenamiento en el incremento de experticias para relacionarse con los demás en el ámbito; la investigación experimental de campo contó con una muestra de 25 participantes universitarios; con esta finalidad se les aplicó una escala que medía la expresión social motora y cognitiva. Los resultados previos evidenciaron dificultades para establecer relaciones sociales. La investigación concluyo que los participantes del programa desarrollaron estrategias interactivas, conocimientos de sí mismo, control de las emociones, estrategias para manejar emociones conflictivas, regulación anímica y manejo de situaciones ansiosas.

Según Naranjo (2019) comenta que la labor y el desempeño que vienen brindando los docente en el aula convendría ser uno de los aprendizaje significativos de contenidos y sus resultados de aprendizaje fue aplicado nuevas herramientas como proceso de los diversos docentes universitarios extienden sus métodos y estrategias para afrontar los diversos adjuntos que comparten en el aula esta metodologías es exitosas, así como también demuestra sus propias habilidades blandas.

Naranjo Lama, (2019) en su artículo público que los estudiantes al momento en que la pandemia sé dio a nivel mundial, las clase se vieron suspendidas y los alumnos tenían que permanecer en casa, siendo sus clases en forma virtual a través de las plataformas de las instituciones educativas, sin imaginar que la pandemia genero un cambio de vida y estilo diferente en la población. Desarrollándose en forma significativa la comunicación, genero, empatía, habilidades sociales y más los docentes se especialicen en el desarrollo de las TIC, como uno de los procesos de actuales de la nueva era digital sean dictadas en sus clases a través de las nuevas metodologías de enseñanzas.

Otros dos investigadores que no estuvieron involucrados en el análisis realizaron en el procedimiento de una rama de auditoría, pero se le informó sobre el problema y los objetivos que debería de aplicarse a la investigación ya que se les solicitó a que revisaran un documento en resumen con un análisis de los datos, lo que dio como resultado que la síntesis de la teoría de las proposiciones condujo a una versión mejorada del modelo de un coaching. Los temas se emplearon para objetivar el modelo, dar más sentido a las categorías y explicar lo que hace del modelo una teoría de orden superior (Lofthouse, 2019).

El programa de coaching es uno de los grupos de control (GC) y de un grupo experimental (GE). de investigación que está basado (el programa de coaching) sobre una variable dependiente y si existe alguna aplicación en el rendimiento de los estudiantes siendo eficaz cuando se aplica colectivamente. Por otro lado, existe una alternativa que sostiene que el programa fue eficaz cuando se ha producido una mejora significativa en el rendimiento de los participantes dentro del grupo experimental, en comparación con su rendimiento inicial (Rodriguez et al., 2023).

Es necesario realizar un estudio que permita conocer la realidad de partida para una buena formación del profesorado. La creación de instrumentos válidos y fiables que permitan el diagnóstico es imprescindible para ello. Hay instrumentos que miden el conocimiento y habilidades de los profesores y alumnos, existen nuevas tecnologías como las TIC que son ellos quienes desarrollan los procesos atreves para la investigación, Docentes quienes son autores de los instrumentos, buscando recabar información sobre sus conocimientos y brindar su mayor nivel de formación en las “tecnologías de apoyo” para mejorar la autonomía y la capacidad

del conocimiento a través de las habilidades tecnológicas y su aplicación cognitiva de aprendizaje (Cerero et al., 2023).

Rivera et al., (2019) ellos plantearon que es motivar y generar un programa de entrenamiento para los estudiantes universitarios, con la finalidad de seguir fortaleciendo sus habilidades sociales y se puedan servirles para su vida académica como laboral y social. Este objetivo de trata de evidenciar las consecuencias que causa un entrenador en las competencias sociales de los estudiantes.

Este artículo describe un estudio de caso con 12 entrenadores internos en una federación escolar en Inglaterra, que participaron en un programa de coaching basado en la inteligencia emocional (IE) para enseñar habilidades de IE a los estudiantes. El estudio exploró los beneficios y desafíos del programa, y encontró que tanto los entrenadores como los clientes mejoraron su autoconciencia, autogestión y relaciones con los demás. Sin embargo, la falta de apoyo a nivel de liderazgo dificultó la implementación exitosa del programa (Hsiu-Lien, 2007).

Es fundamental la creación de instrumentos válidos y fiables que permitan el diagnóstico de instrumentos que puedan medir el conocimiento y la competencia digital de profesores y alumnos sobre TIC y discapacidad, algunos de ellos desarrollados por investigadores autores que pretenden recabar información del profesorado sobre su nivel de conocimiento y formación en "tecnologías de apoyo" que potencien la autonomía, la capacidad funcional y la accesibilidad al conocimiento. Por tanto, cuando nos referimos al desempeño docente en "tecnologías de apoyo" en la educación superior para personas con discapacidad, y accesibilidad; con discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva; discapacidad cognitiva y discapacidad de aprendizaje (Cerero et al., 2023).

Un grupo de estudiantes de segundo y tercer año de licenciatura de diferentes áreas de ingeniería enfrentaron un reto de diseño abierto, multidisciplinar y realista para crear un robot. El curso es impartido por un equipo de entrenadores muy implicados y entusiastas de varias áreas de ingeniería. El curso tiene una duración de 10 semanas y se ofrece cuatro veces al año académico. Después de una clase introductoria en la primera semana y hasta la evaluación final en la última semana, los estudiantes tienen sesiones de coaching de media hora, el equipo de estudiantes deben actualizar su página wiki. En estas sesiones, todos los estudiantes y todos los



entrenadores participan y discuten sobre el progreso del equipo, los objetivos que quieren alcanzar y las estrategias impartidas (van Diggelen et al., 2021).

La transmisión práctica de las habilidades y saberes profesionales o de otro tipo de los más experimentados a los más jóvenes. Un mentor orienta las actividades de un empleado en una de producción, aplicando el principio de “sigue mi ejemplo”. La tutoría es una función esencial para el éxito profesional. La propia combinación de estas tecnologías contribuye al desarrollo profesional de los docentes. El interés por estas tecnologías también por el hecho de que los docentes tienen diferentes duraciones de experiencia, se encuentran en ciertos niveles de desarrollo profesional y necesitan tutoría (por ejemplo, los profesore que tienen menos de 5 años de experiencia laboral necesitan tutoría) y coaching (por ejemplo, la colaboración continua de los profesores que tienen algunos logros en su profesión) (Hooreman et al., 2008).

Promover el desarrollo de docentes-coach capacitados en herramientas de coaching y educación emocional tiene como objetivo facilitar un proceso que involucra el seguimiento, autorreflexión, autoconocimiento y comunicación efectiva. Esta combinación de enfoques permitirá sacar lo mejor tanto de las personas como de la comunidad a la que influyen. El resultado será un proceso que se alinea con el espíritu emprendedor, considerándolo como una causa integral de una forma de vida (Zárraga & Rosalía, 2021).

Sin embargo, no se ha establecido si la combinación de un programa salud tradicional con módulos en línea entre sesiones supondría una ventaja añadida para reducir el estrés laboral en profesores de niños con necesidades especiales. El presente estudio pretendía llenar este vacío de conocimiento mediante el uso de una técnica para la gestión del estrés del docente como muestra de profesores. Se hipotetizó que el estrés laboral disminuiría significativamente con respecto al grupo y que la reducción del estrés laboral se mantendría en las evaluaciones de seguimiento de los estudiantes (Chinwendu et al., 2021)

El estudio de OMINT & Cabrera (2017) encontraron agotamiento emocional causada por el desempeño de sus ocupaciones laborales y deterioro laboral. Trabajar con diferentes estudiantes y profesores con diferentes necesidades fue difícil, pero el conocimiento de varias Apps del coach fue útil. El coach describió cómo, en un día, trabajó con un estudiante y un profesor en usar una App para

estudiar la Antigua Roma, otro estudiante y profesor en una App de ángulos, y un tercer niño, que estaba “totalmente desinteresado”, en una App sobre disecciones de ranas (Maor et al., 2020).

Un buen manejo de las HB favorece resultados laborales (ONU; 2015) entre representantes educativos y sobre todo mejora la resolución de conflictos, promoviendo el logro de niveles educativos sobresalientes. Por lo tanto, es crucial desarrollar habilidades blandas para alcanzar un crecimiento personal y social significativo. Todos los involucrados en el ámbito educativo deben dedicarse a crear y fomentar un entorno de relaciones positivas, tolerantes, participativas y abierto a adaptarse a los cambios (Ricardo, 2019)

Melo-Hernandez, (2018) comenta que dentro del desafío virtual que emerge en las universidades de Colombia, en la aplicación de las TIC justifica, ha sido de suma ventaja para desarrollar la virtualidad educativa y aprender la metodología garantizado el procedimiento educacional (Borgobello et al., 2019).

Los datos de observación en el aula no mostraron diferencias significativas en las prácticas de los maestros a lo largo de los años de estudios, y el rendimiento de los estudiantes no difirió entre las condiciones. Sin embargo, los datos utilizados a través de las entrevistas a los entrenadores revelaron que estos se usaban para la aplicación de más probabilidades al emplear estrategias de entrenamiento integradas, asociadas con la mejora de desempeño como instrucción. La falta de diferencias en cuanto a las prácticas de los docentes y los logros de evaluación de los estudiantes puede deberse a la falta de poder estadístico y la implementación inconsistente del desarrollo profesional asociada con las continuas interrupciones debido a la pandemia. Se necesita más investigación que examine la efectividad de las tecnologías educativas que apoyan el desarrollo profesional (Ávila et al., 2020).

### III. METODOLOGÍA

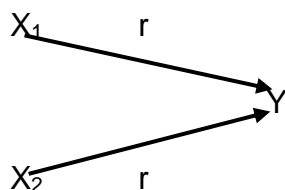
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Fue tipo básica (Concytec, 2020) en la medida que se pueda lograr el objetivo (Hernández et al., 2014) y (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Así mismo, corresponde al enfoque cuantitativo (Zuñiga & Adasme, 2020) por ser susceptible de medición y probar hipótesis (Ñaupas et al., 2014); en tal sentido, el método aplicado fue deductivo-hipotético (Castañeda, 2022).

##### 3.1.2 Diseño de Investigación

El trabajo investigativo pertenece a los no experimentales, ya que sus datos no son manipulables, por el contrario, la información que se recabe pertenece a datos retrospectivos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); por otra parte los datos fueron adquiridos en un momento único; es por ello, que se llama transeccional (Hernández et al., 2014). Por último, esta indagación es correlacional-explicativa ex post facto (Arias, 2021); ya que, la asociación entre las variables de estudio son posible de comprenderlas en su relación antecedente-consecuente (Hernández et al., 2014). El Diagrama del diseño es el siguiente:



Dónde:

X<sub>1</sub>= Coaching Educativo

X<sub>2</sub>= Habilidades Blandas

Y= Desempeño Docente

r= Relación causal

Pertenece al diseño no experimental (Arias & Covinos, 2021); además, se trata de un enfoque descriptivo comparativo que recopila información de tres muestras basándose en diferencias previamente establecidas, lo que permite identificar contrastes (Nohlen, 2020). Sin intervenir o cambiar la realidad

problemática por la manipulación de variables, solo se presenta un análisis en el argumento específico de cada muestra (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.2 Variables y Operacionalización**

Las inconstantes pueden ser acontecimientos u objetos que tienen atributos similares y que son pasibles de medición; además, tienen la particularidad de sufrir cambios de acuerdo con determinados rasgos o cualidades que pueden ser tendentes a cambios según determinados sucesos (Arias, 2016).

Por otra parte, se entiende por operacionalización al proceso de interpretación empírica de una teoría implica atribuir fenómenos, diferenciándolos de la definición operacional que los enmarca dentro de la teoría. Al operacionalizar, se lleva a cabo un acto pragmático que culmina en una acción que puede ser cuantificada o medible (Corbeta, 2017).

#### **Variable 1: El coaching educativo**

- **Definición conceptual de la variable**

Las técnicas de coaching tienen como fin el de provocar un desarrollo y aprendizaje en base de metodologías y experiencias que se adaptaron con el tiempo para crear un sentimiento de inclusión. La práctica y los cargos profesionales preliminares de los coachees pueden crear una inestabilidad en las propias relaciones de coaching, fundamentalmente cuando el coaching pretende cerrar una brecha, buscando alcanzar soluciones entre alumnos y docentes, se promueve la autorreflexión que estimule cambios tanto cognitivos como emocionales en la persona (Lofthouse, 2019).

- **Definición operacional**

El Coaching Educativo como instrumento de enseñanza para emprendimientos del aula, desde la experiencia y la personalidad de los docente, orientada a la realidad educativa desde el ingreso al aula como conductor y su aplicación entre el coaching educativo (Zárraga & Rosalía, 2021).

- **Indicadores**

Modelo cooperativo: Es brindar la satisfacción identificando las necesidades y objetivos, que se trabajen dichos objetivos estableciendo el mejor plan de desarrollo

evolutivo. Procesos 100% personalizados, que pueden ser realizados sin impedimento con los mejores resultados a una necesidad humana (Fernández-Rio & Méndez-Giménez, 2016).

- **Escala de medición**

Fue una escala ordinal, escala Likert.

**Variable 2: Habilidades blandas**

- **Definición conceptual:** son condiciones personales que permiten adecuarse a situaciones especiales de suerte que sea capaz de realizar actividades grupales y al mismo tiempo, hacer uso competitivo de las diversas herramientas tecnológicas y lingüísticas (Naranjo Lama, 2019).

- **Definición operacional:** docentes que exhiben destrezas son aquellos que muestran un rendimiento laboral más destacado. Esto se describe al momento acceder y gestionar información de un modo efectivo, identificando fuentes confiables que luego utilizan con precisión y creatividad dentro del plazo necesario (Rodríguez, 2020) .

- **Dimensiones:** trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía.

- **Indicadores:**

Fueron establecidos: Liderazgo, negociación, Trabajo en equipo; y los Indicadores de empatía por ser la habilidad cognitiva y emocional que representa como parte de la inteligencia emocional y beneficios para las relaciones interpersonales.

**Variable 3: Desempeño docente**

- **Definición conceptual:** conjunto de acciones o prácticas ejecutadas por el docente y que tienen un impacto en el proceso de enseñanza (J. L. Rodriguez et al., 2021).

- **Definición operacional:** Incluye la comprensión de los incluidos, en el método, de los estudiantes y la operacionalización de las variables.

- **Indicadores.**

Establecidos de acuerdo con los ítems de medición del instrumento.

- **Escala de Medición.** Fue una escala ordinal (Nunca, pocas veces, casi siempre, siempre).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Incluye a un grupo de personas o recursos que ayudan al investigador a alcanzar los objetivos establecidos en su estudio (Majid, 2018). Está compuesta por 123 docentes de educación superior de la Universidad del Distrito de Lima y personifica a una parte de la población total, considerando las características comunes que los une (Matos, 2022).

- **Criterios de Inclusión**

Docente de pregrado, que trabajen en las universidades y que dicten clases en el periodo 2022 - 2 y 2023 -I, que hayan firmado el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión**

Los que no desearon participar, los que habiendo participado no completaron correctamente la información, docentes que están desarrollando tareas administrativas.

#### **3.3.2 Muestra**

Es una representación significativa de la urbe lo refiere (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Es una muestra relativa ya que el instrumento de investigación se aplica a toda la población, es decir, es una muestra por conveniencia, seleccionada de acuerdo con el propósito del estudio (Huairé-Inacio et al., 2022). Sin embargo, solo de un docente no se obtuvo respuesta, por tanto, la muestra fue tomada en un solo momento de 123 docentes.

#### **3.3.3 Muestreo**

Se refiere a las diversas estrategias utilizadas para encontrar una muestra representativa de una población, que puede ser probabilística o no probabilística (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este estudio, el muestreo empleado es no probabilístico intencional, lo que significa que se seleccionó de forma deliberada y con un propósito específico.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Se refiere al objeto seleccionado por el estudioso (Azcona et al., 2017). En este contexto, cada partícipe debe responder el cuestionario para que se pueda llevar a cabo el análisis estadístico.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

Facilita la praxis investigativa (Pulido, 2017). La literatura también agrega que es un procedimiento facilitador fundamentado en procesos analíticos y argumentativos (Ñaupas et al., 2018). En este caso fue utilizada una encuesta y el instrumento empleado es el cuestionario a los docentes de estudios superiores. Asimismo, medio mediante el cual se recolecta la información necesaria para probar los objetivos e hipótesis de la investigación (Sánchez et al., 2018). En la que podemos decir que se manipuló un cuestionario validado en un artículo científico (Román-Cabán et al., 2021).

**La validez** fue de acuerdo con el veredicto de juicio de prácticos. La **confiabilidad**, fue aplicada a un grupo piloto de 25 docentes fuera de la muestra y se utilizó A. Cronbach, por ser instrumentos politómicos ya que los 3 instrumentos utilizados tienen los reactivos con alternativas de respuesta tipo Likert. Para Coaching educativo fue 0,878 (buena confiabilidad); para H. blandas fue 0,903 (Buena) y en el D. docente fue 0,770 (aceptable).

### **3.5. Procedimientos**

Se utilizó el cuestionario a través del Google form sobre coaching educativo de Martel León de 29 preguntas, Sergio William como instrumento de habilidades blandas, la cual cuenta con 20 ítems, y para desempeño docente de Goleman (1998) y Alcalde (2014) haciendo un total de 40 preguntas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se ejecutó manipulaciones en los tabloncillos de destino para relacionar las variables de compromiso y sus dimensiones correspondientes. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis de las fichas utilizando el software estadístico SPSS 25. Para contrastar las hipótesis planteadas, se utilizó el modelo de retroceso movimiento ordinal (García, 2000).

### **3.7. Aspectos éticos**

Requirió obtener el previo consentimiento de los usuarios internos, y se llevó a cabo con total ética, respetando el principio fundamental de confidencialidad. No fue necesario obtener la aprobación de un comité. Además, se aseguró que la investigación sea tratada con particularidad, respetando la autoría y utilizándola únicamente con fines académicos, como se establece en los documentos correspondientes. También se adhirió a las pautas éticas establecidas por el Código de la Universidad (UCV, 2021). Se garantizó la reserva de los datos personales del espécimen, y toda la información utilizada se citó correctamente y se encuentra en las referencias según el formato APA 7 (Moreno & Carrillo, 2019).



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Nivel del Coaching educativo y sus dimensiones*

Variable	Inadecuado		Moderado		Adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
EL Coaching educativo	4	3,3%	88	71,5%	31	25,2%	123	100%
Modelo cooperativo	14	11,4%	92	74,8%	17	13,8%	123	100%
Participación en el sistema educativo	8	6,5%	88	71,5%	27	22,0%	123	100%
Mediar en situaciones de conflicto	22	17,9%	59	48,0%	42	34,1%	123	100%

Nota. SPSS versión 25

Nota. Los hallazgos evidencian que el nivel de percepción en Coaching E., es moderado con 71,5%, adecuado con 25,2%, e inadecuado con 3,3%. Para la D1 Modelo cooperativo es moderado con 74,8%, adecuado con 13,8%, y un 11,4% lo percibe como inadecuado. Para la D2 Participación en el sistema educativo es moderado con 71,5%, adecuado con 22% e inadecuado con 6,5%. Para la D3, es moderado con 48%, adecuado con 34,1% y presenta un 17,9% en el nivel inadecuado.

**Tabla 2**

*Nivel de las Habilidades Blandas y sus dimensiones*

Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Habilidades Blandas	4	3,3%	18	14,6%	101	82,1%	123	100%
Trabajo en equipo	4	3,3%	30	24,4%	89	72,4%	123	100%
Liderazgo	6	4,9%	26	21,1%	91	74,0%	123	100%
Negociación	6	4,9%	52	42,3%	65	52,8%	123	100%
Empatía	6	4,9%	30	24,4%	87	70,7%	123	100%

Nota. SPSS versión 25

El nivel de percepción en las HB y sus dimensiones en los docentes de educación superior de Lima, es Alto con 82,1%, Medio con 14,6%, y bajo con 3,3%.

Asimismo, para la dimensión Trabajo en equipo presenta un nivel alto con 72,4%, medio con 24,4%, y un 3,3% lo percibe como bajo.

Por otra parte, para la dimensión Liderazgo su nivel es alto con 74%, medio con 21,1% y bajo con solo 4,9%.

Para la dimensión Negociación el nivel presentado por parte de los docentes encuestados es alto con 52,8% medio con 42,3% y bajo con 4,9%.

Finalmente, para la dimensión empatía la percepción por parte de los maestros es alto, con 70,7%, medio con 24,4% y presenta un 4,9% en el nivel bajo.

**Tabla 3**

*Nivel del Desempeño docente y sus dimensiones*

Variable	Ineficiente		Regular		Eficiente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D. docente	4	3,3%	82	66,7%	37	30,1%	123	100%
D. cultural	14	11,4%	86	69,9%	23	18,7%	123	100%
D. política	6	4,9%	81	65,9%	36	29,3%	123	100%
D. pedagógica	8	6,5%	68	55,3%	47	38,2%	123	100%

Nota. SPSS versión 25

Se puede concluir que el nivel del DD y sus dimensiones en docentes de educación superior de Lima, es regular con 66,7%, eficiente con 30,1%, e ineficiente con 3,3%.

Asimismo, para la dimensión cultural presenta un nivel regular con 69,9%, eficiente con 18,7%, y un 11,4% lo percibe como ineficiente.

Para la D3 política tiene regular nivel con 65,9%, eficiente con 29,3% e ineficiente con 4,9%.

Finalmente, para la dimensión pedagógica se finiquita que el nivel de percepción por parte de los magistrales es regular con 55,3%, eficiente con 38,2% y presenta un 6,5% en el nivel ineficiente.

#### **Prueba de normalidad de los datos.**

Se usó K.S. porque la muestra, fue mayor a 50. Los resultados indicaron expresar el resultado del análisis estadístico, ya que  $p < 0,05$ . Por lo tanto, se impugna la hipótesis nula de normalidad, y para determinar la relación causal entre las

inconstantes, se utilizará un estudio de datos no paramétrico. El análisis de regresión ordinal se considera el más adecuado para este propósito.

### Contrastación de H. General

**Ho** ( $\beta_1=\beta_2=0$ ). El CE y HB no influyen en el desempeño de los docentes de educación superior Lima 2022.

**Ha.** ( $\beta_i \neq 0$ ) El coaching educativo y las Habilidades Blandas influyen en el desempeño de los docentes de educación superior Lima 2022.

**Tabla 4**

*Valores ajuste del modelo*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	J <sup>2</sup>	gl	Sig.
Sólo intersección	55,422			
Final	,000	55,422	3	,000

Función de enlace: Logit.

El p valor obtenido en la prueba =0,000 < 0,05 demuestra que el modelo con las inconstantes: CE y HB aportan de manera significativa en el pronóstico de la variable desempeño en los docentes (Ho es rechazado).

**Tabla 5**

*Valores bondad de ajuste.*

	J <sup>2</sup>	gl	Sig.
Pearson	,000	3	1,000
Desviación	,000	3	1,000

Función de enlace: Logit.

Los valores de J<sup>2</sup> de Pearson y la desviación, con p-valor mayor a 0,05, revelan que se ratifica la Ho del arreglo de datos. En otras palabras, el patrón se ajusta correctamente a las cifras.

**Tabla 6***Pseudo R-cuadrado.*

Cox y Snell	,363
Nagelkerke	,469
McFadden	,303

Función de enlace: Logit.

Revelan la cantidad de variabilidad explicada en la VD (Desempeño en los docentes) a partir de las VI (CE y HB). Se obtuvieron los números de Cox y Snell = 0,363 (36,3%), Nagelkerke = 0,469 (46,9%) y McFadden = 0,303 (30,3%). Estos números son comparables al factor de valor R<sup>2</sup> utilizado en la regresión lineal. Entre estos valores, el coeficiente de Nagelkerke = 0,469 resalta como el más significativo, indicando que el guía explica el 46,9% de la inestabilidad en la variable dependiente (Desempeño en los docentes).

**Tabla 7***E. de parámetro*

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3 = 1,00]	-19,148	1522,298	,000	1	,990	-3002,797	2964,501
	[v3 = 2,00]	1,427	,455	9,855	1	,002	,536	2,318
Ubicación	[v1=1,00]	-36,593	3426,097	,000	1	,991	-6751,620	6678,434
	[v1=2,00]	1,081	,515	4,399	1	,036	,071	2,091
	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-1,733	,788	4,834	1	,028	-3,278	-,188
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según hallazgos es revelador para la variable CE (var 2 = moderado) con  $p=0,036 < 0,05$  y HB (var2=medio) con  $p=0,028 < 0,05$ .

se observa que el nivel de desempeño en los docentes aumenta cuando el CE y las HB son valoradas en niveles moderados y medios, respectivamente. Por lo tanto, se puede concluir que a medida que estas VI se aumentan en la urbe estudiada, existe una mayor probabilidad de mejorar el desempeño de los docentes. En consecuencia, se puede afirmar que tanto el CE como las HB ejercen una influencia en el DD.

**H.E. 1.**

**Ho** ( $\beta_1=\beta_2=0$ ). El coaching educativo y las habilidades blandas no influyen en la Dimensión cultural.

**Ha.** ( $\beta_i \neq 0$ ) El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la Dimensión cultural.

**Planteamiento el modelo de regresión:**

$$\text{Dimensión cultural} = \alpha_j + (-\beta_1(\text{CE}) - \beta_2 (\text{HB}))$$

La dimensión cultural es la variable dependiente clasificado en 3 niveles (Ineficiente, Regular, Eficiente), CE y HB son las variables interpretativas,

**Tabla 8**

*Arreglo del modelo.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	J <sup>2</sup>	gl	Sig.
Sólo intersección	43,629			
Final	21,003	22,626	3	,000

El resultado de la prueba, con un valor de  $p = 0,000$ , el cual es menor que 0,05, demuestra las variables incluidas (CE y HB) contribuye de manera explicativa en el pronóstico de la Dimensión cultural (rechazo de Ho).

**Tabla 9***Valores bondad de ajuste.*

	J <sup>2</sup>	gl	Sig.
Pearson	3,086	3	,378
Desviación	4,523	3	,210

Función de enlace: Logit.

Los valores de J<sup>2</sup> de Pearson p=0,378 y Desviación con p=0,210 >0,05, permiten aceptar la Ho del ajuste de datos; por ende, el modelo se ajusta de manera adecuada a los datos.

**Tabla 10***Pseudo R-cuadrado.*

Cox y Snell	,168
Nagelkerke	,209
McFadden	,113

Función de enlace: Logit.

muestran que CE y HB tienen influencia en la dimensión cultural con 20,9%; esto evidencia la participación de otras inconstantes diferente a las del estudio del orden del 79,1%.

**Tabla 11***Estimaciones*

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d1 = 1,00]	-2,716	,505	28,952	1	,000	-3,705	-1,727
	[v3d1 = 2,00]	1,244	,403	9,510	1	,002	,453	2,034
Ubicación	[v1=1,00]	-22,946	,000	.	1	.	-22,946	-22,946
	[v1=2,00]	-,069	,474	,021	1	,885	-,998	,861
	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-1,141	,622	3,366	1	,067	-2,360	,078
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante. no muestra una significancia para la variable coaching según los hallazgos ( $p=0,885$ ) y HB ( $p=0.67$ ) con  $p$  valor  $>0,05$ . Es así como el nivel de la dimensión cultural no es afectado por los niveles del CE y las HB respectivamente.

Por lo tanto, no existen evidencias estadísticamente significativas para rechazar la  $H_0$  planteado de tal manera que: El CE y las HB no afecta en la dimensión cultural de los maestros de educación superior Lima 2022.

**H.E. 2.**

**$H_0$**  ( $\beta_1=\beta_2=0$ ). El coaching educativo y las habilidades blandas no influyen en la dimensión política.

**$H_a$** . ( $\beta_i \neq 0$ ) El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la dimensión política.

**Planteamiento el modelo de regresión:**

**Dimensión política =  $\alpha_j + (-\beta_1(\text{CE}) - \beta_2 (\text{HB}))$**

La dimensión política de los docentes es la VD clasificada en 3 niveles (Ineficiente, Regular, Eficiente), CE y HB son Las variables que dan cuenta de la variación

**Tabla 12**

*Valores ajuste del modelo.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,264			
Final	16,384	36,880	3	,000

Función de enlace: Logit.

Al obtener un  $p$  valor de  $0,000 < 0,05$  en la prueba, se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables CE y HB son significativas para el modelo que predice la dimensión política.

**Tabla 13***Bondad de ajuste.*

	Chi-2	gl	Sig.
Pearson	2,449	3	,485
Desviación	3,124	3	,373

Se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos, ya que los estadísticos Chi cuadrado de Pearson ( $p=0,485$ ) y la Desviación ( $p=0,373$ ) tienen valores de  $p$  superiores a 0,05, según los resultados obtenidos. Por lo tanto, el modelo se ajusta bien a los datos.

**Tabla 14***Pseudo R-cuadrado.*

variabilidad

Cox y Snell	,259
Nagelkerke	,328
McFadden	,192

Los resultados de la muestra de variabilidad explicada en la variable dependiente (Dimensión política) por las variables independientes (coaching educativo y habilidades blandas). Se obtuvieron los valores de Cox y Snell = 0,259 (25,9%), Nagelkerke = 0,328 (32,8%) y McFadden = 0,192 (19,2%). Estos valores son análogos al coeficiente de determinación  $R^2$  usado en la regresión lineal. El coeficiente de Nagelkerke = 0,328 es el más significativo de estos valores, lo que significa que el modelo explica el 32,8% de la variabilidad en la variable dependiente.



**Tabla 15***Cálculos de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d2 = 1,00]	-4,380	,886	24,423	1	,000	-6,117	-2,643
	[v3d2 = 2,00]	1,009	,401	6,329	1	,012	,223	1,794
	[v1=1,00]	-24,979	,000	.	1	.	-24,979	-24,979
	[v1=2,00]	,503	,469	1,149	1	,284	-,416	1,422
Ubicación	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-2,188	,848	6,666	1	,010	-3,850	-,527
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. parámetro redundante.

El valor del estadístico Wald muestra que la variable “CE” (var 2 = moderado) no tiene un efecto significativo con  $p=0,284 > 0,05$ , mientras que la variable “HB” (var2=medio) sí lo tiene con  $p=0,010 < 0,05$ , según los resultados obtenidos. Esto implica que el nivel de la dimensión política de los docentes depende solo de que las HB sean valoradas en el nivel medio. Por lo tanto, se infiere que al aumentar la VI “HB” en la población estudiada, hay más probabilidad de que mejore la dimensión política en los docentes. Así, se ha comprobado que solo la variable “HB” influye en el desempeño de los docentes de educación superior en Lima durante el año 2022, y se acepta parcialmente la Ha.

**H.E. 3.**

**Ho** ( $\beta_1=\beta_2=0$ ) . El coaching educativo y las habilidades blandas no influyen en la dimensión Pedagógica.

**Ha.** ( $\beta_i \neq 0$ ) El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la dimensión Pedagógica.

### Planteamiento el modelo de regresión:

$$\text{dimensión Pedagógica} = \alpha_j + (-\beta_1(\text{CE}) - \beta_2 (\text{HB}))$$

La dimensión Pedagógica de los docentes es la VD tipificado en 3 niveles (Ineficiente, Regular, Eficiente), CE y HB son las variables aclaratorias.

**Tabla 16**

*Ajuste del modelo.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersección	58,715			
Final	19,341	39,374	3	,000

Función de enlace: Logit.

Al obtener un p valor de  $0,000 < 0,05$  en la prueba, se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables: CE y HB son significativas para el modelo que predice la variable dimensión pedagógica.

**Tabla 17**

*Bondad de ajuste.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,670	3	,445
Desvianza	3,466	3	,325

Función de enlace: Logit.

Se acepta la  $H_0$  de ajuste de datos, ya que los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson ( $p=0,445$ ) y para la Desvianza ( $p=0,325$ ) son mayores que  $0,05$ ; por lo tanto, el modelo se adapta correctamente a los datos.

**Tabla 18***Pseudo R-cuadrado.*

variable dependiente	
Cox y Snell	,274
Nagelkerke	,332
McFadden	,183

Función de enlace: Logit.

La variabilidad explicada en la variable dependiente (Dimensión pedagógica) por las variables independientes (CE y HB) se muestra en los hallazgos. Se obtuvieron los valores de Cox y Snell = 0,274 (27,4%), Nagelkerke = 0,332 (33,2%) y McFadden = 0,183 (18,3%). Estos valores son análogos al coeficiente de determinación R<sup>2</sup> usado en la regresión lineal. El coeficiente de Nagelkerke = 0,332 es el más significativo de estos valores, lo que significa que el modelo explica el 33,2% de la variabilidad en la VD. Esto implica que el modelo con las variables de CE y HB explica un 33,2% de la Dimensión pedagógica.

**Tabla 19***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d3 = 1,00]	-3,299	,647	26,037	1	,000	-4,566	-2,032
	[v3d3 = 2,00]	,922	,388	5,660	1	,017	,162	1,682
	[v1=1,00]	-23,762	,000	.	1	.	-23,762	-23,762
	[v1=2,00]	1,007	,453	4,943	1	,026	,119	1,895
Ubicación	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-2,195	,676	10,537	1	,001	-3,521	-,870
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. parámetro redundante.

- El valor del estadístico Wald muestra que tanto la variable "CE" (var 2 = moderado) con  $p=0,026 < 0,05$ , como la variable "HB" (var2=medio) con  $p=0,001 < 0,05$ , tienen un efecto significativo. Esto significa que el nivel de la dimensión pedagógica en los docentes se incrementa cuando el CE y las HB son valoradas en niveles moderados y medios, respectivamente. Por lo tanto, se infiere que al aumentar las variables independientes en la población estudiada, hay más probabilidad de que mejore la dimensión pedagógica en los docentes. Así, se ha comprobado que el CE y las HB influyen en la dimensión pedagógica de los docentes de educación superior en Lima durante el año 2022.

## V. DISCUSIÓN

Para triangular nuestros resultados; primero se consideró el O. General y se encontró un nivel moderado de 71,5% del Coaching; alto con 82,1%, en habilidades Blandas y nivel regular en desempeño en los docentes de educación superior. En tal sentido, se aceptó la Ha de que el coaching y las H. Blandas influyen en el desempeño docente. El modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 0,000$ ; Chi-cuadrado = 55,422 y p valor = 0,000, indica que las variables independientes contribuyen significativamente en la v. dependiente de los docentes con coeficiente de Nagelkerke = 0,469, que explica el 46,9% del modelo. Con coeficiente de Wald significativo para la variable CE con  $p = 0,036 < 0,05$  y HB con  $p = 0,028 < 0,05$ , se incluyen en el modelo de regresión propuesto.

Al respecto, el estudio de Vidal (2021) también encontró que existe influencia e importancia en efectuar las mejores habilidades de integración educacional por parte del profesorado. Asimismo, Zárraga & Rosalía (2021) encontró que la importancia y perduración del coaching es necesario la comunicación a fin de resguardar y fortificar los procesos formativos en la educación.

Así también, un estudio de Rodríguez (2020) encontró que aquellos profesores que ostentan HB poseen alto desempeño; además, son las garantes de un 70% del éxito laboral; por tato, se requieren brindar programas de inducción-capacitación que de garantía de un mejor desempeño. En tal sentido, es primordial adoptar estrategias innovadoras en el proceso E-A ajustando las técnicas y métodos como recursos sumados a las actitudes del magistral y esto lo constituye el coaching como herramienta de acompañamiento (Ávila et al., 2020).

Por otro lado, el modelo de coaching conveniente para un contexto estudiantil requiere una individualización mediante la preparación según necesidades específicas de estudiantes para fijar objetivos durante la práctica del tutor (Maor et al., 2020). En tal sentido, el CE está fundamentado en la paciencia, en los ritmos y velocidades de aprendizaje con el propósito que el alumno logre su objetivo (Ávila et al., 2020). En similitud, Vasquez-Pajuelo et al., (2020) mencionó que los docentes de educación superior con HB y desarrollo de coaching cumplen las expectativas en su desempeño y logran aportar para el logro de metas en los alumnos. Tal es así, que las experiencias demuestran que mejora las aptitudes de los participantes en el proceso E-A con orientación educadora (Accinelli et al., 2020).

Se estableció la influencia del CE y las HB en la dimensión cultural para el OE1, con valor estadístico Wald no significativo para la variable coaching ( $p=0,885$ ) y Habilidades blandas ( $p=0,67$ )  $> 0,05$ . excluyéndolos del modelo de regresión propuesto debido a que aportan para el crecimiento integral de los alumnos con los docentes quienes motivan a los alumnos para que se esfuercen y logren superar los obstáculos o límites, buscando metas que supongan progresos respecto a su actual nivel de posibilidades en determinados campos de desempeño (Soto Mateo, 2017).

En tal sentido, se puede mencionar que la crisis de la Pandemia ha afectado la salud física, hoy se está viviendo muchos problemas de salud mental que han desarrollado en los docentes al no tomar las medidas correctivas de esta pandemia (Organización de Naciones Unidas, 2020); por otro lado, Arce et al. (2020). Se encontraron notables diferencias en el uso de recursos virtuales para la enseñanza, en relación con el progreso de HB por parte de los docentes hacia sus estudiantes.

En coherencia, Espinoza & Gallegos (2020) encontraron que el contexto de una entidad educativa se busca que los estudiantes logren sus objetivos cognitivos a través del aplicar HB, reflejando en la relaciones con el docente de manera personal su desarrollo en la creación de sus actividades curriculares y desarrollo de proyectos, como así mismo una dimensión social, asumiendo desafíos, las actividades promueven el desarrollo socioemocional de los estudiantes quienes serán los protagonistas en su aprendizaje y desarrollo integral. Asimismo, se hizo más social en este aspectos causó un desarrollo en las HB en docentes para la inserción laboral (Espinoza & Gallegos, 2020).

Se acepta parcialmente que El CE y las HB influyen en la dimensión política, de los docentes de educación superior, Lima 2022, para el OE2, ya que el valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 16,384$ ; Chi-cuadrado =  $36,880$  y  $p$  valor  $=0,000$ , muestra que las variables coaching educativo y Habilidades Blandas contribuyen significativamente en el desempeño docente con coeficiente de Nagelkerke =  $0,32,8$ , que explica el  $32,8\%$  del modelo; pero el coeficiente de Wald es significativo solo para la variable Habilidades blandas con  $p=0,010 < 0,05$ . Incluyéndola en el modelo de regresión propuesto y no significativo para la variable coaching educativo con  $p=0,284 > 0,05$  excluyéndola del modelo de regresión planteada.

Ante ello, se asevera que los docentes que tienen menos años de ejercicio profesional requieren más capacitación tecnológica. En cuanto al sexo, se destaca que las docentes piden más adiestramiento básica, ya que las diferencias de sexo en el nivel de interés con mínimas por lo tanto ellos como ellas tienen una alta estimulación para constituir e integrar nuevos aprendizajes en las tecnologías personales (García & Gutiérrez, 2020).

Rivera et al. (2019) encontraron dificultades para relacionarse socialmente; no obstante, tras la aplicación del programa el grupo de trabajo demostró mejor actitud en la interacción con los otros. La investigación determinó que los participantes del programa adquirieron estrategias interactivas, autoconocimiento, control emocional, estrategias para afrontar emociones conflictivas, regulación del ánimo y gestión de situaciones ansiosas.

Se demostró que el CE y las HB influyen en la dimensión Pedagógica, de los docentes de educación superior, lima 2022, para el OE3, con valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 19.341$ ; Chi-cuadrado = 39,374 y p valor = 0,000, mostrando que las variables coaching educativo y Habilidades Blandas contribuyen significativamente en la dimensión Pedagógica con coeficiente de Nagelkerke = 0,332, que explica el 33,2% del modelo. Con coeficiente de Wald significativo para la variable CE con  $p = 0,026 < 0,05$  y HB con  $p = 0,001 < 0,05$ . Incluyéndolos en el modelo de regresión propuesto. Pedagógicamente, Los contenidos actitudinales de estimulación, dentro de un contexto y período específicos, forman parte completa en la enseñanza. Su objetivo es fomentar actitudes favorables hacia el aprendizaje y promover una interacción constante con los compañeros y la sociedad. Estos contenidos se estructuran en un aspecto conductual, rasgos afectivos y una dimensión cognitiva que permite evaluar el nivel de conciencia que una persona tiene al llevar a cabo una actividad en relación con su forma de convivir con los demás, otorgándose así las habilidades del docente - alumno (Paola & Jara, 2019).

En esa línea, Vasquez-Pajuelo et al., (2020) comenta que todos los estudiantes son de gran influencia en la población adolescente, haciendo de esta la era de la virtualidad en educación superior debe promover dentro de su comunidad educativa, especialmente entre los estudiantes, diversas alternativas para ampliar las competencias no técnicas, con el consiguiente impacto positivo en el mundo. Comprenderlos son habilidades que mejoran las interacciones entre ellos, fortalecen

el procesamiento y mejoran las relaciones y controlan las emociones en el trabajo, los entornos profesionales y personales.

Entonces, la técnica más empleada en coaching, así que el docente deberá preguntar más para estimular que el estudiante alcance aprendizajes relevantes (Ávila et al., 2020). Brito et al., (2020) señala un grupo de estrategias cognitivas para enfrentar el estrés, o el Síndrome de Burnout o lo que lo podías llamar también estrés emocional, quien se ve afectado por los problemas no resueltos, el no afrontamiento, el no erradicar el problema desde un inicio, el inconformismo, hace que la mente de desconecte y envíe señales evasivas de preocupación y de expresión emocional.



## VI. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos conllevan a las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó un nivel moderado de percepción del Coaching en los docentes de educación superior moderado con 71,5%, Adecuado con 25,2%, e inadecuado con 3,3%. En cuanto a las HB presentadas en los docentes de educación superior es Alto con 82,1%, Medio con 14,6%, y bajo con 3,3%. Para el análisis de la variable desempeño docente, se halló un nivel regular con 66,7%, eficiente con 30,1%, e ineficiente con 3,3%. Asimismo, se observó que el coaching educativo y las Habilidades Blandas influyen en el desempeño de los docentes de educación superior Lima 2022, con valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 0,000$ ; Chi-cuadrado = 55,422 y p valor = 0,000, mostrando que las variables coaching educativo y Habilidades Blandas contribuyen significativamente en el desempeño docente con coeficiente de Nagelkerke = 0,469, que explica el 46,9% del modelo. Con coeficiente de Wald significativo para la variable coaching educativo con  $p = 0,036 < 0,05$  y Habilidades blandas con  $p = 0,028 < 0,05$ . Incluyéndolos en el modelo de regresión propuesto.

Segunda: La Dimensión cultural de los docentes de educación superior. Lima 2022, no se ve influenciada por el CE y las HB, con valor estadístico Wald no significativo para la variable coaching ( $p = 0,885$ ) y Habilidades blandas  $p = 0,67 > 0,05$ . excluyéndolos del modelo de regresión propuesto.

Tercera: Se demuestra parcialmente que El CE y las HB influyen en la dimensión política, de los docentes de educación superior, Lima 2022, ya que el valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 16,384$ ; Chi-cuadrado = 36,880 y p valor = 0,000, muestra que las variables CE y HB contribuyen significativamente en el desempeño docente con coeficiente de Nagelkerke = 0,32,8, que explica el 32,8% del modelo; pero el coeficiente de Wald es significativo solo para la variable HB con  $p = 0,010 < 0,05$ . Incluyéndola en el modelo de regresión propuesto y no significativo para la variable CE con  $p = 0,284 > 0,05$  excluyéndola del modelo de regresión planteada. Cuarta: El CE y las HB influyen en la dimensión Pedagógica, de los docentes de educación superior, Lima 2022, con valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2 = 19,341$ ; Chi-cuadrado = 39,374 y p valor = 0,000, indicando

que las variables CE y HB aportan significativamente en la dimensión Pedagógica con coeficiente de Nagelkerke = 0,332, que explica el 33,2% del modelo. Con coeficiente de Wald significativo para la variable CE con  $p=0,026 < 0,05$  y HB con  $p=0,001 < 0,05$ . Incluyéndolos en el modelo de regresión propuesto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se requiere llevar a cabo una investigación de enfoque cualitativo con el objetivo de obtener las experiencias directamente desde la perspectiva de los docentes. Esto permitirá analizar las convergencias y divergencias entre las distintas opiniones y puntos de vista.

Segunda. Mejorar el nivel de coaching educativo y las habilidades blandas en los docentes de la muestra de estudio de tal manera que se pueda incrementar de forma significativa los niveles de la variable desempeño docente.

Tercera: Promover talleres de fortalecimiento en coaching educativo directamente relacionados con las competencias del desempeño docente estudiados en la presente investigación de tal manera que se pueda mejorar este binomio en beneficio de las demandas académicas de sus estudiantes.

Cuarta: Realizar futuras investigaciones que permitan identificar otras variables intervinientes en las relaciones del coaching educativo, las habilidades blandas y el desempeño docente.

Quinta. La integración de las habilidades blandas en el desempeño docente, lo cual debe ir acompañado del coaching educativo con el fortalecimiento de las competencias en los docentes, para su posterior aplicación en las aulas; en especial durante la interacción con los estudiantes.

Sexta: Utilizar como herramientas las habilidades blandas, ya que son las pruebas realizadas actualmente las que contemplan aspectos, de medición con lo relacionado al conocimiento de los estudiantes, permitiendo dar respuesta a las necesidades cambiantes del mundo globalizado.

## **VIII. PROPUESTAS**

### **8.1 Propuesta para la solución del problema**

#### **8.1.1 Generalidades Región:** Lima Provincia: Lima

A. Título del proyecto: Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022

B. Ubicación geográfica: Lima

#### **8.1.2 Beneficiarios**

A. Directos: Docentes Universitarios.

B. Indirectos: Alumnos de Educación Superior.

**8.1.3 Justificación:** En la actualidad el coaching educativo brinda muchas alternativas de enseñanza para hacer una clase motivadora y participativa, cuya finalidad es la de obtener resultados positivos en el desarrollo de aprendizaje en sus estudios para una mejor manera de aplicación, en las aulas y brindar a través de este aprendizaje un desarrollo competitivo a los estudiantes. Analizando las evidencias utilizadas podemos identificar las destrezas, fortalezas, para que puedan aprender y desarrollar de una manera autónoma, su participación es vital siendo ellos capaces de desarrollarse interactivamente a través del coaching educativo y la aplicación de sus habilidades blandas a desarrollarse en aulas como coachees.

**8.1.4 Descripción de la problemática** a raíz de las metodologías aplicadas por cada uno de los docentes, es necesario que se aplique el coaching educativo y las habilidades blandas de manera innovadora debiendo el docente ser autónomo en su proceso de enseñanza, siendo él quien brinde a su alumno la capacidad de implementar nuevos métodos de aprendizaje a través de los procesos de enseñanza utilizado e impartidas de una manera eficaz a través de artículos tecnológicos, materiales educativos, experiencias vividas y sean impartirlas como ejemplos de una manera presencial o virtual, sea cual sea la manera de retroalimentación, y hacer más competitivo a lo largo de su aprendizaje generando una interacción directa con el estudiante reflexionando que debe de hacer para su

aprendizaje en la que obtuvimos 123 docentes de diversos sexos quienes contestaron a nuestra investigación.

### **8.1.5 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos**

#### **A. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos.**

La investigación realizada se ha podido comprobar que el feedback en el desarrollo de las habilidades blandas para el desempeño docente en aulas tiene mucho que ver al momento de ser impartido por los estudiantes de cómo ha sido captada la sesión de aprendizaje y si se ha realizado de una forma más secuencial y como lo ha desarrollado su clase y como empleo la metodología en su aprendizaje si fue brindando a través de una serie de motivaciones y aclaraciones. Con el pasar del tiempo la vida va cambiando, existiendo nuevos modelos y aplicaciones de aprendizajes que al ser brindado según su metodología del docente debe de estar a la altura de todo un coach, para seguir instruyendo a través de sus habilidades blandas para un mejor desempeño académico que eso lo va a motivar a seguir preparando a su pupilo, fortaleciendo en la retroalimentación y en forma personal o grupal basada en competencias de aprendizaje. Se sugiere que los docentes sean capacitados siempre y que apliquen lo aprendido para su desarrollo en la clase.

**B. Impacto de la propuesta en los beneficiarios indirectos, los beneficiarios indirectos que en este caso son los estudiantes son el elemento clave y necesitan de los docentes para su aplicación y retroalimentación que será transmitida en forma individualizada o en conjunto en el aula para la utilización de los recursos propuestos, y estén llanos a colaborar de la manera de integración a desarrollar. En la actualidad los recursos tecnológicos han desarrollado grandes retos.**

### **8.1.6 Objetivos**

**A. Objetivo general** Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en el desempeño de los docentes de educación superior Lima -2022.

**B. Objetivos específicos**

**OE:** Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión cultural.

OE2: Analizar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión política.

OE3: Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión pedagógica.

### **8.1.7 Resultados esperados Objetivo específico**

El CE y las HB no influyen en la Dimensión cultural de los docentes de educación superior. Lima 2022, con valor estadístico Wald no significativo para la variable coaching  $p=0,885$  y Habilidades blandas  $p=0,67>0,05$ . excluyéndolos del modelo de regresión propuesto.

Se acepta parcialmente que El CE y las HB influyen en la dimensión política, de los docentes de educación superior, lima 2022, ya que a pesar que el valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2= 16,384$ ; Chi-cuadrado =  $36,880$  y  $p$  valor  $=0,000$ , indicando que ambas variables CE y HB aportan significativamente en el desempeño docente con coeficiente de Nagelkerke =  $0,32,8$ , explicando al modelo en  $32,8\%$ ; el coeficiente de Wald no es significativo para la variable CE con  $p=0,284 > 0,05$  excluyéndolo del modelo de regresión planteada y significativo para la variable HB con  $p=0,010<0,05$ . Incluyéndolo en el modelo de regresión propuesto.

El CE y las HB influyen en la dimensión Pedagógica, de los docentes de educación superior, lima 2022, con valor del modelo de Logaritmo de la verosimilitud  $-2= 19,341$ ; Chi-cuadrado =  $39,374$  y  $p$  valor  $=0,000$ , indicando que ambas variables CE y HB aportan significativamente en la dimensión Pedagógica con coeficiente de Nagelkerke =  $0,332$ , explicando al modelo en  $33,2\%$ . Con coeficiente de Wald significativo para la variable CE con  $p=0,026<0,05$  y HB con  $p=0,001<0,05$ . Incluyéndolos en el modelo de regresión propuesto.

**8.2 Costos de implementación de la propuesta** La implementación del programa se contará con los siguientes recursos:

Humanos: Todos los docentes Universitarios del distrito de Villa Salvador, departamento de Lima, provincia de Lima.

**8.3 Costos de implementación de la propuesta:** La propuesta generará los gastos por utilización de energía eléctrica, internet, encuestas, movilidad, útiles de oficina, asumidos por la autora.

**8.3 Beneficios que aporta la propuesta** El proyecto será de Beneficio para los docentes y estudiantes universitarios con el cambio de las habilidades blandas y la mejora del desempeño docente mediante el uso del coaching educativo. Fortalecer con talleres para la aplicación del coaching educativo en forma directa para las competencias del desempeño docente respondiendo a las expectativas pedagógicas actuales.

**8.4 Aportación** la presente investigación realizara un aporte académico al mejoramiento del desempeño docente y las habilidades blandas y sirven como herramienta de apoyo para futuras investigaciones.

- Conocer a los alumnos, sus ritmos, estilos y necesidades de aprendizaje, sus intereses y características, así como el contexto en el que se desenvuelven.
- Emplear los enfoques pedagógicos adecuados para cada asignatura, tomando en cuenta los aprendizajes esperados, los propósitos y los contenidos.
- Planificar las clases con una secuencia didáctica que incluya actividades variadas, motivadoras, significativas y contextualizadas.
- Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como recursos para favorecer el aprendizaje, la interacción y la creatividad.
- Promover el trabajo colaborativo entre los alumnos, fomentando el diálogo, el respeto, la cooperación y la responsabilidad.
- Ser empático con los alumnos, mostrando interés por lo que sienten y piensan, teniendo altas expectativas sobre ellos y viendo más allá de las calificaciones.
- Implementar diferentes tipos y formas de evaluación, que permitan obtener información sobre el proceso y el producto del aprendizaje, así como retroalimentar y orientar a los alumnos.
- Actualizar constantemente los conocimientos disciplinares y pedagógicos, participando en cursos, talleres, seminarios y otras actividades de formación continua.

- Reflexionar sobre la propia práctica docente, identificando las fortalezas y las áreas de oportunidad, así como las estrategias para mejorarlas.
- Desarrollar una actitud crítica, ética y comprometida con la educación, asumiendo el rol de un educador eficiente que contribuye al desarrollo integral de los alumnos.



## REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Accinelli, R., Zhang Xu, C., Ju Wang, J.-D., Yachachin-Chavez, J., Cáceres-Pizarro, J., Tafur-Bances, K., Flores-Tejada, R., & Paiva-Andrade, A. (2020). covid pandemia.pdf. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 37(2), 302–310.  
<https://doi.org/https://DOI.ORG/1017843/RPMESP.2020.372.5411>
- Arce, G., Benavides, A., Delgado, J., Loria, V., & Montero, D. (2020). Capacitación para docentes de especialidades técnicas industriales del covao diurno en la enseñanza de habilidades blandas herramientas virtuales, Cartago 2020. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Ávila, M., Gutiérrez, E., & Vargas, S. (2020). Lineamientos de Coaching que Puede Aplicar el Docente como Estrategia para Potenciar el Aprendizaje. In *Vestigium Ire*, 14(1), 12–26. <https://orcid.org/0000-0002-5272-5041>
- Baenziger, K., Chan, M., & Colman, S. (2023). Coaching in Postgraduate Competency-Based Medical Education: a Qualitative Exploration of Three Models. *Academic Psychiatry*, 47(1), 10–17. <https://doi.org/10.1007/s40596-022-01628-x>
- Borgobello, A., Sartori, M., & Sanjurjo, L. (2019). Entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje. Experiencias y expectativas de docentes universitarios de Rosario, Argentina. *Espacios En Blanco Revista de Educación*, 1(30), 41–58.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-263>
- Brito, S., Basualto, L., Azócar, R., Galvez, V., & Flores, C. (2020). *Educación emocional mediante.pdf*.
- Cerero, J. F., Fernández Batanero, J. M., & Almenara, J. C. (2023). Digital teaching competencies and disability. Validation of a questionnaire design using the K coefficient to select experts. *Heliyon*, 9(6), e16467.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16467>
- Chinwendu, F., Onyishi, C., Nwankwor, P., & Chinweudo, S. (2021). A blended rational emotive occupational health coaching for job-stress among teachers of children with special education needs. *Internet Interventions*, 26.  
<https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100482>
- Deiorio, N. M., Carney, P. A., Kahl, L. E., Bonura, E. M., & Juve, A. M. (2016). Coaching: A new model for academic and career achievement. *Medical Education Online*, 21(1). <https://doi.org/10.3402/meo.v21.33480>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56.  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Fernández-Rio, J., & Méndez-Giménez, A. (2016). El aprendizaje cooperativo: Modelo pedagógico para educación física. *Retos*, 2041(29), 201–206.

- García-Peñalvo, F. J., Corell, A., Abella-García, V., & Grande, M. (2020). Online assessment in higher education in the time of COVID-19. *Education in the Knowledge Society*, 21(2013), 6–7. <https://doi.org/10.14201/eks.23013>
- García Contador, Y., & Gutiérrez Esteban, P. (2020). El rol docente en la sociedad digital. *Digital Education Review*, 38(38), 1–22. <http://greav.ub.edu/der/>
- Goyes, J. F., Romero, A. J., Alfonso, I., & Latorre, L. F. (2021). Desgaste emocional de docentes universitarios en entornos virtuales de formación en periodo de contingencia sanitaria. In *Revista Conrado*,: Vol. 17(81) (pp. 379-386.).
- Guevara Gallardo, G. (2020). El coaching y el desarrollo de las habilidades Blandas en los estudiantes de la Educación Básica de la Institución Educativa 61501, Iquitos 2017. In *La dirección institucional y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N° 08 del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2012* (Vol. 1).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *universidad tecnologica laja Bajo*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill (ed.); 6a ed., Vol. 148).
- Hooreman, R. W., Kommers, P. A. M., & Jochems, W. M. G. (2008). Effects of synchronous coaching in teacher training. *International Journal of Continuing Engineering Education and Life-Long Learning*, 18(3), 338–350. <https://doi.org/10.1504/IJCEELL.2008.018836>
- Hsiu-Lien, L. (2007). Research on Peer Coaching in Preservice Teacher Education – A Review of Literature2). *Teaching and Learning, College of Education*.
- Huanaco-Condori, K. (2019). Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–89. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Kikut Valverde, L. (2020). Análisis de resultados de la evaluación de la virtualización de cursos en la UCR ante la pandemia por COVID-19: Perspectiva estudiantil. *Centro de Evaluación Académica*, 1–66. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/81216%0Ahttp://files/127/Valverde - Análisis de resultados de la evaluación de la virt.pdf>
- Lárez H, J. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 219–234.
- Lofthouse, R. (2019). Coaching in education: a professional development process in formation. *Professional Development in Education*, 45(1), 33–45. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1529611>
- Maor, D., Mitchem, K., & Drewry, R. (2020). The Art of Coaching: Addressing Mobile Technology Integration in a Complex Hospital School Environment. *Continuity in Education*, 1(1), 83–97. <https://doi.org/10.5334/cie.6>

- Martel, S. W. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19570>
- Melo, M. (2018). La integración de las TIC como vía para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior en Colombia. In *Iniversidad de Alicante*. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/80508/1/tesis\\_myriam\\_melo\\_hernandez.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/80508/1/tesis_myriam_melo_hernandez.pdf)
- Naranjo Lama, A. (2019). importancia de habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Academico de La Universidad UNIACC*, 2, 82–100. <https://doi.org/10.33264/RPA.201901-07>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. (Ediciones de la U (ed.); 4a ed.).
- OMINT, & Cabrera, A. (2017). Relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras de hospital general de la palma. *Http://Www.Omint.Com.Ar*, 32. [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital General de La Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prest](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion%20entre%20la%20sobrecarga%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20las%20enfermeras%20del%20Hospital%20General%20de%20La%20Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prest)
- Organización de Naciones Unidas. (2020). La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental. *Informe de Políticas*, 35, 22. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf)
- Paola, L., & Jara, V. (2019). *Estrategia docentes fundamentadas en las TIC para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de huancayo*. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11561/1/2021\\_PereyraDueñas.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11561/1/2021_PereyraDueñas.pdf)
- Pérez, Y., Reyes, A. L., Matos, H. de la C., & de la Guardia, A. L. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. *Multimed*, 23(2), 364–385.
- Ricardo, R. (2019). Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E. N° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla - 2019. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://doi.org/ORCID:0000-0002-7587-4744>
- Rivera, J., Lay, N., Moreno, M. E., Perez, A., Rocha, G., Parra, M., Duran, S. E., Garcia, J., Redondo, O., & Torres, E. (2019). Programa de entrenamiento para desarrollar habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Espacios*, 40(31), 1–10. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p10.pdf>
- Rodriguez, A., Navarro, A., Carrillo, M. J., & Isla, L. (2023). University Coaching Experience and Academic Performance. *Education Sciences*, 13(3), 248. <https://doi.org/10.3390/educsci13030248>
- Rodríguez, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199.

<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

- Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038><http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Sawatzki, C., Tour, E., & Marangio, K. (2022). Creating a reason to read: coaching strategies that support teachers to establish reading as a professional practice. *Australian Educational Researcher*, 50(4), 1197–1215. <https://doi.org/10.1007/s13384-022-00549-w>
- Soto, J. (2017). *El Coaching educativo en las habilidades sociales de los estudiantes del V ciclo del nivel primaria de la Institución Educativa: Francisco Bolognesi del Distrito de Independencia, 2017*. (Vol. 87, Issue 1,2).
- Soto Mateo, J. (2017). *El Coaching educativo en las habilidades sociales de los estudiantes del V ciclo del nivel primaria de la Institución Educativa: Francisco Bolognesi del Distrito de Independencia, 2017*. (Vol. 87, Issue 1,2).
- UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Informe COVID-19 CEPAL-UNESCO*, 1–21. [https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas\\_educativas\\_covid\\_19](https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19).
- van der Baan, N., Gast, I., Gijsselaers, W., & Beausaert, S. (2022). Coaching to prepare students for their school-to-work transition: conceptualizing core coaching competences. *Education + Training*, 64(3), 398–415. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2020-0341>
- van Diggelen, M. R., Doulougeri, K. I., Gomez-Puente, S. M., Bombaerts, G., Dirckx, K. J. H., & Kamp, R. J. A. (2021). Coaching in design-based learning: a grounded theory approach to create a theoretical model and practical propositions. *International Journal of Technology and Design Education*, 31(2), 305–324. <https://doi.org/10.1007/s10798-019-09549-x>
- Vasquez-Pajuelo, L., Vila-Gómez, D. A., & Tuesta-Vila, J. A. (2020). Vista de Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41–49. <https://doi.org/https://orcid.org/000-002-1241-3190>
- Vidal, I. M. G. (2021). Influence of ICT on the school performance of vulnerable students. *RIED-Revista Iberoamericana de Educacion a Distancia*, 24(1), 351–365. <https://doi.org/10.5944/ried.24.1.27960>
- Vilchez Guizado, J. (2019). Digital empowerment and development of Mathematical competences in the training of the teacher of Mathematics. *MLS Educational Research*, 3(1), 59–78. <https://doi.org/10.29314/mlser.v3i1.130>
- Zárraga, Y., & Rosalía, M. (2021). El coaching educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el Aula. *REVISTA ARBITRADA DEL CIEG*, 48, 152–167.

## ANEXOS

### ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

#### Operacionalización de la variable independiente: Coaching Educativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Niveles	Ítems	Escala de medición
Coaching educativo	Coaching es un vocablo procedente del inglés que se deriva del verbo coach, que significa instruir, entrenar, preparar, ayudar. Los roles asociados a esta actividad son los del coach, que es el instructor o entrenador, y el del coachee, que es el cliente, el aprendiz o pupilo.	El Coaching Educativo como instrumento de enseñanza para emprendimientos del aula, desde la experiencia y la personalidad de los docentes, orientada a la realidad educativa desde el ingreso al aula como conductor y su aplicación entre el coaching educativo.	Modelo cooperativo  Participación en el sistema educativo  Mediar en situaciones de conflicto	Niveles Y Rangos X1  Inadecuado (19 - 38)  Moderado (39 - 57)  Adecuado (58 - 76)	1-9  10-15  16-19	Ordinal  Nunca = 1  A veces = 2  Casi siempre = 3  Siempre = 4

**Operacionalización de la variable dependiente: Habilidades Blandas**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas son aquellas que impulsan la inteligencia emocional. También llamadas soft skills, Se determinó que las cinco habilidades blandas evaluadas tienen una correlación con el desempeño docente, sin embargo, las de mayor relación significativa considerable con el desempeño docente son la responsabilidad	los docentes que poseen habilidades blandas son aquellos que tienen mejor desempeño laboral.	Trabajo en equipo  liderazgo  negociación  empatía	Niveles Y Rangos X2  Bajo (20 - 40)  Medio (41 – 60)  Alto (61 -80)	1-5  6.-10  11-15  16-20	Ordinal  Nunca= 1  A veces = 2  Casi siempre = 3  Siempre = 4

**Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño docente**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Conjunto de acciones o prácticas que realiza el profesor en el ejercicio de su profesión, y que tienen un impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. El desempeño docente se puede evaluar a partir de diferentes criterios o estándares de calidad, que pueden variar según el contexto, el nivel educativo, la disciplina o la política educativa.	Incluye el conocimiento de los contenidos, de la disciplina, de los estudiantes y la evaluación de los aprendizajes	Dimensión cultural	Niveles Y Rangos Y	1-11	Ordinal Nunca = 1 Pocas veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
			Dimensión política	Ineficiente (34 - 68)	12.-20	
			Dimensión pedagógica	Regular (69-102)	21-34	
				Eficiente (103 - 136)		

**Matriz de Consistencia**

**Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable:				
			Dimensiones	medida	Ítems	Niveles y rangos	Metodología
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en el desempeño de los docentes de educación superior Lima -2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>PE1</b> ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión cultural de los docentes de educación superior Lima 2022?</p> <p><b>PE2</b> ¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión política de los docentes de educación superior Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión pedagógica de los docentes de educación superior Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en el desempeño de los docentes de educación superior Lima -2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>OE1</b> Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión cultural de los docentes de educación superior Lima 2022</p> <p><b>OE2</b> Analizar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión política de los docentes de educación superior, Lima 2022.</p> <p>Determinar la influencia del Coaching educativo y las habilidades blandas en la dimensión pedagógica de los docentes de educación superior, Lima 2022</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El coaching educativo y Habilidades Blandas influyen en el desempeño de los docentes de educación superior Lima 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>HE1</b> El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la Dimensión cultural de los docentes de educación superior. Lima 2022</p> <p><b>HE2</b> El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la dimensión política, de los docentes de educación superior, lima 2022</p> <p>El coaching educativo y las habilidades blandas influyen en la dimensión Pedagógica, de los docentes de educación superior, lima 2022</p>	Modelo cooperativo	Nunca	1-9	Niveles Y Rangos X1 Inadecuado (19 - 38) Moderado (39 - 57) Adecuado (58 - 76)	<p>Tipo de investigación: -Básica Enfoque: -Cuantitativo Nivel: -Correlacional explicativo Diseño: -No experimental -Transversal -Correlacional causal Población: N=124 Muestra: n= 123 Técnica: -Encuesta Instrumentos: -Escala de evaluación de la variable: ordinal</p>
			Participación en el sistema educativo	A veces Casi siempre	10-15		
			Mediar en situaciones de conflicto	siempre	16-19		
			Trabajo en equipo	Nunca	1-5	Niveles Y Rangos X2 Bajo (20 - 40) Medio (41 – 60) Alto (61 -80)	
			Liderazgo	A veces	6.-10		
			Negociación	Casi siempre	11-15		
			Empatía	siempre	16-20	Niveles Y Rangos Y Ineficiente (34 - 68) Regular (69- 102) Eficiente (103 - 136)	
			Dimensión cultural	Nunca	1-11		
			Dimensión política	A veces Casi siempre	12.-20		
			Dimensión pedagógica	Siempre	21-34		



**ANEXO 2: Instrumentos**

**CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO**

**Nombres**.....

**I.E.:** ..... **Especialidad**..... **Nivel**.....

Condición: Nombrado Contratado: Edad.....

**Estimados(as) docentes:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del coaching educativo, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerda que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. Lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque al estado del coaching educativo que Ud. percibe, marcando con un X. Gracias, por su colaboración.

N=1, AV=2, CS=3, S=4

	Ítems	N	AV	CS	S
	<b>Modelo cooperativo</b>				
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos				
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender				
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos				
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos				
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas				
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar				
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo				
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos				
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras				
	<b>Participación en el sistema educativo</b>				
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo				
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo				
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo				
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo				
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo				
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas				
	<b>Mediar en situaciones de conflicto</b>				
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto				
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma decisiones				
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto				
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente				

## CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

**Presentación:** Este cuestionario se usará para conocer las opiniones del docente de Educación Superior de las Universidades

**Datos informativos:**

**Especialidad en la que enseña:** ..... **Sexo:** (F) (M)

**Tiempo de servicios:** 1- 2 años ( ) 3-5 años ( ) 6 a más ( ) **Fecha:** \_\_/\_\_/2023

**0= Nunca 1=Pocas veces 2=Casi siempre 3=Siempre**

Dimensión 1	Trabajo en equipo	Nunca	Pocas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Participas de los acuerdos de tu equipo?				
2	¿Acostumbras a trabajar en equipo?				
3	¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?				
4	¿Asumes tareas dentro del equipo?				
5	¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?				
Dimensión 2	Liderazgo				
6	¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados?				
7	¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?				
8	¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?				
9	¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?				
10	¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?				
Dimensión 3	Negociación (Gestión de conflictos)				
11	¿controlas tus emociones ante una situación difícil?				
12	¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?				
13	¿Te consideras un mediador ante un conflicto?				
14	¿Logras un acuerdo de solución más pertinente para un conflicto?				
15	¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?				
Dimensión 4:	Empatía				
16	¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?				
17	¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?				
18	¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas?				
19	¿Si un colega se siente afligido intentas animarlo?				
20	¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?				

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombres:.....

I.E.:..... Especialidad:..... Nivel.....

Condición: Nominado  Contratado:  Edad:.....

**Estimados(as) docentes:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del desempeño docente de las instituciones educativas universitarias las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duraciones de 30 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque al estado del desempeño docente que Ud. percibe, marcando con un X. Gracias, por su colaboración.

	Ítems	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión cultural				
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios				
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación				
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación				
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación				
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación				
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación				
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos				
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos				
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos				
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos				
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos				
	Dimensión política				
12	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales				
13	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales				
14	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social				
15	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad				
16	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado				
17	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre				

18	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común				
19	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente				
20	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos.				
	Dimensión pedagógica				
21	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender				
22	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender				
23	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender				
24	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan				
25	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes				
26	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes				
27	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender				
28	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades				
29	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes				
30	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes				
31	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes				
32	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes				
33	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes				
34	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes				

## **Anexo 4: Consentimiento Informado**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”

**Investigadora:** Mercedes Evangelina Lopez Almeida

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa Doctorado en educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones en la que se realizará el trabajo.

#### **Descripción del impacto del problema de la investigación:**

Esta indagación proporcionará información relacionada con las competencias emprendedoras de los docentes de educación universitarios de educación superior; esto con la finalidad de realizar planteamientos que favorezcan al Coaching Educativo.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual a través de Google Forms de su PC, laptop, móvil o Tablet. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lopez Almeida, Mercedes Evangelina, email: [mechita.lopez.almeida@gmail.com](mailto:mechita.lopez.almeida@gmail.com) y Docente asesor Méndez Vergaray, Juan, email: [jmvevaluaciones@hotmail.com](mailto:jmvevaluaciones@hotmail.com).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

<https://forms.gle/xQVP66ffjUvo2BrB7>

Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

### ANEXO 5.1: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación; gestión pública; investigadora Renacyt; redacción de artículos científicos.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )      más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	El Coaching Educativo
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 19 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro dimensiones: Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en sistemas de conflicto. Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

#### 4. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
EL Coaching educativo	Modelo cooperativo	Es brindar la satisfacción identificando las necesidades y objetivos, que se trabajen dichos objetivos estableciendo el mejor plan de desarrollo evolutivo. Procesos 100% personalizados, que pueden ser realizados sin impedimento con los mejores resultados a una necesidad humana (Fernández-Río & Méndez-Giménez, 2016)
	Participación en el sistema educativo	Los sistemas educativos no están consiguiendo los resultados deseados debido a que muchos ciudadanos y sus comunidades, siguen excluidos del mundo de la educación y de la sociedad. Esta situación puede ser revertida, y recientes estudios están proporcionando los elementos clave para las instituciones que puede revertir este proceso (Salimbeni, 2011).
	Mediar en situaciones de conflicto	La mediación familiar, como herramienta que genera conocimiento y técnicas, se antoja como un factor muy poderoso y positivo, ya que ayuda en gran medida a intervenir en el conflicto y posibilita una forma de trabajarlo que no facilitan otras ramas del conocimiento. formado por psicólogos, educadores y trabajadores, ser una figura neutral que les ayude a llegar a acuerdos, orientar respecto a la relación con sus hijos e informar al juzgado de la evolución familiar. Todo esto, desde una perspectiva en la que el menor es la figura principal para salvaguardar (Rubio Álvarez & Martín Galacho, 2012)

#### 5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



## Dimensiones del instrumento: Coaching Educativo

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología del Modelo Cooperativo, Participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto.

DIMENSIÓN	ITEM - Coaching Educativo	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION
MODELO COOPERATIVO	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	4	4	4	
	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	4	4	4	
	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar	4	4	4	
	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo	4	4	4	
	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo	4	4	4	
	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas	4	4	4	
MEDIAR EN SITUACIONES DE CONFLICTO	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	4	4	4	
	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones	4	4	4	
	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto	4	4	4	
	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	4	4	4	

**Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres**

Nro. DNI 10670820

Investigadora Renacyt

Código: P0094907

## ANEXO 5.2: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )          Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; gestión pública; investigadora Renacyt; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

1. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	<b>Habilidades Blandas</b>
<b>Autor(a) (es):</b>	Mercedes E. Lopez Almeida
<b>Procedencia:</b>	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
<b>Administración:</b>	individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 MINUTOS
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docente
<b>Significación:</b>	El cuestionario utilizado consta de 20 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro dimensiones: Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación, Empatía. Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

### 3. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo	Se puede entender como la asociación de dos o más personas organizadas de una forma específica, las cuales colaboran para alcanzar un objetivo compartido (Rodríguez et al., 2021)
	Liderazgo	El poder de un líder en una organización no es tan alto como se piensa; en cuanto a productividad y ánimo la relación entre el liderazgo y los líderes sigue siendo relevante (Lakomski, 2011).
	Negociación	La negociación es un tipo de conversación que permite que dos o más partes alcancen un consenso. Durante una negociación, las personas buscan una solución adecuada que cumpla con sus intereses., y hay que comprender qué deben saber, hacer y pensar las personas (figura 6) para lograr las metas de la misma, y poner en práctica rápidamente la estrategia adecuada (Hugas Sabater, 2015)
	Empatía	Debido a los cambios que existen en las comunidades, y la falta de organización se ha podido juntar La empatía es la habilidad de entender las emociones y sensaciones de otra persona, e intentar vivir de forma objetiva y lógica lo que está sintiendo (Hallinger & Heck, n.d.)

### 4. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Habilidades blandas

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación, Empatía

DIMENSIÓN	ITEM – <b>Habilidades Blandas</b>	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION
TRABAJO EN EQUIPO	Participas de los acuerdos de tu equipo	X	X	X	
	Acostumbras a trabajar en equipo	X	X	X	
	Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo	X	X	X	
	Asumes tareas dentro del equipo	X	X	X	
	Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo	X	X	X	
LIDERAZGO	Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados	X	X	X	
	Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo	X	X	X	
	Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo	X	X	X	
	Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas	X	X	X	
	Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas	X	X	X	
NEGOCIACIÓN (GESTIÓN DE CONFLICTOS)	controlas tus emociones ante una situación difícil	X	X	X	
	Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado	X	X	X	
	Te consideras un mediador ante un conflicto	X	X	X	
	Logras un acuerdo de solución más pertinente para un conflicto	X	X	X	
	Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto	X	X	X	
EMPATÍA	Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo	X	X	X	
	Te consideras una persona solidaria con tus colegas	X	X	X	
	Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas	X	X	X	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo	X	X	X	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo	X	X	X	

**Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres**

Nro. DNI 10670820

Investigadora Renacyt

Código: P0094907

## ANEXO 5.3: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; gestión pública; investigadora Renacyt; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

5. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de experto.

6. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Desempeño Docente
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 34 cuatro dimensiones: Dimensión cultural, Dimensión Política y Dimensión pedagógica Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

7. **Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Dimensión cultural	conjunto de valores, creencias, prácticas y actitudes que caracterizan la identidad y la misión de una institución educativa, y que influyen en la forma en que los docentes realizan su labor pedagógica.
	Dimensión Política	La participación democrática, que implica involucrarse en los espacios de diálogo, consulta y decisión colectiva dentro y fuera de la institución educativa.
	Dimensión Pedagógica	Promuevan el desarrollo de competencias básicas, transversales y específicas en los estudiantes, fomentando el pensamiento crítico, la creatividad, la autonomía, la colaboración y la comunicación.

8. **Presentaciones de instrucciones para el juez.**

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

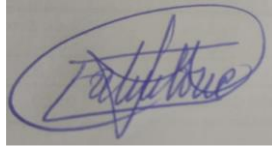
## Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

• Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología Dimensión Cultural, Dimensión Política, y Dimensión pedagógica

DIMENSIÓN	ITEMS - DESEMPEÑO DOCENTE	Claridad	Coherencia	Relevancia	observación/ recomendaciones
Dimensión cultural	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios	X	X	X	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación	X	X	X	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	X	X	X	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	X	X	X	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación	X	X	X	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación	X	X	X	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos	X	X	X	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos	X	X	X	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos	X	X	X	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos	X	X	X	
	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos	X	X	X	
Dimensión política	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales	X	X	X	
	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales	X	X	X	
	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social	X	X	X	
	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad	X	X	X	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado	X	X	X	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre	X	X	X	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	X	X	X	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	X	X	X	
	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos	X	X	X	
	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender	X	X	X	
	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de aprender	X	X	X	
Dimensión pedagógica	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender	X	X	X	
	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan	X	X	X	
	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender	X	X	X	
	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes	X	X	X	

	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes	X	X	X	
	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes	X	X	X	



**Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres**

Nro. DNI 10670820

Investigadora Renacyt

Código: P0094907



## Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

### ANEXO 5.4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Dra. Rosa Huaraca Aparco
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación;      especialista      en investigación      experimental; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad Nacional José María Arguedas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )      Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente investigador

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	El Coaching Educativo
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 19 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro dimensiones: Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en sistemas de conflicto. Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

#### 4. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
EL Coaching educativo	Modelo cooperativo	Es brindar la satisfacción identificando las necesidades y objetivos, que se trabajen dichos objetivos estableciendo el mejor plan de desarrollo evolutivo. Procesos 100% personalizados, que pueden ser realizados sin impedimento con los mejores resultados a una necesidad humana (Fernández-Rio & Méndez-Giménez, 2016)
	Participación en el sistema educativo	Los sistemas educativos no están consiguiendo los resultados deseados debido a que muchos ciudadanos y sus comunidades, siguen excluidos del mundo de la educación y de la sociedad. Esta situación puede ser revertida, y recientes estudios están proporcionando los elementos clave para las instituciones que puede revertir este proceso (Salimbeni, 2011).
	Mediar en situaciones de conflicto	La mediación familiar, como herramienta que genera conocimiento y técnicas, se antoja como un factor muy poderoso y positivo, ya que ayuda en gran medida a intervenir en el conflicto y posibilita una forma de trabajarlo que no facilitan otras ramas del conocimiento. formado por psicólogos, educadores y trabajadores, ser una figura neutral que les ayude a llegar a acuerdos, orientar respecto a la relación con sus hijos e informar al juzgado de la evolución familiar. Todo esto, desde una perspectiva en la que el menor es la figura principal para salvaguardar (Rubio Álvarez & Martín Galacho, 2012)

#### 5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Coaching Educativo

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología del Modelo Cooperativo, Participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto.

DIMENSIÓN	ITEM - Coaching Educativo	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION
MODELO COOPERATIVO	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	4	4	4	
	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	4	4	4	
	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar	4	4	4	
	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo	4	4	4	
	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo	4	4	4	
	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas	4	4	4	
MEDIAR EN SITUACIONES DE CONFLICTO	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	4	4	4	
	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones	4	4	4	
	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto	4	4	4	
	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	4	4	4	



Dra. Rosa Huaraca Aparco

DNI: 45328191

Investigador RENACYT

Código: P007214

## ANEXO 5.5: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Dra. Rosa Huaraca Aparco
Grado profesional:	Maestría ( )          Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación; especialista en investigación experimental; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad Nacional José María Arguedas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )    Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente investigador

1. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Habilidades Blandas
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 20 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro dimensiones: Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación, Empatía. Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

### 3. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo	Se puede entender como la asociación de dos o más personas organizadas de una forma específica, las cuales colaboran para alcanzar un objetivo compartido.(Rodríguez et al., 2021)
	Liderazgo	El poder de un líder en una organización no es tan alto como se piensa; en cuanto a productividad y ánimo la relación entre el liderazgo y los líderes sigue siendo relevante (Lakomski, 2011).
	Negociación	La negociación es un tipo de conversación que permite que dos o más partes alcancen un consenso. Durante una negociación, las personas buscan una solución adecuada que cumpla con sus intereses., y hay que comprender qué deben saber, hacer y pensar las personas (figura 6) para lograr las metas de la misma, y poner en práctica rápidamente la estrategia adecuada.(Hugas Sabater, 2015)
	Empatía	Debido a los cambios que existen en las comunidades, y la falta de organización se ha podido juntar La empatía es la habilidad de entender las emociones y sensaciones de otra persona, e intentar vivir de forma objetiva y lógica lo que está sintiendo.(Hallinger & Heck, n.d.)

### 4. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Habilidades blandas

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación, Empatía

DIMENSIÓN	ITEM – <b>Habilidades Blandas</b>	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION
TRABAJO EN EQUIPO	Participas de los acuerdos de tu equipo	4	4	4	
	Acostumbras a trabajar en equipo	4	4	4	
	Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo	4	4	4	
	Asumes tareas dentro del equipo	4	4	4	
	Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo	4	4	4	
LIDERAZGO	Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo	4	4	4	
	Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo	4	4	4	
	Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas	4	4	4	
	Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas	4	4	4	
NEGOCIACIÓN (GESTIÓN DE CONFLICTOS)	controlas tus emociones ante una situación difícil	4	4	4	
	Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado	4	4	4	
	Te consideras un mediador ante un conflicto	4	4	4	
	Logras un acuerdo de solución más pertinente para un conflicto	4	4	4	
	Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto	4	4	4	
EMPATÍA	Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo	4	4	4	
	Te consideras una persona solidaria con tus colegas	4	4	4	
	Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas	4	4	4	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo	4	4	4	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo	4	4	4	



Dra. Rosa Huaraca Aparco

DNI: 45328191

Investigador RENACYT

Código: P0072140

## ANEXO 5.6: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Rosa Huaraca Aparco
Grado profesional:	Maestría ( )          Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación; especialista en investigación experimental; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad Nacional José María Arguedas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )    Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente investigador

5. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Desempeño Docente
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 34 cuatro dimensiones: Dimensión cultural, Dimensión Política y Dimensión pedagógica Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

7. **Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Dimensión cultural	conjunto de valores, creencias, prácticas y actitudes que caracterizan la identidad y la misión de una institución educativa, y que influyen en la forma en que los docentes realizan su labor pedagógica.
	Dimensión Política	La participación democrática, que implica involucrarse en los espacios de diálogo, consulta y decisión colectiva dentro y fuera de la institución educativa.
	Dimensión Pedagógica	Promuevan el desarrollo de competencias básicas, transversales y específicas en los estudiantes, fomentando el pensamiento crítico, la creatividad, la autonomía, la colaboración y la comunicación.

8. **Presentaciones de instrucciones para el juez.**

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



## Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología Dimensión Cultural, Dimensión Política, y Dimensión pedagógica

DIMENSIÓN	ITEMS - DESEMPEÑO DOCENTE	Claridad	Coherencia	Relevancia	observación/recomendaciones
Dimensión cultural	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos	4	4	4	
	Dimensión política	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales	4	4	4
Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales		4	4	4	
Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social		4	4	4	
Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad		4	4	4	
Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado		4	4	4	
Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre		4	4	4	
Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común		4	4	4	
Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común		4	4	4	
Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos		4	4	4	
Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender		4	4	4	
Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender		4	4	4	
Dimensión pedagógica	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender	4	4	4	
	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan	4	4	4	
	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender	4	4	4	
	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes	4	4	4	



Dra. Rosa Huaraca Aparco

DNI: 45328191

Investigador RENACYT

Código: P0072140

Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

### ANEXO 5.7: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación
Institución donde labora:	UCV.SJL.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	12 años
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente de investigación

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	El Coaching Educativo
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 19 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro dimensiones: Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en sistemas de conflicto. Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

#### 4. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
EL Coaching educativo	Modelo cooperativo	Es brindar la satisfacción identificando las necesidades y objetivos, que se trabajen dichos objetivos estableciendo el mejor plan de desarrollo evolutivo. Procesos 100% personalizados, que pueden ser realizados sin impedimento con los mejores resultados a una necesidad humana (Fernández-Rio & Méndez-Giménez, 2016)
	Participación en el sistema educativo	Los sistemas educativos no están consiguiendo los resultados deseados debido a que muchos ciudadanos y sus comunidades, siguen excluidos del mundo de la educación y de la sociedad. Esta situación puede ser revertida, y recientes estudios están proporcionando los elementos clave para las instituciones que puede revertir este proceso (Salimbeni, 2011).
	Mediar en situaciones de conflicto	La mediación familiar, como herramienta que genera conocimiento y técnicas, se antoja como un factor muy poderoso y positivo, ya que ayuda en gran medida a intervenir en el conflicto y posibilita una forma de trabajarlo que no facilitan otras ramas del conocimiento. formado por psicólogos, educadores y trabajadores, ser una figura neutral que les ayude a llegar a acuerdos, orientar respecto a la relación con sus hijos e informar al juzgado de la evolución familiar. Todo esto, desde una perspectiva en la que el menor es la figura principal para salvaguardar (Rubio Álvarez & Martín Galacho, 2012)

#### 5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Coaching Educativo

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología del Modelo Cooperativo, Participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto.

DIMENSIÓN	ITEM - Coaching Educativo	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION
MODELO COOPERATIVO	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender	4	4	4	
	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos	4	4	4	
	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas	4	4	4	
	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar	4	4	4	
	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo	4	4	4	
	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo	4	4	4	
	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo	4	4	4	
	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas	4	4	4	
MEDIAR EN SITUACIONES DE CONFLICTO	El coaching educativo media en situaciones de conflicto	4	4	4	
	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones	4	4	4	
	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto	4	4	4	
	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente	4	4	4	



Inocenta Marivel  
Carbajal Bautista  
Doc. Investigadora de la Educación  
DNI: 09719678

.....  
Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista.

DNI: 09719678

DOCENTE INVESTIGADOR

Metodología de la Investigación

## ANEXO 5.8: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista
Grado profesional:	Maestría ( )          Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación
Institución donde labora:	UCV. SJL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	12
Experiencia en investigación psicométrica:	

1. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	<b>Habilidades Blandas</b>
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 20 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro dimensiones: Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación, Empatía. Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

### 3. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo	Se puede entender como la asociación de dos o más personas organizadas de una forma específica, las cuales colaboran para alcanzar un objetivo compartido.(Rodríguez et al., 2021)
	Liderazgo	El poder de un líder en una organización no es tan alto como se piensa; en cuanto a productividad y ánimo la relación entre el liderazgo y los líderes sigue siendo relevante (Lakomski, 2011).
	Negociación	La negociación es un tipo de conversación que permite que dos o más partes alcancen un consenso. Durante una negociación, las personas buscan una solución adecuada que cumpla con sus intereses., y hay que comprender qué deben saber, hacer y pensar las personas (figura 6) para lograr las metas de la misma, y poner en práctica rápidamente la estrategia adecuada.(Hugas Sabater, 2015)
	Empatía	Debido a los cambios que existen en las comunidades, y la falta de organización se ha podido juntar La empatía es la habilidad de entender las emociones y sensaciones de otra persona, e intentar vivir de forma objetiva y lógica lo que está sintiendo.(Hallinger & Heck, n.d.)

### 4. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Habilidades blandas

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación, Empatía

DIMENSIÓN	ITEM – <b>Habilidades Blandas</b>	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION
TRABAJO EN EQUIPO	Participas de los acuerdos de tu equipo	x	x	x	
	Acostumbras a trabajar en equipo	x	x	x	
	Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo	x	x	x	
	Asumes tareas dentro del equipo	x	x	x	
	Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo	x	x	x	
LIDERAZGO	Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados	x	x	x	
	Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo	x	x	x	
	Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo	x	x	x	
	Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas	x	x	x	
	Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas	x	x	x	
NEGOCIACIÓN (GESTIÓN DE CONFLICTOS)	controlas tus emociones ante una situación difícil	x	x	x	
	Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado	x	x	x	
	Te consideras un mediador ante un conflicto	x	x	x	
	Logras un acuerdo de solución más pertinente para un conflicto	x	x	x	
	Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto	x	x	x	
EMPATÍA	Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo	x	x	x	
	Te consideras una persona solidaria con tus colegas	x	x	x	
	Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas	x	x	x	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo	x	x	x	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo	x	x	x	



.....

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

DNI. 09719678

DOCENTE INVESTIGADOR

Metodología de la Investigación



## ANEXO 5.9: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista
Grado profesional:	Maestría ( )          Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación
Institución donde labora:	UCV. SJL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	12
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente de investigación

5. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Desempeño Docente
Autor(a) (es):	Mercedes E. Lopez Almeida
Procedencia:	Estudiante de Universidad Doctorado en Educación
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 34 cuatro dimensiones: Dimensión cultural, Dimensión Política y Dimensión pedagógica Tiene como objetivo: Determinar la influencia del Coaching educativo en las habilidades blandas en el desempeño docentes de educación superior. Lima 2022

7. **Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Dimensión cultural	conjunto de valores, creencias, prácticas y actitudes que caracterizan la identidad y la misión de una institución educativa, y que influyen en la forma en que los docentes realizan su labor pedagógica.
	Dimensión Política	La participación democrática, que implica involucrarse en los espacios de diálogo, consulta y decisión colectiva dentro y fuera de la institución educativa.
	Dimensión Pedagógica	Promuevan el desarrollo de competencias básicas, transversales y específicas en los estudiantes, fomentando el pensamiento crítico, la creatividad, la autonomía, la colaboración y la comunicación.

8. **Presentaciones de instrucciones para el juez.**

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Coaching Educativo y Habilidades Blandas en el desempeño de los docentes de educación superior, Lima-2022, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

- Objetivos de la Dimensión:

Mide el nivel de la tipología Dimensión Cultural, Dimensión Política, y Dimensión pedagógica

DIMENSIÓN	ITEMS - DESEMPEÑO DOCENTE	Claridad	Coherencia	Relevancia	observación/ recomendaciones
Dimensión cultural	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación	4	4	4	
	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos	4	4	4	
Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos	4	4	4		
Dimensión política	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales	4	4	4	
	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales	4	4	4	
	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social	4	4	4	
	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad	4	4	4	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado	4	4	4	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre	4	4	4	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	4	4	4	
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común	4	4	4	
	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos	4	4	4	
	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender	4	4	4	
Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de aprender	4	4	4		
Dimensión pedagógica	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender	4	4	4	
	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan	4	4	4	
	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender	4	4	4	
	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes	4	4	4	
	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes	4	4	4	
Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes	4	4	4		
Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes	4	4	4		



.....

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

DNI. 09719678

DOCENTE INVESTIGADOR

Metodología de la Investigación

## Análisis de Confiabilidad

Se aplicó el análisis de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach, ya que los 3 instrumentos utilizados tienen los reactivos con alternativas de respuesta tipo Likert

Para la obtención de los datos, el instrumento utilizado en la presente investigación fue aplicado a un grupo piloto de 25 docentes fuera de la muestra.

La fórmula para utilizar fue la siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Numero de ítems

$S^2_i$  = Varianza de los puntajes de cada ítem.

$S^2_t$  = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Para la valoración del índice de confiabilidad se utilizó la siguiente tabla:

Valor	Consistencia
0 – 0,20	Muy baja
0.21 - 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Regular
0,61 – 0,80	Aceptable
0,81 – 1,00	Buena

Fuente: Adaptado Hernández et al (2014)

## CUESTIONARIO: Coaching educativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	19

Nota. Fuente: SPSS versión 25

El Alfa de Cronbach es igual a **0,878** por tanto la confiabilidad del instrumento es Buena.

### **CUESTIONARIO: Habilidades Blandas**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

Nota. Fuente: SPSS versión 25

el Alfa de Cronbach es igual a **0,903** por tanto la confiabilidad del instrumento es buena.

### **CUESTIONARIO: Desempeño docente**

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	34

Nota. Fuente: SPSS versión 25

El Alfa de Cronbach es igual a **0,770** por tanto la confiabilidad del instrumento es aceptable.

Se concluye que los 3 instrumentos evaluados con el análisis de confiabilidad alfa de Cronbach pueden ser utilizados en la presente investigación.

### **Prueba de normalidad de los datos.**

Al someter los datos recopilados al análisis de normalidad, podemos determinar qué prueba estadística es más apropiada para su análisis. Si los datos siguen una distribución normal, se recomienda utilizar pruebas paramétricas; en caso contrario, se emplearán pruebas no paramétricas.

En esta investigación en particular, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que cada muestra de estudio tenía un tamaño (n) mayor a 50, lo que la hace adecuada para este propósito.

**Nivel de significancia.** 5% (0,05)

**Regla de decisión.**

$p \geq 0,05$  datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$  datos no se distribuyen de forma normal.

Valor del Estadístico de Contraste **Kolmogorov Smirnov**

---

	N	Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
Coaching educativo	123	,098	,005 <sup>c</sup>
Modelo cooperativo	123	,094	,009 <sup>c</sup>
Participación en el sistema educativo	123	,115	,000 <sup>c</sup>
Mediar en situaciones de conflicto	123	,148	,000 <sup>c</sup>
Habilidades Blandas	123	,112	,001 <sup>c</sup>
Trabajo en equipo	123	,145	,000 <sup>c</sup>
Liderazgo	123	,126	,000 <sup>c</sup>
Negociación	123	,167	,000 <sup>c</sup>
Empatía	123	,145	,000 <sup>c</sup>
Desempeño docente	123	,210	,000 <sup>c</sup>
Dimensión cultural	123	,255	,000 <sup>c</sup>
Dimensión política	123	,148	,000 <sup>c</sup>
Dimensión pedagógica	123	,101	,004 <sup>c</sup>

---

Fuente: SSPS v25

**Conclusión:**

Para todas las tres Variables y sus dimensiones en estudio Los datos no se distribuyen de forma normal  $p < 0,05$ : por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y la prueba estadística a usarse para determinar la causalidad entre variables deberá ser no paramétrica y la más adecuada es el análisis de regresión ordinal.

## Resultado. Pruebas de regresión ordinal.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño docente	Ineficiente	4	3,3%
	Regular	82	66,7%
	Eficiente	37	30,1%
Coaching educativo	Inadecuado	4	3,3%
	Moderado	88	71,5%
	Adecuado	31	25,2%
Habilidades Blandas	Bajo	4	3,3%
	Medio	18	14,6%
	Alto	101	82,1%
Válidos		123	100,0%
Perdidos		0	
Total		123	

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3 = 1,00]	-19,148	1522,298	,000	1	,990	-3002,797	2964,501
	[v3 = 2,00]	1,427	,455	9,855	1	,002	,536	2,318
Ubicación	[v1=1,00]	-36,593	3426,097	,000	1	,991	-6751,620	6678,434
	[v1=2,00]	1,081	,515	4,399	1	,036	,071	2,091
	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-1,733	,788	4,834	1	,028	-3,278	-,188
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d1 = 1,00]	-2,716	,505	28,952	1	,000	-3,705	-1,727
	[v3d1 = 2,00]	1,244	,403	9,510	1	,002	,453	2,034
Ubicación	[v1=1,00]	-22,946	,000	.	1	.	-22,946	-22,946
	[v1=2,00]	-,069	,474	,021	1	,885	-,998	,861
	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-1,141	,622	3,366	1	,067	-2,360	,078
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d2 = 1,00]	-4,380	,886	24,423	1	,000	-6,117	-2,643
	[v3d2 = 2,00]	1,009	,401	6,329	1	,012	,223	1,794
Ubicación	[v1=1,00]	-24,979	,000	.	1	.	-24,979	-24,979
	[v1=2,00]	,503	,469	1,149	1	,284	-,416	1,422
	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-2,188	,848	6,666	1	,010	-3,850	-,527
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d3 = 1,00]	-3,299	,647	26,037	1	,000	-4,566	-2,032
	[v3d3 = 2,00]	,922	,388	5,660	1	,017	,162	1,682
Ubicación	[v1=1,00]	-23,762	,000	.	1	.	-23,762	-23,762
	[v1=2,00]	1,007	,453	4,943	1	,026	,119	1,895
	[v1=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v2=2,00]	-2,195	,676	10,537	1	,001	-3,521	-,870
	[v2=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[v3=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.