



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Coaching educativo y desempeño docente en las Instituciones
Educativas de Contumazá-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Muñoz Castillo, Edelmira Elizabeth (orcid.org/0000-0003-0760-7086)

ASESORA:

Mg. Adanaque Velasquez, Jenny Raquel (orcid.org/0000-0001-6579-1550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

TRUJILLO - PERÚ

2022

DEDICATORIA.

Para los tres seres que le dan sentido
a mi vida: Rosa, Víctor y Malco

AGRADECIMIENTO.

Mi agradecimiento primer es para Dios por la vida y la salud y permitirme lograr mis metas, también agradezco a todos los docentes que tuve durante el desarrollo de esta maestría ya que de cada uno de ellos me llevo algo, pues con su conocimiento y su trato humano hicieron que me sintiera bien y con ganas de terminar estos estudios, por otro lado, agradecer a mis hijos que siempre me dicen “Que bueno que sigas estudiando”

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
RESUMEN.	v
ABSTRACT	vi
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.	13
3.2.Variable y operacionalización.....	13
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5.Procedimientos.	15
3.6.Método de análisis de datos.....	15
3.7.Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS.....	17
V.DISCUSIÓN	22
VI.CONCLUSIONES	26
VII.RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por finalidad de conocer la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá, 2022. La información se obtuvo a través de dos cuestionarios en Google los que fueron respondidos por 60 docentes de las Instituciones Educativas de Contumazá, es tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, con una muestra de 60 docentes, se aplicó dos cuestionarios para el recojo de información: coaching educativo con 21 ítems y desempeño docente con escala de Likert. Los instrumentos fueron validados por expertos y con una confiabilidad respectivamente, los resultados obtenidos del cuestionario de coaching educativo fueron de 0,962 y del cuestionario de desempeño fue de 0,961.

Luego de haber recabado la información y procesado los datos se obtuvo como resultado que existe una leve relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá, 2022. La correlación es de 0,241 lo que viene a ser una relación débil positiva, en la que se interpreta que no hay relación directa.

Palabras clave: Coaching educativo, desempeño docente.

ABSTRACT

Work was carried out with the purpose of knowing the relationship between educational coaching and teaching performance in the Educational Institutions of Contumazá, 2022. The information was obtained through two Google questionnaires, which were answered by 60 teachers of the Educational Institutions of Contumazá.

The research work is quantitative, descriptive correlational, two questionnaires were used to collect information; one to obtain information on educational coaching with 21 items and the second that was used to collect information on teacher performance with 33 items; with options on a Likert scale of 1,2,3,4 and 5.

After collecting the information and processing the data, the result was that there is a slight significant relationship between educational coaching and teaching performance in the Educational Institutions of Contumazá, 2022. The correlation is 0.241, which amounts to a weak relationship. positive.

Keywords: Educational coaching, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en las instituciones educativas está muy ligado a la calidad de egresados, ya que el desempeño docente se ha convertido en una preocupación de los gobiernos y las autoridades competentes pues de este depende la calidad de personas que se forman en las casas de estudio, tanto en lo cognitivo, como en los valores, el cuidado del medio ambiente y el uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), es por eso que se requiere docentes preparados para asumir este reto que formen personas críticas reflexivas, investigadores, dispuestos al cambio e innovación permanente.

Según la UNESCO (2020) un docente está calificado para ejercer la docencia cuando ha terminado satisfactoriamente sus estudios, además es necesario que todos los docentes que quieren ejercer esta carrera sean titulados.

En el Perú también se ha puesto en práctica este aspecto ya que de manera progresiva a través del Ministerio de Educación se ha separado a los docentes que no cuenten con su titulación, de esta manera se prevé contar con las personas más idóneas para ejercer esta labor, es así en educación básica como en educación superior en la cual el requisito mínimo requerido es el grado de maestro y ahora específicamente el grado en educación superior, de esta manera los docentes que logren una plaza serán los más preparados para este fin; pero que es lo que lleva a los gobiernos a hacer esto; es que tanto en las evaluaciones nacionales como internacionales y en los Ranking de las universidades el Perú ha quedado en puestos muy bajos y al hacer un análisis del porqué de estos resultados se concluye que esto tiene que ver con el la práctica pedagógica de los docentes en las aulas, lo cual deriva de la preparación permanente, de la innovación frente a los cambios, sino lo que imparten no servirá para que los estudiantes sean capaces de resolver distintas situaciones problémicas en contextos diferentes.

Por lo mismo la evolución del desempeño docente es pertinente y necesaria ya que así los docentes que quieran permanecer en la carrera tienen que capacitarse permanentemente en todos los aspectos, estar predispuestos a los cambios; como en el caso de la pandemia se vieron

forzados a usar herramientas tecnológicas, es a partir de la evaluación y los resultados de estas que se toma las decisiones correspondientes para la mejora.

De otro lado el docente ha sido visto como el que sabe como el que enseña sin tener en cuenta el potencial del estudiante, es por eso que ahora se está poniendo en práctica el coaching educativo, tanto así que el gobierno a través del Ministerio de Educación viene implementando una serie de cursos a través de diversa plataformas como Perú educa, a través de los entes directivos de las casas superior de estudios y al a vez convocan do a personal que cumplan la función de acompañantes pedagógicos y docentes tutores en diferentes áreas y programas de estudio, con planes de monitoreo y supervisión, a lo cual el docente lo ve como mas carga laboral, por lo mismo no han dado los resultados requeridos, ya que el coaching educativo como tal no se ha implementando de manera concienzuda ni globalizada, por lo que se requiere que los docentes asuman el rol coach mas en las aulas ayudando a los estudiante a desarrollar sus potencial, dejándolos hacer, haciéndole ver que el mismo descubra que necesidades de aprendizaje tiene y logra y que el solo es acompañante en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y estudiante decide que hacer, para el desarrollo de las competencias.

Esto no es ajeno en la región Cajamarca es por eso que el gobierno regional a través de la Dirección Regional de Cajamarca (DREC) ha puesto en marcha el programa de Formación en Servicio para los Actores Educativos (SER) tales como : Herramientas tecnológicas gestión del currículo y evaluación formativa, dirigido a los docentes de la Unidad de Gestión educativa local a través de un trabajo conjunto y concienzudo aprovechando el trabajo remoto viéndolo como una oportunidad, para el desarrollo de las habilidades digitales en los docentes ya que se hizo necesario el uso de las TIC, herramientas y plataformas digitales, este proceso también se llevo a cabo en la provincia de Contumazá docentes fueron capacitados y ejercieron la función de formadores, cumpliendo la función de coach aunque sin saberlo porque en Contumazá se desconoce estos términos: coach. Coaching educativo; o se cree que el coach solo puede ejercer en el campo comercial, pero con las innovaciones permanentes vemos que el proceso del coaching viene dando buenos resultados en el campo educativo, en Contumazá

realizan algunas actividades que hace el coach, pero lo harían mejor si es que se implementara capacitaciones de coaching educativo y así mejorar su desempeño y a la vez el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, el desempeño docente una problemática en todos los niveles y programas del sistema educativo ya que si hay buen desempeño docente habrá mejores resultados.

El Gobierno Regional de Cajamarca a través de la Dirección Regional de Educación (DRE) en el año 2020 mediante la Resolución Directoral Regional N° 1262-2020.ED.CAJ aprueba el programa SER (Programa de Formación en Servicio) de la DRE con la finalidad de fortalecer las capacidades de los actores educativos de la región, tanto directivos como docentes, lo cual se empezó de maera viertual debido a la pandemia se movilizaron una serie de recursos como recursos humanos y herramientas tecnológicas y plataformas como el zoom en las que podian interactuar los docentes con sus formadores de este progrma también particparon los docentes y directivos de las diferentes instituciones educativas de Contumazá en la que al finalizar el curso obtuvieron una certificación.

Es así que de esta manera se viene mejorando el desempeño docente en las instituciones educativas de Contumazá y a la vez el coaching educativo, que a pesar que no se lo trata como tal porque es un término que no está en nuestra planificación pero de alguna u otra manera s elo ejerce.

De lo anteriormente expuesto es que se formula el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Contumazá-2022?

Del cual se derivan los problemas específicos mencionados a continuación:

¿Cuál es el nivel del COACHING EDUCATIVO de los docentes en las Instituciones Educativas de Contumazá - 2022?

¿Cuál es el nivel de DESEMPEÑO de los docentes en las Instituciones Educativas de Contumazá - 2022?

¿Qué relación existe entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión POLÍTICA del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Contumazá - 2022?

¿Qué relación existe entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión PEDAGÓGICA del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá - 2022?

¿Qué relación existe entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión CULTURAL del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá - 2022?

A partir de los problemas tanto general como específicos, nos planteamos el siguiente **objetivo general**:

Determinar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá- 2022.

A la vez se plantearon los siguientes **objetivos específicos**:

1. Identificar el nivel del COACHING EDUCATIVO de los docentes en las Instituciones Educativas de Contumazá-2022.
2. Identificar el nivel de DESEMPEÑO de los docentes en las Instituciones Educativas de Contumazá – 2022.
3. Establecer la relación que existe el COACHING EDUCATIVO y la dimensión POLÍTICA del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Contumazá – 2022.
4. Establecer la relación que existe entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión PEDAGÓGICA del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá – 2022.
5. Establecer la relación existe el COACHING EDUCATIVO y la dimensión CULTURAL del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá - 2022

Luego de haber presentado los problemas y los objetivos es que planteamos la hipótesis general y específicas tal como se muestra a continuación:

Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá- 2022.

Hipótesis específicas:

1. Existe relación directa y significativa entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá – 2022.

2. Existe relación directa y significativa entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión pedagógica del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Contumazá – 2022.
3. Existe relación directa y significativa entre el COACHING EDUCATIVO y la dimensión cultura del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá – 2022.

El presente trabajo tiene relevancia ya que a través de el se conocerá la relación que hay entre el coaching educativo y el desempeño docente, cual es el nivel de desempeño de los docentes y si conocen el coaching educativo y como aplicarlo, también servirá como base para estudios posteriores.

Lo que motivó a hacer esta investigación es conocer como está el desempeño docente en el distrito de Contumazá, después de un periodo de pandemia que tuvo sus ventajas y desventajas, como es que ha evolucionado en todo este tiempo, respecto al coaching educativo se procedió a elegir esta variable para hacer la relación ya que es un tema nuevo, motivador e interesante visto como que se puede aplicar no solo en el campo comercial sino también en lo educativo y que debe estar en la malla curricular para la formación de docentes en las universidades e institutos pedagógicos.

Lo que se quiere promover es a la vez que se tome conciencia de la importancia del desempeño docente y del coaching educativo no solo desde la escuela sino también desde el gobierno que es lo ideal.

II. MARCO TEÓRICO

Se buscó información relevante, como trabajos previos tenemos los siguientes:

Díaz (2021) En su estudio de investigación de tipo cuantitativo y descriptivo correlacional, cuyo objetivo general es determinar la relación de coaching educativo en el desempeño docente en la que concluye que existe relación altamente significativa en el coaching educativo y el desempeño docente.

Mora (2022) concluye que los docentes y directivos tienen nivel bajo y medio del coaching por lo tanto esto dificulta sus potencialidades y desenvolvimiento en su labor pedagógica, lo cual se convierte en una debilidad para el logro de los objetivos, también concluye que los participantes se encuentran en un nivel medio y bajo para poder trabajar en equipo, la iniciativa de sus colaboradores para la mejora de la organización.

Fuentes (2021) Luego de haber aplicado sus instrumentos y procesado sus datos concluye que existe una relación alta significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente, es así también entre el coaching y cada una de las dimensiones del desempeño docente la relación es alta, por lo que aduce que si el coaching educativo está a nivel alto el desempeño docente también lo estará.

Martel (2018) En su trabajo de investigación, la cual es una investigación cuantitativa llega a concluir lo siguiente que el coach educativo influye significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas secundarias de Rancas, pero con las dimensiones del desempeño docente manifiesta que el coaching educativo no influye significativamente en la dimensión cultural y pedagógica del desempeño docente pero sí influye significativamente en la dimensión política.

Quicaña (2018) En su estudio de investigación de nivel aplicado y tipo correlacional, cuyo objetivo general es determinar la influencia del coaching sobre el desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Agropecuaria Mixta Faustino B. Franco, 2018, luego de haber recogido la información correspondiente y procesado los datos a una muestra de 31 docentes concluye que existe una relación fuerte entre ambas variables, que el coaching educativo ayuda a trabajar en el proceso de enseñanza, el trabajo

en equipo, que los docentes a pesar de tener regular desempeño les falta poner en práctica algunas estrategias que los llevaran al logro de competencias de sus estudiantes y que el coaching mejora el nivel de desempeño de los docentes.

Mendoza (2018) En su trabajo que es una investigación cualitativa y su objetivo es diseñar un programa de coaching pedagógico para los docentes tutores en un Instituto superior tecnológico, en la que para el recojo de información se utilizó una encuesta a los estudiantes, entrevista los docentes y una guía de observación en las clases, concluye que el el desempeño de los docentes mejora aplicando el programa de coaching educativo y que los estudiantes se sienten mas dispuestos al aprendizaje y a la participación en clase por el cambio de actitud de sus docentes.

Arce (2017) En su trabajo de investigación cuyo objetivo es como se relaciona el coaching con la motivación de los docentes, concluye que el coaching educativo se relaciona directa y significativamente con la motivación de los docentes ya a que mas coaching ellos estarán mas predispuestos a realizar sus actividades pedagógicas.

Perez y otros (2019) sostienen que el desarrollo de las competencias del estudiante tiene que ver mas con aprender que con enseñar, con escuchar mas que con hablar aui se ve involucrado tanto el desempeño de los docentes como el coaching educativo, ya que un docente que se desempeña de manera deseable es aquel que hace que su estudiante descubra su potencial, que refuerce lo que conoce y lo aploique en situaciones problemáticas de su contexto. Es por eso que se considera muy importante el desempeño docente para que el estudiante llegue a ser reflexivo, crítico, que sea capaz de refutar o crear algo y esto tiene que ver la función del docente no como el que trae los conteidos para que el estudiante aprenda si no que estos contenidos son el pretexto para desarrollar cometencias en sus estudiantes; de este modo el docente llega a ser considerado un coach educativo.

Quicaña (2018) Conluye que el coaching influye de manera positiva en el desempeño docente ya que el coaching da un enfoque diferente a lo que es la profesión docente, ya que con este se desarrolla las habilidades de trabajo en equipo, habilidades comunicativas, personalizando lo que cada estudiante necesita ayudándole a lograrlo a través de distintas estrategias, es por eso

que el docente debe estar en constante actualización acorde a los cambios globales de la tecnología y el conocimiento, para que las sesiones de aprendizaje se conviertan en espacios de reflexión donde el estudiante ponga a trabajar todo su potencial para el logro de las competencias.

Linares y Guevara (2019) El coaching es un proceso en el entendemos que el ser humano no es algo vacío hay que rellenar sino mas bien que dentro de él tiene todo el potencial, que es como una semilla que si tratamos, la regamos va nacer de ella una hermosa planta y si la seguimos cuidando sus raíces profundizaran y su tallo florecerá.

El coaching se ha puesto en práctica desde que Platón enseñaba a sus seguidores, pero mediante interrogantes, su frase era “solo se que no se nada” y con las preguntas hacía que los alumnos pensarán, buscarán la solución y la respuesta a todos los temas que se trataban, es así que se consolidaban ideas con el aporte de todos, en el coaching pasa lo mismo el coach plantea las interrogantes al coachee y este siempre tiene la respuesta y sabe que hacer.

Las teorías en las que se sustenta el presente trabajo de investigación son las que se mencionan a continuación:

El modelo GROW, que significa **crecer**, este modelo tiene 4 importantes fases, las que tiene que ver con la siglas:

G : Meta ¿Qué quiero conseguir?

R : Realidad ¿Qué está sucediendo?

O : Opciones ¿Qué podría hacer?

W : Voluntad ¿Qué voy a hacer?

Este modelo fue creado por Abraham Alexander y difundido por Jhon Whitmore, este modelo de coaching permite establecer lo mas pronto posible las metas y ayuda a lograrlas.

Con este modelo se intenta que el coaché o en el caso del coaching educativo el estudiante tenga claro que es lo que quiere lograr, porque lo quiere lograr y para que lo va a lograr, a la vez tiene que estar consiente de la situación en la que se encuentra, de lo que está pasando, a partir de eso que es lo que puede hacer para cambiar la situación y como lo haria, con que , cuando, es muy importante poner un límite de tiempo para poder llevar un plan ordenado y sin apresurarse al final del periodo (Cueto, 2021).

Para el desempeño docente se ha considerado la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura que nos dice que la autoeficacia del docente tiene que ver con la actualización permanente, con las relaciones sociales de las que ha ido construyendo su experiencia personal, profesional y social, esta autoeficacia de los docentes se logra cuando el reconoce que siempre está aprendiendo que las cosas cambian y que está predispuesto a esto, que los estudiantes tienen mejores resultados cuando mejor es su desempeño (Hernández y Ceniceros, 2018).

Estas dos teorías se relacionan con la investigación ya que el docente puede tener un mejor desempeño si logra ser autoeficaz y puede poner en práctica el modelo GROW, tanto para su desarrollo personal como para ayudar a los estudiantes al logro de sus aprendizajes.

Entre los principales conceptos de las variables coaching educativo y desempeño docente, mencionamos los siguientes:

El coaching es un proceso en el que el protagonista es el coachee y el coach cumple la función de acompañarlo y de hacerlo conocer que emociones, sentimientos lo mantienen en la situación en que está y que es lo que tiene que hacer para llegar a donde quiere llegar a donde quiere llegar (Cueto, 2020)

Cobaleda (2017) El coaching educativo es una metodología que se enfoca en la persona con la finalidad de hacer más dinámico

el proceso de enseñanza aprendizaje mediante el acompañamiento, viene a ser un proceso hacia nuevos aprendizajes por lo tanto el coaching es una metodología para el aprendizaje.

También tenemos las dimensiones de cada una de las variables tanto del coaching educativo como del desempeño docente.

Bou (2013) El coaching viene a ser una disciplina que promueve una nueva metodología de enseñanza y que ve el aprendizaje como social y colaborativo entre los estudiantes, apoyándolos que logren sus metas propuestas desarrollando al máximo sus potencialidades.

Aparicio et al (2021) El coaching es una metodología en la que el coach guía al coachee a alcanzar sus objetivos, utilizando diferentes estrategias para que lo ayuden a concentrarse a sentirse motivado, a que se sienta empoderado y saque todo su potencial en el camino al cambio y mejora, del

mismo modo Merayo et al (2021) mencionan que el coaching también ayuda a formar mentores es por lo tanto una disciplina aplicable a muchas áreas de la vida, así también (Panizada Prados et al (2019) menciona que el coaching puede ayudar a liberar una serie de capacidades en el individuo con la finalidad de aclarar y dar lugar a poner en escena todo su poder para lograr sus metas.

Cobaleda (2017) las principales dimensiones del coaching son: La ética, la técnica, la estética y la política.

Nos dice que la ética como dimensión del coaching es poner en práctica el respeto por otro, ver al coachee como un ser humano vulnerable, el coach debe mantener la confidencialidad de las conversaciones con el coachee, ser transparente e íntegro también tiene que ver con la ética en un proceso de coaching, a la vez se debe tener respeto por el espacio y la intimidad del coachee es así como se pone en práctica la ética porque sin esta no se lograrán buenos resultados.

La otra segunda dimensión del coaching es la técnica que a su vez tiene dos componentes: El dominio de las distinciones en la que el coach comprende claramente los conceptos de la profesión, tiene que conocerlas a profundidad para que lo aplique adecuadamente en su trabajo y el manejo de los protocolos propios de la profesión que viene a ser la comprensión del coach hacia lo que tiene que ser, tiene que tener bien claro las etapas del coaching y como aplicarlas de manera adecuada en las que debe haber orden, tener un principio y un fin.

La tercera dimensión del coaching tiene que ver con la estética, es decir es la forma como hace su trabajo el coach, en la que debe haber armonía y sintonía entre el coach y el coachee, la estética tiene que ver con la particularidad de cada proceso de coaching comprendiendo que cada coachee es único y lo que se logre en el también será diferente a otro así se siga el mismo procedimiento.

La cuarta y última dimensión del coaching es la política la cual tiene tres componentes: El poder centrado en el coachee que tiene que ver con el proceso conversacional en la que el coachee es el centro del proceso y el coach lo lleva a ese nivel a través de interrogantes, las implicaciones de las decisiones en la vida del coachee tiene que ver con las relaciones de poder que

tiene y lo que implica en sus relaciones familiares, sociales y laborales y los límites del coach es decir este debe mostrarse siempre seguro de lo que hace cuidando siempre su rol mostrando seguridad y sin mostrar arrepentimientos.

Ministerio de Educación del Perú (2020) en el marco del buen desempeño docente define al desempeño como un saber necesario para actuar en un contexto determinado y con diferentes tipos de estudiantes, a la vez tener la capacidad de tomar las decisiones más pertinentes al logro de competencias de los estudiantes, el desempeño docente se hace de manera dinámica y lo que es planificación, evaluación, reflexión, análisis de resultados y toma de decisiones de manera colectiva con sus pares.

Para la UNESCO (2005) la calidad del desempeño docente tiene que ser además de estar en un aula impartiendo los conocimientos de esa especialidad, que el docente esté involucrada en la gestión de políticas educativas de estado, la participación de las familias, de las autoridades, de los estudiantes y que el docente se involucre plenamente en su práctica pedagógica y el la propuesta de nuevas políticas además tiene que ver la revalorización de la carrera docente porque al final es al docente que se le asigne el logro de aprendizaje de sus estudiantes.

UNESCO (2021) El desempeño docente no es el óptimo ya que la formación que se brinda en todas las profesiones no está acorde con las exigencias en el campo laboral que se ha especializado el estudiante, es así también la formación docente la hacen desde una curricula general pero cuando estos van a laboral se encuentran con realidades muy distintas con requerimientos para los que no se los preparó.

Las dimensiones del desempeño docente según el Marco del Buen Desempeño Docente, son:

La dimensión pedagógica que viene a ser el núcleo de la profesión docente, consiste en un conocimiento específico y especializado, en la que se combina lo que el docente conoce con lo que pone en práctica con su grupo de estudiantes en la que interviene la ética y el compromiso para lograr que los estudiantes se involucren en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La dimensión pedagógica tiene a su vez tres elementos importantes que son: El juicio pedagógico que tiene que ver con reconocer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, que hacer en diferentes situaciones teniendo

en cuenta sus ritmos y estilos de aprendizaje, el liderazgo motivacional que debe ser inherente al docente y que tiene que ver con mantener siempre motivados a los estudiantes, con un manejo adecuado de aula en la que debe haber confianza y respeto; el ultimo elemento es la vinculación referida a los lazos que se generan entre docente y alumno, como la confianza, el respeto la apertura de acercarse y decir lo que se siente con la seguridad de que será atendido de manera adecuada.

La dimensión cultural refiere a un conocimiento de las distintas formas de vivir de las personas para que pueda interactuar en diferentes lugares respetando sus costumbres y aprendiendo de ellas para sentirse incluido en las comunidades y poder brindar un mejor servicio.

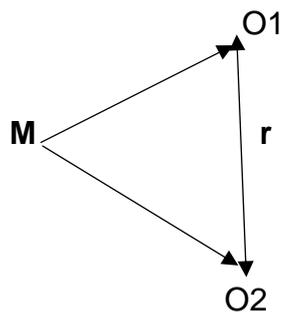
La dimensión política en la que el docente tiene la obligación no solo de impartir conocimientos sino la de formar personas capaces de buscar la mejora de su país, personas activas en el crecimiento y desarrollo de sus pueblos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es no experimental, cuantitativo ya que se utilizará la estadística para procesar los datos y correlacional descriptivo ya que se recogerá la información y se verá la correlación entre las dos variables

El diseño de la investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observaciones de coaching educativo

O2 = Observaciones de desempeño docente

R = Correlación

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: coaching educativo.

Definición conceptual. El coaching educativo es un proceso mediante el cual se busca que el coachee descubra las potencialidades que tiene y que es capaz de lograr todo lo que se propone, el coach cumple la función de acompañar en ese proceso (Cobaleda, 2017)

Para la operacionalización de esta variable se tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

La ética docente con los siguientes indicadores: respeto mutuo, transparencia en la comunicación, confianza, confidencialidad.

La segunda dimensión es la técnica que a su vez tiene los indicadores siguientes: profundidad, conocimiento, capacidad de gerencia, gestión de proceso, manejo de expresión oral, manejo de expresión corporal y capacidad de intuición.

La tercera dimensión es la estética la cual tiene los indicadores que se mencionan a continuación: Trabajo armónico, respeto del espacio e intimidad, conversación como arte, creatividad y producto como obra de arte.

La quinta dimensión e igual de importantes es la dimensión política, que tienes estos indicadores: Centro como proceso, toma de decisiones y sus implicancias, las relaciones individuales, familiares y sociales y el límite de atención.

Variable 2: Desempeño docente.

El desempeño docente viene a ser la función que cumple el docente con sus estudiantes fomentando el desarrollo de sus competencias y formando personas críticas, reflexivas, con un grupo de estudiantes con las mismas características y con un rango de edad parecido (MBDD, 2020)

Para la operacionalización de la variable se tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

La primera dimensión es la dimensión cultural, la que sus indicadores son: alta preparación y análisis de evolución de desafíos.

La segunda es la dimensión política, que tiene los indicadores siguientes: La formación de estudiantes y la misión de una Institución Educativa.

La tercera es la dimensión pedagógica, con los indicadores que se mencionan a continuación: El juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población que se tuvo en cuenta para la investigación fueron los docentes de las Instituciones educativas de Contumazá.

La muestra estuvo formada por 60 docentes elegidos al azar y la unidad de análisis fue cada docente de los 60 que participaron en este trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se tomó en cuenta para el recojo de información es la encuesta, y el instrumento es un cuestionario tanto para medir el coaching educativo como para el desempeño docente.

El cuestionario para su validación se hizo en físico y para su aplicación de la prueba piloto y a la muestra seleccionada se utilizó el formulario de Google.

3.5. Procedimientos.

Para poder recoger la información se solicitó el permiso correspondiente al director de la Unidad de Gestión Educativa de Contumazá en el cual se informó la intención del trabajo de investigación y su importancia para el proceso educativo, se hizo de manera verbal y escrita. Luego recibir el documento en el que se autorizaba proceder con la investigación se envió los cuestionarios en Google a través de un link a 60 docentes de diferentes Instituciones Educativas de Contumazá, luego de haber procedido a contestar las preguntas de ambos cuestionarios enviaban sus respuestas y que automáticamente se iban sumando en Google form. se hizo conocer a los participantes que este trabajo es confidencial, que las respuestas son anónimas que hay respeto por privacidad; luego se revisó la conformidad con el llenado de los cuestionarios por cada variable, también se agradeció la participación de cada docente

3.6. Método de análisis de datos.

Luego de recoger las respuestas en una hoja de cálculo de los cuestionarios aplicados a los docentes de la muestra de estudio, se ejecutó el Análisis Estadístico de Frecuencias, haciendo uso del Programa IBM SPSS V26, con la finalidad de identificar los niveles que presentan las variables coaching de estudio en la muestra coaching educativo y desempeño docente.

Seguidamente se trabajó con la estadística descriptiva correlacional, para esto se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov -Smirnov con la finalidad de conocer y para describir si existe correlación entre variables de estudios hicimos uso del coeficiente

de correlación de Spearman, que nos muestra el criterio de decisión si el valor de significancia es > 0.05 no existe evidencia de relación entre las variables y si el valor de significancia es \leq existe evidencia de relación entre las variables de estudio, de tal forma se muestra como alusión los intervalos de correlación de Hernández (2014) para la descripción de los coeficientes de estudio.

Donde:

± 1.00 Correlación positiva/negativa perfecta

± 0.90 Correlación positiva/negativa muy fuerte

± 0.75 Correlación positiva/negativa considerable

17

± 0.50 Correlación positiva/negativa media

± 0.25 Correlación positiva/negativa débil

± 0.10 Correlación positiva/negativa muy débil

0 correlación nula

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo investigativo está basado en los principios de ética de investigación, entre ellos están el respeto por la dignidad e integridad de los participantes durante el desarrollo del trabajo de investigación, cuidando la anonimidad de lo que se informa, la que será empleada solo para fines de investigación, también se tiene en cuenta el trato igualitario a los participantes sin tener en cuenta la edad, el género, la religión, especialidad, capacidades o estatus y valorando cada una de sus respuestas.

Este trabajo de tiene en cuenta la ley universitaria en su capítulo VI, MINEDU (2014) en el que menciona que la investigación y producción de conocimiento es obligatoria teniendo en cuenta la realidad del país y aportando el conocimiento y tanto docentes, estudiantess y graduados están en la obligación de hacer investigación.

IV. RESULTADOS

Luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra correspondiente se obtiene los siguientes resultados los cuales son presentados en tablas teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y como sigue a continuación:

Tabla 1

Coaching Educativo de los docentes de las instituciones educativas.

		Frecuencia	Porcentaj e
Nivel	bajo	1	1,7%
	medio	22	36,7%
	alto	37	61,7%
	Total	60	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Se observa que el 61,7% del total de docentes es 37 docentes de los 60 docentes que forman la muestra se ubican en un nivel alto del coaching educativo, el 36,7% que corresponde a 22 docentes en un nivel medio y el 1,7% que viene a ser 1 docente se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 2

Dimensiones de Coaching Educativo de los docentes de las instituciones educativas.

	ética		técnica		estética		política	
	frecuenci a	%	frecuenci a	%	frecuenci a	%	frecuenci a	%
bajo	2	3,3%	4	6,7%	2	3,3%	2	3,3%
medio	16	26,7%	20	33,3%	19	31,7%	17	28,3%
alto	42	70,0%	36	60,0%	39	65,0%	41	68,3%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Se observa que el 70% del total de docentes es decir 42 de 60 docentes se ubican en un nivel alto la dimensión ética, el 60% que corresponde a 36 docentes se ubican

en un nivel alto referente a la dimensión técnica, el 65% de docentes equivalente 39 docentes están ubicados en nivel alto la dimensión estética y el 68,3% lo que corresponde a 41 de 60 docentes se ubican en un nivel alto la dimensión política.

Tabla 3

Desempeño Docente de los docentes de las instituciones educativas.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	bajo	2	3,3%
	medio	35	58,3%
	alto	23	38,3%
	Total	60	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Se observa que el 38,3% 23 del total de docentes ubican en un nivel alto el desempeño docente, el 58,3% es decir 35 de 60 docentes se ubican en un nivel medio y el 3,3% o sea 2 docentes están en un nivel bajo.

Tabla 4

Dimensiones del Desempeño Docente de los docentes de las instituciones educativas.

	cultural		políticas		pedagógica	
	frecuenci a	%	frecuenc ia	%	frecuenc ia	%
bajo	2	3,3%	2	3,3%	2	3,3%
medio	39	65,0%	32	53,3%	32	53,3%
alto	19	31,7%	26	43,4%	26	43,4%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Se observa que el 65% del total de docentes ubican en un nivel medio la dimensión cultura, el 53,3% ubican en un nivel medio la dimensión política, y el 53,3% en un nivel medio la dimensión pedagógica.

Prueba de normalidad de los datos

Prueba de normalidad de la variable coaching educativo y desempeño docente.

H0: los datos de la variable coaching educativo tienen una distribución normal.

H1: los datos de la variable coaching educativo no tienen una distribución normal.

H0: los datos de la variable desempeño docente tienen una distribución normal.

H1: los datos de la variable desempeño docente no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia

Nivel de confianza: 0.95

Error : 0.05

Criterio de decisión

Se rechaza la H0 si el sig. Es < 0.05

No se rechaza la H0 si el sig. Es ≥ 0.05

Tabla 5

Prueba de Normalidad de las Variables.

	Kolmogórov-Smirnov		
	estadístico	gl	Sig.
coaching educativo	,104	60	,168
Desempeño docente	,083	60	,200*

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov porque el tamaño de muestra es mayor que 50 (muestras grandes).

Observamos que el sig. de coaching educativo es $0.168 > 0.05$ entonces no rechazamos la H0, los datos tienen una distribución normal.

El sig. de desempeño docente es $0.200 > 0.05$ entonces no rechazamos la H_0 , los datos tienen una distribución normal.

Correlaciones de las variables

H_0 : No existe correlación entre las variables

H_1 : Existe correlación entre las variables

Nivel de significancia

Nivel de confianza: 0.95

Error : 0.05

Criterio de decisión

Se rechaza la H_0 si el sig. Es < 0.05

No se rechaza la H_0 si el sig. Es ≥ 0.05

Estadístico de prueba

Como los datos de ambas variables tienen una distribución normal entonces se trabaja con el Coeficiente de correlación Pearson

Tabla 6

Coefficientes de Correlación de las Variables.

		Correlaciones	
		coaching educativo	desempeño docente
Coaching educativo	Correlación de	1	,241
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,063
	N	60	60
Desempeño docente	Correlación de	,241	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,063	
	N	60	60

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Siendo el sig. $0.063 > 0.05$ entonces no rechazamos la H_0 , no obstante el coeficiente 0.241 nos indica una débil correlación positiva entre las variables.

Correlación de la variable Coaching Educativo con las dimensiones de la variable Desempeño Docente

Tabla 7

Coefficientes de Correlación de la Variable 1 y dimensiones de variable 2

		Correlaciones			
		Desemp eño docente	cultural	política	pedagógica
coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,218	,274	,199
	Sig.(bilateral)		,095	,034	,127
	N	60	60	60	60

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario.

Siendo el sig. de la dimensión cultural $0.095 > 0.05$ entonces no rechazamos la H_0 , no obstante, el coeficiente 0.218 nos indica una débil correlación positiva entre la variable y la dimensión cultural.

Siendo el sig. de la dimensión política $0.034 < 0.05$ entonces rechazamos la H_0 , el coeficiente 0.274 nos indica una débil correlación positiva entre la variable y la dimensión política.

Siendo el sig. de la dimensión pedagógica $0.127 > 0.05$ entonces no rechazamos la H_0 , no obstante, el coeficiente 0.199 nos indica una muy débil correlación positiva entre la variable y la dimensión.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados para este trabajo de investigación se realizó contrastando los hallazgos, luego de la aplicación de instrumentos y el procesamiento de datos, teniendo en cuenta los estudios previos y las teorías en las que se sustenta el trabajo.

Si observamos la tabla N° 1 nos damos cuenta de que el 61% de los docentes se encuentran en un nivel alto de coaching educativo, relacionándose estos resultados con los estudios de Diaz (2021) que en su investigación también encontró que los docentes tienen un alto nivel de coaching educativo y esto se relaciona con el desempeño docente y por lo tanto con el rendimiento de los estudiantes.

En la tabla 2 podemos observar que respecto a las dimensiones del coaching educativo la dimensión en la que hay mas docentes en nivel alto es la dimensión ética, respecto a esto s resultados podemos decir que están en ese rango por la misma formación que reciben, por el trabajo que hace un docente y por lo que tiene que enseñar a sus estudiantes y tiene que practicar lo a valores y entre ellos está la ética, luego tenemos la dimensión política con un 68,3% que tiene que ver con formar estudiantes no solo en conocimientos sino también como personas críticas y reflexivas que aporten al desarrollo de su país, que sean capaces de asumir retos y responsabilidades coincidiendo con lo que dice Cobaleda (2017) y esto es relevante para formar personas con capacidad de discernir entre lo que le conviene hacer no solo de manera personal sino también en lo familiar y social. La función estética tiene un rango de 39 docentes con un porcentaje de 65% docentes esta función es tiene que ver con la forma en que el docente se presenta a sus estudiantes, hasta el ambiente es propicio para la comodidad y mejores resultados y en la técnica tenemos a 36 docentes en un nivel alto, la técnica dentro del coaching ayuda a llegar a los estudiantes, es el como hacer lo cual se contradice con al trabajo de Quicaña (2018) en el que menciona que a los docentes les falta algunas técnicas y estrategias para aplicar el coach de manera adecuada.

La tabla 3 referida al nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas se observa que la mayoría de docentes se encuentra en el nivel medio, solo 23 docentes se encuentran en nivel alto,

también se observa que 2 docentes es decir el 3,3% se encuentra en nivel bajo si analizamos es la tabla estos resultados se deben a que los docentes aún están en proceso de cambio de adecuarse a las nuevas formas de trabajo pedagógico, al trabajo en el desarrollo por competencias y como consecuencia de esto es que los estudiantes tienen rendimientos bajos ya sea para postular a una universidad o encontrar un empleo al terminar las carrera.

En la tabla 4 que corresponde a las dimensiones del desempeño docente se observa que los rangos mas altos están en las dimensiones política y religiosa y esto es muy importante por que la dimensión pedagógica es la esencia del quehacer pedagógico esto quiere decir que los docentes si manejan los conocimientos y las formas adecuadas para trabajar con sus estudiantes (Marco del buen desempeño docente, 2020), pero también se observa que dos docentes se encuentran en nivel bajo por lo mismo su trabajo no será el idóneo, esto es debido a que hay docentes que se actualizan poco o nada se conforman con lo que han logrado otros docentes por que son mayores de y se sienten muy cansados.

En la tabla 5 tenemos la prueba de normalidad en que se obtiene que todos los datos son normales y se utilizó la prueba de kolmogorov-simornov por que la muestra es mayor que 50 estos datos se contradicen con el estudio de Diaz (2021) que también sus datos tenían una distribución normal esto nos demuestra que no hay mucha diferencia entre el desempeño de los docentes y así también con al coaching educativo.

Cuando observamos la tabla 6 referente a la correlación de las variables encontramos una relación débil positiva contradiciéndose con los trabajos de Diaz (2021) en el que encontró una relación fuerte significativa, de Arce (2017) que también nos menciona que hay una relación fuerte entre el coaching educativo y el desempeño docente, pero no sucede así con Martel (2018) que encontró que el coaching no influye en la dimensión cultural y pedagógica del desempeño docente pero si con la dimensión cultural, de esto podemos decir que al encontrar una relación débil entre las variables a pesar de que los docentes de la muestra se encuentran en nivel medio y alto tanto del desempeño docente y coaching educativo, puede ser que sea porque los ítems no estén bien formulados pero al pasar por la pruebas de

validez y confiabilidad, el cuestionario de desempeño docente tuvo una fiabilidad de 0,961 y el cuestionario de coaching educativo tuvo una fiabilidad de 0,962 entonces el instrumento es fiable, la otra razón por que la correlación es muy débil puede ser que los docentes marcaron sin leer detenidamente el cuestionario, es decir no se respondieron concienzudamente, esto porque no hubo un contacto directo al momento de aplicar el cuestionario sino mas bien fue de manera virtual utilizando los formularios del Google o la otra razón puede ser que en Contumazá muy poco se conoce de coaching educativo, es más es un algo desconocido para los docentes ya que no se han realizado capacitaciones referente al tema; pero estamos convencidos que el coaching tiene relación directa con el desempeño docente, es por eso que el coaching educativo debe ponerse en práctica en todas las instituciones educativas porque de esta manera el trabajo docente sería más óptimo y el logro de los aprendizajes en los estudiantes estaría en un nivel más alto, pero apoyo lo que menciona Cabezas (2020) que el coaching educativo mejora considerablemente el desempeño docentes ya que antes de la aplicación del programa los docentes se encontraban en un nivel medio y bajo pero al concluir el programa el 76% de docentes y directivos se encuentra en nivel bueno. Fuentes (2021) dice que si el coaching educativo es bueno el desempeño de los docentes también será el adecuado, por lo que coaching y desempeño deben tratarse de manera paralela para poder tener estudiantes con el perfil de egreso requerido.

Tenemos en cuenta también lo que menciona Elmys (2018) que el desempeño docente depende de muchos factores pero recae en manos de los docentes es por eso que es a ellos a quien se debe capacitar permanentemente, con el cambio de políticas de estado y mejores presupuestos, se debe considerar permanente la evaluación con la finalidad de mejorarlo y tener mejores estudiantes y mejores personas.

Este trabajo resulta beneficioso ya que a partir de él se pueden hacer nuevas investigaciones, promoviendo el uso concienzudo de las herramientas digitales, quizás proponiendo un programa de coaching educativo como centros piloto y poder comprobar sus resultados y motivando

a los docentes y también a los estudiantes que participen en este tipo de investigaciones.

Otro aporte que se tiene de este estudio es que como es un tema nuevo en lo que respecta al coaching educativo se debe promover insertar en la formación de docentes y directivos un área curricular referido al coaching lo que no solo mejoraría su aspecto laboral sino también su desarrollo personal, familiar y social.

Respecto al desempeño docente como lo menciona UNESCO (2021) al docente se le atribuye todo el logro o fracaso de los estudiantes sin tener en cuenta desde su formación que se formó con currículos pasados para trabajar con generaciones del presente, tampoco se tiene en cuenta las condiciones en las que labora, por lo que debe ser visto como un SER

con sus debilidades y fortalezas, pero con la finalidad de formar personas, es decir es importante el bienestar holístico del docente para que su trabajo sea el adecuado.

Es por eso que el desempeño docente siempre debe ser tenido en cuenta para poder hacer un buen trabajo con los estudiantes, es en el desempeño docente en el que se debe capacitar a los docentes, pero no con exámenes sino en la práctica en el aula, sin descuidar ninguna de sus dimensiones.

Respecto a la metodología utilizada fue la adecuada ya que se relacionó las variables coaching educativo y desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber aplicado los cuestionarios para el recojo de la información los cuales se los hizo a través de los formularios de Google, procesado los datos y obtenido los resultados antes expuestos se concluye en los siguiente:

1. Se estableció relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá 2022. La correspondencia obtenida es de 0.241 por lo tanto es una correlación leve positiva.
2. De los 60 docentes que pertenecen a la muestra de estudio la mayoría de ellos (37 docentes o 61% alto y 22 docentes o 36,7% medio) se encuentran en un nivel alto y medio y solo docente que representa al 1,7% se encuentra en nivel bajo.
3. De la muestra de estudio el 58,3% es decir 35 de los 60 docentes que participaron están en nivel medio, el 28,3% es decir 23 de los 60 docentes que participaron en la investigación se encuentran en nivel alto y el 3, 3% de los docentes es decir 2 docentes se encuentran en nivel bajo.
4. Existe una débil relación positiva entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente puesto que el coeficiente de correlación es 0,274.
5. Existe una débil relación positiva entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente, ya que el coeficiente de correlación es 0,218.

VII. RECOMENDACIONES

El coaching educativo debe ser considerado como parte de la formación docente en todas las Instituciones de educación superior y de esa manera fortalecer el desempeño docente.

El desempeño docente debe ser medido teniendo en cuenta el desarrollo de competencia de los estudiantes, porque el fin de la labor de los docentes son los estudiantes.

Todo docente debe estar certificado como coaching educativo, ya que de esta manera podrá brindar un mejor servicio en cual especialidad o nivel en el que trabaja.

Debe haber un trabajo mas concienzudo en la aplicación y respuesta de los cuestionarios en línea, porque a partir de la pandemia se empezó a utilizar de manera masiva estas plataformas digitales.

REFERENCIAS

- Aparicio, A., Perea Sánchez, J. M., Gonzáles Rodríguez, L. G., & Lozano- Esteban, M. d. (2021). New patient techniques: nutritional coaching. *Nutrición hospitalaria*, 38(2), 49-53. doi:<http://dx.doi.org/10.20960/nh.03798>
- Cabezas Parrales, C. P. (2020). *Coaching educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala -2019*. Tesis de maestría, Piura. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50207>
- Cobaleda, M. (2017). *Las dimensiones básicas del ejercicio profesional del coach*. doi:https://issuu.com/intuitivaconsultores/docs/dimensiones_ba__sicas_del_ejer_cicio
- Cueto, J. (2020). *Coaching educativo y gestión del talento en la escuela*. Latam coaching network. Obtenido de <https://es.slideshare.net/calitex70/libro-jos-cueto-coaching-educativo-y-gestin-de-talento-en-las-escuelas2-1>
- Cueto, J. (2021). *Coaching educativo y gestión de talento en la escuela*. Latam coaching network S.A.C. doi:ISBN: 978-612-47577-3-0
- Díaz Cruz, V. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar. Carmen Alto, Ayacucho, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71200>
- Elmys, E. H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). Obtenido de <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Ernesto, A. G. (2017). *Coaching y motivación en los docentes de la escuela profesional de administración, Universidad Privada*. tesis maestría, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2283>
- Fuentes Rufasto, R. E. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente de la facultad de medicina humana y ciencias de la salud en la uUniversidad Privada "Alas Peruanas" Lima 2021*. Tesis de maestría, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70393?show=full>

- GRC, Gobierno Regional de Cajamarca, Dirección Regional de Educación. (11 de junio de 2020). Resolución Directoral Regional N° 1262-2020-ED.CAJ.
- Hernández Sampiere, R. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. doi:ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Juan Fernando, B. (2013). *Coaching educativo*. Bogotá: LIDEDITORIAL. doi:ISBN 978-958-762-133-4
- Linares Guevara, G. A. (2017). *Influencia del programa de coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una Institución Educativa Privada*. tesis de maestría, Lima. Obtenido de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/114>
- Linares Guevara, G. A. (2019). *INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE COACHING LINARTE SOBRE EL*. tesis de maestría, Lima. Obtenido de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/114>
- Luis Fernando Hernández Jácquez, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente. *Innovación educativa*, 18(78), 171-192. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v18n78/1665-2673-ie-18-78-171.pdf>
- Martel León, S. W. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. Tesis de maestría, Pasco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19570>
- Mendoza Mansilla, J. G. (2018). *Programa de coaching pedagógico para el desempeño docente de los docentes tutores en un instituto auperior tecnológico del distrito de Ate*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3554>
- Merayo Alvarez, N., Ruiz-Requies, I., & Ávalos Diaz, N. (2021). A peer guidance program in higher education for the acquisition of instrumental skills. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 32(1), 132-149. Obtenido de <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.1.2021.30745>
- ministerio de Educación. (08 de julio de 2014). Ley universitaria N° 30220. *El Peruano*, págs. 2-29.

- Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Corporación Gráfica Navarrete. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2014). Ley universitaria N° 30220. *El Peruano*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>
- Ministerio de Educación, MINEDU. (08 de julio de 2014). Ley universitaria N° 3020. *El Peruano*, pág. 23.
- Mora, T. B. (2022). *El coaching directivo y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Innova School Arequipa 2020*. tesis maestría, Arequipa. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13751>
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura UNESCO. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144666>
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura UNESCO. (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>
- Panizada Prados, J. L., Puertas Cañaverl, I., & Molina Morales, J. (2019). Coaching universitario: Propuesta de un sistema de indicadores para su medición. *International journal of sociology of education*, 8(1). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17583/rise.2019.3877>
- Perez Guerra, Y. R. (2019). Coaching. Importancia del docente. *Coach. Multimed. Revista médica. Granma*, 23(2), 364-385. Obtenido de <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/1176>
- Quicaña Valencia, G. S. (2018). *Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Agropecuaria mixta Faustino B. Franco*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7817>

- Ruiz Salinas, P. N. (2022). *Programa "coaching educativo" para favorecer la gestión del conocimiento en los estudiantes de quinto de secundaria de una Institución Educativa de Lima*. tesis de maestría, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12116>
- Susana, Q. V. (2018). *Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Agropecuaria Mixta Faustino B. Franco, 2018*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7817>
- Triola, M. F. (2018). *Estadística*. Pearson. doi:ISBN: 978-970-26-1287-2
- Veliz Rojas, L. y. (2012). Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería. *Ciencia y enfermería*, 18(2), 111-117. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532012000200012>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: “Coaching educativo y desempeño docente en Instituciones educativas del distrito de Contumazá”						
AUTORA: Edelmira Elizabeth Muñoz Castillo.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>Cual es la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Contumazá-2022?</p> <p>Problemas específico:</p> <p>¿Cuál es el nivel del COACHING EDUCATIVO de los docentes en</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá-2022.</p> <p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá- 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe un nivel adecuado del COACHING EDUCATIVO de los</p>	Variable 1: coaching educativo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Ética docente	-Crear conocimiento -Formar personas íntegras -Confianza -Confidencialidad	5	Alto (80-100) Medio (40-70) Bajo (1-39)

				-Liderazgo motivacional.		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
TIPO: No experimental NIVEL: DISEÑO: correlacional descriptivo ENFOQUE: Cuantitativo	POBLACIÓN: La población estará conformada por 50 docentes del distrito de Contumazá-2022. MUESTRA: Probabilística MUESTREO: 251 docentes.	Variable 1: Coaching educativo. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Edelmira Elizabeth Muñoz Castillo. Año: 2022 Monitoreo: Revisión estadística Ámbito de Aplicación: Distrito de Contumazá. Forma de Administración: Individual	DESCRIPTIVA: Se describirá a través de tablas y figuras INFERENCIAL: Mediante la INFERENCIAL: Correlacional Parcial			

Variable 2: Desempeño docente.

Técnica: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Autores:

Eva Lordán, Isabel Solé y Francesc Beltrán

Validado por Errázuriz et al. para la realidad chilena

Año:2018

Monitoreo: Revisión estadística

Ámbito de Aplicación: Distrito de Contumazá.

Forma de Administración: Individual

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Coaching educativo.

Variable.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensiones	Indicadores.	Escala de medición.
Variable 1: Coaching Educativo.	Es una metodología innovadora enfocada en el SER para dinamizar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes a través del poder de acompañamiento. Es un proceso de movilización humana hacia nuevos aprendizajes (Cobaleda, 2017)	El coaching educativo se evaluará en las dimensiones: Ética, técnica, estética y política lo cual se hará través de un Cuestionario de coaching educativo que consta de 20 ítems.	D1: Ética docente.	Respeto mutuo.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Transparencia en la comunicación.	
				Confianza.	
				Confidencialidad.	
			D2: Técnica	Profundidad.	
				Conocimiento.	
				Capacidad de gerencia.	
				Gestión de gerencia.	
				Gestión de proceso.	
				Manejo de expresión corporal.	
			D3: Estética	Capacidad de intuición.	
				Trabajo armónico.	
				Respeto del espacio e intimidad.	
				Conversación como arte.	
			D4: Política	Creatividad.	
				Producto como obra de arte.	
				Centro como proceso.	
Toma de decisiones y sus implicancias.					
Relaciones individuales, familiares y sociales.					
	Límite de atención.				
	El docente ejerce la		D1: Cultural	Alta preparación.	Siempre (5)

Variable2: Desempeño Docente.	enseñanza prestando un servicio público cuyos principales beneficiarios son sus estudiantes; se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad; en esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social (Marco del buen desempeño docente, 2012)	El desempeño docente se evaluará en las dimensiones: cultural, político, pedagógico; a través del cuestionario de desempeño docente que consta de 34 ítems.		Análisis de evolución de desafíos.	Casi siempre (4)
			D2: Política	Formación de estudiantes.	A veces (3)
				Misión de una Institución Educativa.	Casi nunca (2) Nunca (1)
			D3: Pedagógica	-Juicio pedagógico (21-26).	
				- Liderazgo motivacional (27-28)	
				- Vinculación (29-34)	

CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO.

Estimado docente de la IE del distrito de Contumazá.

Agradeceré su colaboración y honestidad al responder las preguntas. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino

diferentes formas de pensar, sentir y actuar.

Marque su respuesta con "X" según esta escala de valores:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ética docente		1	2	3	4	5
1	¿Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes?					
2	¿Predomina la transparencia y la comunicación entre los docentes y los estudiantes?					
3	¿Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes?					
4	¿Los docentes mantienen en confidencialidad la información brindada por el estudiante?					
5	¿Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes?					
Técnica		1	2	3	4	5
6	¿Los docentes tienen manejo de los conceptos relacionados a su profesión?					
7	¿Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos?					
8	¿Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender?					
9	¿Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con los estudiantes?					
10	¿Los docentes son creativos en la forma de llegar a sus estudiantes?					
Estética.		1	2	3	4	5
11	¿Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes?					
12	¿Los docentes adecúan los espacios de atención a los estudiantes?					
13	¿Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un espacio conversacional?					
14	¿Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes?					
15	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?					
Política		1	2	3	4	5

16	¿Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso educativo?					
17	¿Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones?					
18	¿Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante?					
19	¿Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes?					
20	¿Los docentes siempre están en busca de una nueva solución al problema del estudiante?					
21	¿Los docentes permiten que los estudiantes se expresen de manera libre y espontánea?					

Muchas gracias por su colaboración

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario de coaching educativo

2. Autor:

Br. Edelmira Elizabeth Muñoz Castillo.

3. Objetivo:

Determinar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas de Contumazá- 2022.

4. Normas:

- Es importante que al contestar el docente sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 60 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Contumazá.

6. Unidad de análisis:

Docente de una Institución Educativa , Contumazá.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupadas en las cuatro dimensiones del coaching educativo y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos, el cual será desarrollado de manera virtual, los participantes ingresaran a través de un link que será enviado por la investigadora.

8. Estructura:

1	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
COACHING EDUCATIVO	ÉTICA DOCENTE	Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes.					
		Predomina la transparencia y la comunicación entre los docentes y los estudiantes.					
		Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes.					
		Los docentes mantienen en confidencialidad la información brindada por el estudiante.					
		Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes.					
	Técnica	Los docentes tienen manejo a profundidad de los conceptos relacionados a su profesión.					
		Los docentes en su momento oportuno gestionan procesos conversacionales sistemáticos.					
		Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender.					

	Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con los estudiantes.						
	Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición.						
Estética	Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes.						
	Los docentes adecúan los espacios de atención a los estudiantes.						
	Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un espacio conversacional.						
	Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes.						
	Los docentes son creativos en la forma de llegar a sus estudiantes.						
Política	El personal administrativo es convocado para la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Local – PEL y Plan Estratégico Institucional – PEI.						
	Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso educativo.						
	Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones.						
	Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante.						
	Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes.						
	Los docentes siempre están en busca de una nueva solución al problema del estudiante.						

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Coaching educativo.

Intervalo	Nivel
1- 39	Deficiente
40 - 79	Regular
80 - 100	Buena

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Ética docente	1 – 8	Deficiente
	9 – 17	Regular
	18 - 25	Buena

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Técnica	1 – 8	Deficiente
	9 - 17	Regular
	18 - 25	Buena

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Estética	1 – 8	Deficiente
	9 - 17	Regular
	18 - 25	Buena

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Política	1 – 8	Deficiente
	9 - 17	Regular
	18 - 25	Buena

	8 - 14	Regular
	15 - 21	Buena

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	= 5
Casi siempre	= 4
A veces	= 3
Casi siempre	= 2
Nunca	= 1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos del área de educación y coaching:

Dra. Doris Elena Pretel Leyva

Dr. Santos Miguel Hermenegildo Gutiérrez

Dr. Paulo César Grijalva Purizaga

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.835, que corresponde a un instrumento altamente confiable.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING
EDUCATIVO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ética docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes?	X		x		X		
2	¿Predomina la transparencia y la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Los docentes mantienen en confidencialidad la información brindada por el estudiante?	X		X		X		
5	¿Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes?	x		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Técnica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los docentes tienen manejo de los conceptos relacionados a su profesión?	X		x		X		
7	¿Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos?	X		X		X		
8	¿Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender?	X		X		X		
9	¿Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con los estudiantes?	X		X		X		
10	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	X		X		X		
11	¿Los docentes son creativos en la forma de llegar a sus estudiantes?	X		X		x		
	DIMENSIÓN 3: Estética.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
13	¿Los docentes adecúan los espacios de atención a los estudiantes?	X		X		X		
14	¿Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un espacio conversacional?	X		X		X	x	
15	¿Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	X		x		X		
	DIMENSIÓN 4: Política.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso educativo?	X		x		X		
18	¿Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones?	X		X		X		
20	¿Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante?	X		X		X		
19	¿Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes?	X		X		X		
20	¿Los docentes siempre están en busca de una nueva solución al problema del estudiante?	X		X		X		
21	¿Los docentes permiten que los estudiantes se expresen de manera libre y espontánea?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: DORIS ELENA PRETEL LEYA
<https://orcid.org/0000-0002-1784-6745>

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

Junio 07 del 2022



Firma del Experto Informante

<https://orcid.org/0000-0002-1784-6745>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ética docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes?	X		X		x		
2	¿Predomina la transparencia y la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Los docentes mantienen en confidencialidad la información brindada por el estudiante?	X		X		X		
5	¿Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Técnica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los docentes tienen manejo de los conceptos relacionados a su profesión?	X		X		X		
7	¿Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos?	X		X		X		
8	¿Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender?	X		X		X		
9	¿Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con los estudiantes?	X		X		X		
10	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	X		X		X		
11	¿Los docentes son creativos en la forma de llegar a sus estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estética.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
13	¿Los docentes adecúan los espacios de atención a los estudiantes?	X		X		X		
14	¿Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un espacio conversacional?	X		X		X		
15	¿Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Política.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso educativo?	X		X		X		
18	¿Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones?	X		X		X		
20	¿Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante?	X		X		X		
19	¿Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes?	X		X		X		
20	¿Los docentes siempre están en busca de una nueva solución al problema del estudiante?	X		X		X		
21	¿Los docentes permiten que los estudiantes se expresen de manera libre y espontánea?	X		x		X		

] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Santos Miguel Hermenegildo Gutierrez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7344-3281>

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

Santos Miguel Hermenegildo Gutiérrez

[https://orcid.org/0000-0001-7344-](https://orcid.org/0000-0001-7344-3281)



3281

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ética docente.							
1	¿Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes?	X		X		x		
2	¿Predomina la transparencia y la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Los docentes mantienen en confidencialidad la información brindada por el estudiante?	X		X		X		
5	¿Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Técnica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los docentes tienen manejo de los conceptos relacionados a su profesión?	X		X		X		
7	¿Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos?	X		X		X		
8	¿Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender?	X		X		X		
9	¿Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con los estudiantes?	X		X		X		
10	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	X		X		X		
11	¿Los docentes son creativos en la forma de llegar a sus estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estética.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes?	X		X		X		
13	¿Los docentes adecúan los espacios de atención a los estudiantes?	X		X		X		
14	¿Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un espacio conversacional?	X		X		X		
15	¿Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Política.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso educativo?	X		X		X		
18	¿Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones?	X		X		X		
20	¿Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante?	X		X		X		
19	¿Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes?	X		X		X		
20	¿Los docentes siempre están en busca de una nueva solución al problema del estudiante?	X		X		X		
21	¿Los docentes permiten que los estudiantes se expresen de manera libre y espontánea?	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: Grijalva Purizaga Paulo César
<https://orcid.org/0000-0001-9999-1390>

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

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

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

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

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

Junio 14 de junio 2022



Firma del Experto Informante
ORCID <https://orcid.org/MMMMMM>

0000-0001-9999-1390

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado docente; el presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca del desempeño docente, usted debe marcar la opción que considere se acerca más a su realidad, se agradece su participación.

Marque su respuesta con "X" según esta escala de valores:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cultural.		1	2	3	4	5
1	¿Percibe en sus colegas la necesidad de contar con un saber especializado?					
2	¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos para su permanente preparación?					
3	¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales frente a la competitividad existe?					
4	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos culturales por la diversidad de estudiantes, con alta preparación?					
5	¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación?					
5	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos?					
7	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos?					
8	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos?					
9	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos?					
10	¿Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos?					
Política.		1	2	3	4	5
11	¿Percibe que sus colegas muestran atención preferente por algunos estudiantes?					
12	¿Percibe que sus colegas forman a sus estudiantes en relaciones sociales?					
13	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social?					
14	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad?					
15	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado?					
16	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre?					

17	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir una sociedad con valores?					
18	¿Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente?					
19	¿Percibe que sus colegas apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social?					
Pedagógica.		1	2	3	4	5
20	¿Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender?					
21	¿Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes?					
22	¿Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje?					
23	¿Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan?					
24	¿Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes?					
25	¿Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes?					
26	¿Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender?					
27	¿Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias?					
28	¿Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes?					
29	¿Percibe que sus colegas establecen relaciones de confianza con los estudiantes?					
30	¿Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes?					
31	¿Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes?					
32	¿Percibe que sus colegas se involucran en las actividades de aprendizaje con los estudiantes?					
33	¿Percibe que sus colegas buscan siempre la mejora de las competencias en cada uno de los estudiantes?					

Gracias por su colaboración.

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario de desempeño docente.

2. Autor:

Br. Edelmira Elizabeth Muñoz Castillo.

3. Objetivo:

Determinar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas de Contumazá- 2022.

4. Normas:

- Es importante que al contestar el docente sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 60 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Contumazá.

6. Unidad de análisis:

Docente de una Institución Educativa, Contumazá.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 33 ítems, agrupadas en las cuatro dimensiones del coaching educativo y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo con las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos, el cual será desarrollado de manera virtual, los participantes ingresaran a través de un link que será enviado por la investigadora.

8. Estructura:

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DOCENTE	CULTURAL	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.					
		Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.					
		Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.					
		Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.					

	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.						
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.						
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.						
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.						
	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.						
	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos.						
Política	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales.						
	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales.						
	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social.						
	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad.						
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país Cohesionado.						
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre.						
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con valores.						
	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente.						
	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social.						
Pedagógica	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender.						
	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes.						
	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje.						
	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan.						
	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.						
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes.						
	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender.						
	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias.						
	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes.						

Pedagógica	Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender.					
	Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes.					
	Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje.					
	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan.					
	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.					
	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes.					
	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender.					
	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias.					
	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes.					
	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes.					
	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes.					
	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes.					
	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes.					
	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes.					

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Coaching educativo.

Intervalo	Nivel
1- 67	Deficiente
68 – 135	Regular
136-170	Buena

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Cultural	1 – 18	Deficiente
	19 – 37	Regular
	38 - 55	Buena

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Política	1 – 8	Deficiente
	9 - 17	Regular

	18 - 25	Buena
--	---------	-------

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Pedagógica	1 – 24	Deficiente
	25 – 49	Regular
	50 – 70	Buena

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	= 5
Casi siempre	= 4
A veces	= 3
Casi siempre	= 2
Nunca	= 1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de una experta del área de educación:

Dra. Doris Elena Pretel Leyva

Dr. Santos Miguel Hermenegildo Gutiérrez

Dr. Paulo Cesar Grijalva Purizaga

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.835, que corresponde a un instrumento altamente confiable.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO
DOCENTE.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Percibe en sus colegas la necesidad de un saber especializado?	X		x		X		
2	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos económicos para su permanente preparación?	X		X		X		
3	¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales frente a la competitividad existe?	X		X		X		
4	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos culturales por la diversidad de estudiantes, con alta preparación?	X		X		X		
5	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación?	X		X		X		
6	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos?	X		X		X		
7	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos?	X		X		X		
8	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos?	X		X		X		
9	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos?	X		X		X		
10	¿Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos?	x		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Política.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Percibe que sus colegas muestran atención preferente por algunos estudiantes?	x		X		x		
12	¿Percibe que sus colegas forman a sus estudiantes en relaciones sociales?	X		X		X		
13	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social?	X		X		X		
14	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad?	X		X		X		
15	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país Cohesionado?	X		X		X		
16	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre?	X		X		X		
17	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir una sociedad con valores?	X		X		X		
18	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente?	X		X		X		
19	¿Percibe que sus colegas apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social?	X		x		X		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender?	x		X		x		
21	¿Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes?	X		X		X		
22	¿Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje?	X		X		X		
23	¿Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan?	X		X		X		
24	¿Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
25	¿Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes?	X		X		X		
26	¿Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender?	X		X		X		

27	¿Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias?	X		X		X		
28	¿Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes?	X		X		X		
29	¿Percibe que sus colegas establecen relaciones de confianza significativo con los estudiantes?	X		X		X		
30	¿Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes?	X		X		X		
31	¿Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes?	X		X		X		
32	¿Percibe que sus colegas se involucran en las actividades de aprendizaje con los estudiantes?	X		X		X		
33	¿Percibe que sus colegas buscan siempre el logro de competencias en cada uno cada uno de los estudiantes?	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de

corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: DORIS ELENA PRETEL LEYVA

<https://orcid.org/0000-0002-1784-6745>

Especialidad del validador: Doctora en educación

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

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

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

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

Junio 07 del 2022



Doris Elena Pretel Leyva

<https://orcid.org/0000-0002-1784-6745>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO
DOCENTE.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultural							
1	¿Percibe en sus colegas la necesidad de un saber especializado?	X		x		X		
2	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos económicos para su permanente preparación?	X		X		X		
3	¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales frente a la competitividad existe?	X		X		X		
4	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos culturales por la diversidad de estudiantes, con alta preparación?	X		X		X		
5	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación?	X		X		X		
6	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos?	X		X		X		
7	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos?	X		X		X		
8	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos?	X		X		X		
9	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos?	X		X		X		
10	¿Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Política.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Percibe que sus colegas muestran atención preferente por algunos estudiantes?	X		X		x		
12	¿Percibe que sus colegas forman a sus estudiantes en relaciones sociales?	X		X		X		
13	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social?	X		X		X		
14	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad?	X		X		X		
15	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país Cohesionado?	X		X		X		
16	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre?	X		X		X		
17	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir una sociedad con valores?	X		X		X		
18	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente?	X		X		X		
19	¿Percibe que sus colegas apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social?	X		x		X		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender?	X		X		x		
21	¿Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes?	X		X		X		
22	¿Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje?	X		X		X		
23	¿Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan?	X		X		X		
24	¿Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
25	¿Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes?	X		X		X		
26	¿Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender?	X		X		X		

27	¿Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias?	X		X		X		
28	¿Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes?	X		X		X		
29	¿Percibe que sus colegas establecen relaciones de confianza significativo con los estudiantes?	X		X		X		
30	¿Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes?	X		X		X		
31	¿Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes?	X		X		X		
32	¿Percibe que sus colegas se involucran en las actividades de aprendizaje con los estudiantes?	X		X		X		
33	¿Percibe que sus colegas buscan siempre el logro de competencias en cada uno cada uno de los estudiantes?	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de

corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: Dr. Santos Miguel Hermenegildo Gutiérrez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7344-3281>

Especialidad del validador: DOCTOR DE EDUCACIÓN

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

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

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

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



.....
Dr. Santos Miguel Hermenegildo Gutiérrez
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7344-3281>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO
DOCENTE.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Percibe en sus colegas la necesidad de un saber especializado?	X		x		X		
2	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos económicos para su permanente preparación?	X		X		X		
3	¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales frente a la competitividad existe?	X		X		X		
4	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos culturales por la diversidad de estudiantes, con alta preparación?	X		X		X		
5	¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación?	X		X		X		
6	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos?	X		X		X		
7	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos?	X		X		X		
8	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos?	X		X		X		
9	¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos?	X		X		X		
10	¿Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Política.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Percibe que sus colegas muestran atención preferente por algunos estudiantes?	X		X		x		
12	¿Percibe que sus colegas forman a sus estudiantes en relaciones sociales?	X		X		X		
13	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social?	X		X		X		
14	¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad?	X		X		X		
15	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país Cohesionado?	X		X		X		
16	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre?	X		X		X		
17	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir una sociedad con valores?	X		X		X		
18	¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente?	X		X		X		
19	¿Percibe que sus colegas apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social?	X		x		X		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender?	X		X		x		
21	¿Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes?	X		X		X		
22	¿Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje?	X		X		X		
23	¿Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan?	X		X		X		
24	¿Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
25	¿Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes?	X		X		X		
26	¿Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender?	X		X		X		

27	¿Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias?	X		X		X		
28	¿Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes?	X		X		X		
29	¿Percibe que sus colegas establecen relaciones de confianza significativo con los estudiantes?	X		X		X		
30	¿Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes?	X		X		X		
31	¿Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes?	X		X		X		
32	¿Percibe que sus colegas se involucran en las actividades de aprendizaje con los estudiantes?	X		X		X		
33	¿Percibe que sus colegas buscan siempre el logro de competencias en cada uno cada uno de los estudiantes?	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de

corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: Grijalva Purizaga Paulo César

<https://orcid.org/0000-0001-9999-1390>

Especialidad del validador: Magister en gestión Pública

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

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

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

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

Junio 14 de junio 2022



Firma del Experto Informante
ORCID <https://orcid.org/MMMMMM>

0000-0001-9999-1390

variable: coaching educativo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	14	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Existe el respeto mutuo entre los docentes y los estudiantes?	61,50	339,500	,182	,965
¿Predomina la transparencia y la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	61,57	330,571	,355	,964
¿Existe plena confianza en la comunicación entre los docentes y los estudiantes?	61,14	321,209	,567	,962
¿Los docentes mantienen en confidencialidad la información brindada por el estudiante?	60,79	310,335	,787	,959
¿Existe el respeto del espacio y la intimidad de los docentes y los estudiantes?	60,93	316,071	,700	,960
¿Los docentes tienen manejo de los conceptos relacionados a su profesión?	61,14	299,209	,858	,958
¿Los docentes, en su momento oportuno, gestionan procesos conversacionales sistemáticos?	61,14	307,363	,786	,959
¿Los docentes gestionan el proceso de aprender a aprender?	61,21	309,720	,836	,959
¿Los docentes se plantean metas concretas en el trabajo con los estudiantes?	61,29	316,989	,781	,959
¿Los docentes son creativos en la forma de llegar a sus estudiantes?	61,14	308,440	,898	,958

¿Existe armonía en las conversaciones que se realizan entre los docentes y los estudiantes?	61,14	308,286	,804	,959
¿Los docentes adecúan los espacios de atención a los estudiantes?	60,86	308,132	,802	,959
¿Los docentes hacen que su trabajo se convierta en un espacio conversacional?	60,86	310,747	,704	,960
¿Los docentes consideran como una obra de arte la formación integral de cada uno de sus estudiantes?	60,93	312,841	,698	,960
¿Los docentes tienen manejo de expresión corporal, las emociones e intuición?	61,50	316,577	,736	,960
¿Los docentes en sus conversaciones hacen sentir a los estudiantes como el centro del proceso educativo?	61,50	323,346	,655	,961
¿Los docentes en el acompañamiento de los estudiantes revisan y toman conciencia de las implicancias de sus decisiones y acciones?	61,21	315,566	,789	,959
¿Los docentes toman en cuenta en su desempeño las relaciones individuales, familiares y sociales del estudiante?	61,07	315,764	,736	,960
¿Los docentes plantean y respetan el límite de su conversación con los estudiantes?	61,07	314,841	,760	,960
¿Los docentes siempre están en busca de una nueva solución al problema del estudiante?	61,29	308,681	,795	,959
¿Los docentes permiten que los estudiantes se expresen de manera libre y espontánea?	61,00	303,538	,885	,958

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
--	---	---

	Válidos	14	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	33

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Percibe en sus colegas la necesidad de contar con un saber especializado?	105,07	391,456	,587	,960
¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos para su permanente preparación?	105,07	395,610	,525	,961
¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales frente a la competitividad existe?	104,57	401,802	,259	,962
¿Percibe que sus colegas enfrentan desafíos culturales por la diversidad de estudiantes, con alta preparación?	105,07	378,225	,768	,959
¿Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación?	105,36	387,632	,695	,960
¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos?	104,79	394,489	,591	,960
¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos?	104,93	394,841	,552	,960
¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos?	104,93	384,687	,719	,959
¿Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos?	105,00	391,077	,635	,960

¿Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos?	104,79	380,951	,851	,959
¿Percibe que sus colegas muestran atención preferente por algunos estudiantes?	105,43	419,495	-,208	,966
¿Percibe que sus colegas forman a sus estudiantes en relaciones sociales?	105,00	405,385	,255	,962
¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social?	104,21	404,797	,144	,963
¿Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad?	103,86	395,363	,444	,961
¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado?	104,71	398,374	,303	,962
¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre?	104,79	388,643	,624	,960
¿Percibe que sus colegas apoyan la misión de toda institución educativa de constituir una sociedad con valores?	104,50	387,500	,779	,959
¿Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente?	104,64	375,016	,905	,958
¿Percibe que sus colegas apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social?	104,57	382,571	,571	,961
¿Percibe que sus colegas tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender?	104,64	373,170	,886	,958
¿Percibe que sus colegas tienen criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de llegar a sus estudiantes?	104,93	375,918	,826	,959
¿Percibe que sus colegas tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de gestionar el aprendizaje?	104,93	375,918	,891	,958
¿Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan?	104,57	373,495	,938	,958

¿Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes?	104,50	379,962	,921	,958
¿Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes?	104,86	386,747	,703	,960
¿Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender?	104,57	380,264	,827	,959
¿Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las competencias?	104,43	385,495	,752	,959
¿Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes?	104,86	390,286	,596	,960
¿Percibe que sus colegas establecen relaciones de confianza con los estudiantes?	104,50	383,346	,737	,959
¿Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes?	104,64	385,940	,748	,959
¿Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes?	104,43	385,187	,688	,960
¿Percibe que sus colegas se involucran en las actividades de aprendizaje con los estudiantes?	104,36	376,709	,938	,958
¿Percibe que sus colegas buscan siempre la mejora de las competencias en cada uno de los estudiantes?	104,50	370,577	,883	,958

CUESTIONARIO COACHING EDUCATIVO

Nº p.	D1: Ética					D2: Técnica						D3: Estética					D4: Política					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	104	
2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	92	
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	93	
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	86	
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	96	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	79	
8	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	84	
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	84	
10	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	3	2	3	3	63	
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	80	
12	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	91	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	102	
14	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88	
15	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	89	
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
17	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	91	
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	98	
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	88	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
21	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	85	
22	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	75	
23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	93	
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	97	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	93	
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	96	
27	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	101	
28	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	103	
30	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	53	
31	5	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	100	
33	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	58	
34	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	55	
35	3	3	3	4	2	5	4	2	4	2	2	4	1	3	4	5	2	5	3	4	68	
36	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	5	2	70	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
38	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	64	
39	2	3	3	2	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	1	5	4	3	54	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103	
41	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
43	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	1	2	2	3	1	2	60	
44	1	1	2	3	3	2	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	65	
45	1	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	82	
46	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	77	
47	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	64	
48	4	2	3	5	2	4	1	5	3	5	1	3	4	2	3	5	5	5	3	1	68	
49	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	61	
50	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	67	
51	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	63	
52	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	95	
53	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	93	
54	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85	
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	80	
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	68	
57	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	90	
58	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	84	
59	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	69	
60	4	3	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	40	

Nº	D1: Cultural										D2: Política										D3: Pedagógica																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33				
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	134		
2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	113		
3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	125		
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159		
5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
6	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	140	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	139		
8	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	112	
9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
10	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	147		
11	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	137	
12	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	116	
13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	139	
14	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	147	
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	150	
16	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	118	
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151	
18	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	101	
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	152	
21	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	131	
22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
23	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	126	
24	3	2	4	3	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	99	
25	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	1	3	3	91	
26	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	121	
27	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	91	
28	4	3	4	3	2	1	2	2	3	3	4	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	104	
29	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	83	
30	1	2	2	2	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	4	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	66		
31	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	105	
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151	
33	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	94	
34	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	5	5	5	3	104	
35	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	102	
36	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	112
37	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	109	
38	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
39	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	113	
40	3	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	98
41	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	95	
42	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	84
43	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	94
44	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	98	
45	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	3	104	
46	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
47	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	103	
48	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	107	
49	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	93	
50	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	110	
51	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
52	2	2	3	1	3	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
53	4	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	4	3	3	3																		



**GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CONTUMAZÁ**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Contumazá, 04 de julio de 2022.

OFICIO N° 433-2022-GORE-CAJ-DRE-UGEL-CTZA-D.

SEÑORA : EDELMIRA ELIZABETH MUÑOZ CASTILLO.
Estudiante del Tercer Ciclo del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Trujillo.

ASUNTO : EMITO LA AUTORIZACIÓN SOLICITADA.

REFERENCIA : EXP. MAD N°6534348.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle el saludo cordial en nombre y representación de la Unidad de Gestión Educativa Local Contumazá; y a la vez, en mérito a su solicitud contenida en el expediente de la referencia, manifestarle que se le autoriza realizar su proyecto de investigación titulado "*El coaching educativo y el desempeño docente en Instituciones educativas de Contumazá - 2022*", en el programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo - Sede Trujillo, con docentes de la jurisdicción de la UGEL Contumazá.

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



RODOLFO GUEVARA PÉREZ
DIRECTOR DEL UGEL CONTUMAZÁ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ADANAQUE VELASQUEZ JENNY RAQUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Coaching educativo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Contumazá- 2022", cuyo autor es MUÑOZ CASTILLO EDELMIRA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ADANAQUE VELASQUEZ JENNY RAQUEL DNI: 02888134 ORCID: 0000-0001-6579-1550	Firmado electrónicamente por: JRAQUELAD el 16- 08-2022 20:01:51

Código documento Trilce: TRI - 0371894