



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos  
instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023

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

**AUTORA:**

Rojas Gonzales, Yasmina ([orcid.org/0000-0003-4103-1631](https://orcid.org/0000-0003-4103-1631))

**ASESORES:**

Dra. Salas Sanchez, Rosa María ([orcid.org/0000-0002-6454-8740](https://orcid.org/0000-0002-6454-8740))

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo ([orcid.org/0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Juan Rojas Tapia y Aquilina  
Gonzales Alvites por su valioso apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme salud y sabiduría.

A la universidad por brindarme la oportunidad de mejorar mi condición profesional

A los docentes del posgrado por compartir sus experiencias

A las instituciones educativas por su colaboración.



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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALAS SANCHEZ ROSA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023", cuyo autor es ROJAS GONZALES YASMINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALAS SANCHEZ ROSA MARIA <b>DNI:</b> 32740436 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6454-8740	Firmado electrónicamente por: RSALASS el 04-01- 2024 21:58:41

Código documento Trilce: TRI - 0720452



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROJAS GONZALES YASMINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROJAS GONZALES YASMINA DNI: 70384187 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4103-1631	Firmado electrónicamente por: RROJASGON el 21-11- 2024 16:45:23

Código documento Trilce: INV - 1450555

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Método de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	1

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Presentación de la población .....	17
<b>Tabla 2</b> Validez de expertos .....	18
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad de instrumentos .....	19
<b>Tabla 4</b> Condiciones de Coaching educativo y sus dimensiones .....	21
<b>Tabla 5</b> Condiciones de Desempeño docente y sus dimensiones .....	22
<b>Tabla 6</b> Análisis de normalidad de los datos .....	23
<b>Tabla 7</b> Relación entre el coaching educativo y el desempeño docente .....	24
<b>Tabla 8</b> Relación entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente .....	25
<b>Tabla 6</b> Relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente .....	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Esquema del diseño de investigación.....	14
-----------------	--	----



## RESUMEN

El objetivo de la siguiente investigación fue determinar la relación del coaching educativo y el desempeño docente. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y tipo de investigación básica; el diseño de investigación fue correlacional con alcance descriptivo, no experimental transversal. Los datos obtenidos fueron recogidos con el cuestionario que anticipadamente fue validado por tres expertos especialistas temáticos y metodológicos, además para tener mejor rigor científico, los resultados de la prueba piloto indicaron alta confiabilidad. Los resultados descriptivos evidencian que un 68,3% de docentes poseen un nivel bueno en coaching educativo y un 58,3% de participantes evidencian un nivel bueno con respecto a la variable de desempeño docente. De acuerdo a los resultados obtenidos  $r=0,669$  y un  $p$ -valor de  $0,000 < 0,05$ , que evidencia alto valor de significatividad. Este resultado se interpreta que, a mayor nivel de coaching educativo, también mejor es el desempeño de los docentes.

**Palabras clave:** *Coaching, desempeño, docente, educación.*

## ABSTRACT

The objective of the following research was to determine the relationship between educational coaching and teaching performance. The study was developed under the quantitative approach and type of basic research; The research design was correlational with a descriptive scope, not a cross-sectional experimental one. The data obtained was collected with the questionnaire that was previously validated by three thematic and methodological specialist experts. In addition, to have better scientific rigor, the results of the pilot test indicated high reliability. The descriptive results show that 68.3% of teachers have a good level in educational coaching and 58.3% of participants show a good level with respect to the teaching performance variable. According to the results obtained,  $r=0.669$  and a  $p$ -value of  $0.000 < 0.05$ , which shows a high significance value. This result means that the higher the level of educational coaching, the better the teachers' performance.

**Keywords:** *Coaching, performance, teaching, education.*

## I. INTRODUCCIÓN

La Unesco (2022) declaró que en muchos países del mundo se evidencia una escasez del manejo de la estrategia de coaching lo que genera en el docente un desempeño poco satisfactorio con el estudiante. El desafío que prevalece en numerosas instituciones educativas a nivel global en relación con el coaching de educación y el desempeño de los profesores se origina por la ausencia de una sólida estructura de apoyo para los educadores. Frecuentemente, los profesores se encuentran con diversas dificultades en el aula, que van desde la gestión del comportamiento estudiantil hasta la adaptación a nuevas metodologías pedagógicas, y enfrentan la carencia de un sistema de coaching efectivo que les ofrezca dirección y retroalimentación individualizada. Este desequilibrio genera una brecha entre las expectativas de mejora del desempeño y la realidad en las aulas, lo que puede tener un impacto adverso en la calidad de la educación impartida. Además, la insuficiencia de recursos y tiempo destinados al coaching educativo restringe la capacidad de los docentes para desarrollar sus habilidades y adaptarse a las cambiantes exigencias educativas (Alvarez, 2021).

Al respecto se indica que las instituciones educativas no invierten en programas sólidos de coaching educativo que estén al alcance de sus docentes. Una de las razones viene a ser los escasos recursos y tiempo que las instituciones destinan, además no se promueve una cultura de aprendizaje continuo que inspire a los profesores a sentirse respaldados y motivados para mejorar su desempeño laboral (Chávez, 2021).

Un caso representativo del problema relacionado con el coaching educativo y el desempeño docente en Estados Unidos puede observarse en el estado de Oklahoma. En años recientes, este estado ha enfrentado desafíos significativos en su sistema educativo, incluyendo la escasez de docentes calificados y la disminución de la calidad de la educación. Una de las causas subyacentes de esta problemática es la falta de apoyo efectivo a los maestros a través de programas de coaching y desarrollo profesional (Ramos, 2019).

Del mismo UNESCO (2022) manifiesta que en muchos países del mundo se evidencia una escasez del manejo de la estrategia de coaching lo que genera en el docente un desempeño poco satisfactorio para el estudiante.

En el Perú, las instituciones educativas también demuestran dificultad en la aplicación efectiva del coaching en educación para elevar el rendimiento de los profesores. A pesar de la relevancia que posee el coaching como herramienta para el desarrollo profesional, numerosas escuelas adolecen de programas estructurados y sistemas de respaldo adecuados para sus educadores. Esta carencia resulta en un estancamiento en la calidad de la enseñanza, dado que los docentes no reciben la retroalimentación y la orientación necesarias para perfeccionar sus habilidades pedagógicas, asimismo, se indica que la ausencia de una cultura de coaching en las instituciones educativas limita la capacidad de los docentes para crecer y ajustarse a las cambiantes demandas del entorno educativo (Vadillo, 2023).

Este problema también se vincula con la necesidad de aumentar la inversión en la capacitación continua de los docentes. Sin un enfoque sólido en el coaching y el desarrollo profesional, el sistema educativo peruano se enfrenta a obstáculos persistentes en términos de calidad educativa y equidad. Para atender esta problemática, es esencial que las instituciones educativas de Perú impulsen la puesta en marcha de programas de coaching educativo efectivos y fomenten una cultura de mejorar continuamente que permita a los profesores prosperar en sus roles y, en última instancia, beneficiar a los estudiantes (Tarrillo, 2020).

Las instituciones educativas que se han seleccionado para la investigación, también evidencian dificultad en el manejo del coaching educativo por lo tanto el desempeño de los docentes es bastante limitado, cayendo en la monotonía y rutina de estrategias que no generan motivación en los estudiantes, descuidan el trabajo cooperativo con los estudiantes, además, no se preocupan en la participación de la educación y dificultan en el mediar situaciones de conflicto. Por otro lado, se observa a menudo que muchos profesores de las IE del distrito de Curahuasi presentan debilidades, en el manejo del coaching educativo, no lo toman en cuenta en programación anual ni para el desarrollo de capacidades y competencias. Su desempeño laboral se hace bastante limitado, poca motivación para innovar el trabajo con estrategias como el coaching educativo.

Ante lo descrito, se redacta el problema general de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023?, así mismo, se formularon los

siguientes problemas específicos: 1)¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023?, 2)¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023? y finalmente 3)¿Cuál es la relación que existe entre mediar en situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023?.

La investigación que se pretende desarrollar se considera de mucha relevancia porque su aporte estará centrado en lo teórico, práctico y metodológico. A nivel teórico su importancia radica en profundizar el estudio de las variables y la relación que guardan entre sí, para ello se tomará en cuenta las diversas teorías y enfoques de las mencionadas variables, el contraste de los resultados de los antecedentes de estudio, todos estos elementos nos permitirán un nuevo conocimiento y aportar a la comunidad científica. A nivel práctico, el presente proyecto ayudará a comprender la conexión del coaching académico y el trabajo del profesor lo cual permitirá identificar y mejorar las competencias como profesional de los profesores de la institución en estudio y de esta forma buscar la eficiencia educativa. Finalmente, según los objetivos planteados, este proyecto se considera importante a nivel metodológico, porque servirá como antecedente para otros estudios, principalmente su aporte estará centrado en el instrumento debidamente validado y en la metodología utilizada.

Además, se redactan los objetivos de estudio, el objetivo general, determinar la relación entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos IE, Apurímac, 2023. De igual forma se formulan los objetivos específicos: 1) Establecer la relación que existe entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023; 2) Establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023; finalmente, 3) Determinar la relación que existe entre mediar en situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023.

Del mismo modo se formula la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente de los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023. Las hipótesis específicas son: 1) Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023; 2) Existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023; y finalmente, 3) Existe una relación significativa entre mediar situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos IE públicas, Apurímac, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo de la investigación tiene su respaldo en estudios similares que se realizaron a nivel internacional y nacional. Como referencias que se consideraron internacionalmente se tiene:

Gallegos (2021) trata sobre coaching Educativo y cambio conductual en estudiantes y docentes. Se averiguó la relación entre el coaching educativo, las actitudes de estudiantes y docentes. Se utilizaron profesionales de Psicología con certificaciones en coaching en un enfoque cualitativo de estudio de caso longitudinal. Se aplicó la herramienta META para ajustar objetivos. La muestra incluyó estudiantes de bachillerato con dificultades conductuales, y se observó una mejora significativa del 20% en su comportamiento. En conclusión, el coaching educativo mostró potencial para generar modificación aceptable en el actuar del estudiante.

Mendoza (2022) en su investigación busco comprobar la relación del programa coaching y habilidad del profesor. Corresponde a un estudio correlacional, de diseño no experimental con alcance descriptivo y transversal. Se trabajó con un grupo de 67 docentes, quienes respondieron un cuestionario. De los resultados se concluye que el programa de coaching producen excelentes resultados que otros sobre mejorar al docente, lo que se debe en gran medida a una formación y capacitación más frecuente y personalizada.

Baldevenites et al. (2022) en su investigación buscó relacionar al desarrollo de competencias con el trabajo de coaching educativo, corresponde a un estudio básico, de nivel descriptivo y sin experimentos, se consideró el cuestionario que fue aplicado a 76 docentes. Los logros obtenidos resaltan la importancia de cambiar la perspectiva tanto a nivel individual como en el equipo directivo y en la institución educativa en su conjunto. Este cambio de enfoque permitiría reconocer la necesidad y la urgencia de incorporar y desarrollar las habilidades sociales en el plan de estudios. Creemos que el Coaching Educativo representa una de las múltiples herramientas que pueden proporcionar la entrada de cambios en la educación y promover el desarrollar una habilidad social tanto en los estudiantes como en toda la comunidad educativa.

Sánchez y Boronat (2019) realizaron la investigación sobre coaching de la educación: forma de desarrollar competencias intra e interpersonal; la investigación fue de tipo cuantitativo, cuasi experimental, se trabajó con 123 docentes, la aplicación del cuestionario permitió concluir que el empleo de un programa de coaching educativo permitió a los partícipes evaluar sus competencias, se muestra un resultado satisfactorio en fortalecer la autoestima del estudiante alcanzado nivel muy alto en ambos grupos con 65%. Y el 78% son más eficaces para resolver problemas y tomar decisiones. Su modelo de autosuficiencia se desarrolló compartiendo ideas, encontrando soluciones comunes y colaborando con colegas. En definitiva, se está contribuyendo al desarrollo de la humanidad a que sea más inteligente y capaz de superar los obstáculos en su progreso de su vida.

Inca (2022) realizó el estudio coaching académico para mejorar la habilidad del directivo de una ciudad en Ecuador. Cuyo objetivo del estudio fue formular un programa para líderes en una institución educativa con enfoque cuantitativo y un diseño trasversal. Los directores de distrito muestran una percepción muy positiva de sus habilidades de liderazgo, incluyendo dimensiones como la comunicación y el liderazgo emocional. Estas habilidades impactan positivamente en las relaciones interpersonales y la formación de grupos de trabajo proactivos y colaborativos. Además, de los resultados se concluye que las relaciones encontradas son moderadas entre las dimensiones, como la visión estratégica y la administración organizacional que son cruciales para el futuro de los gerentes de proyectos en el contexto educativo.

Serey y Zúñiga (2020) en su investigación busco relacionar al coaching y la mejora de los problemas de convivencia escolar post COVID 19. El estudio se enmarca en la investigación descriptiva con un diseño no experimental. En resumen, se concluyó que la relación es directa entre los principales problemas de convivencia, incluyendo sus causas, frecuencia, ubicación, respuestas a estas situaciones y su impacto en la comunidad educativa. También se precisa que se debe revisar las normas de convivencia y las sanciones, estableciendo una nueva visión para la organización y definición de roles de los profesores en la promoción de una convivencia saludable.



A nivel nacional: Cárdenas (2022) en el estudio sobre el coaching y el rendimiento de los docentes, se pretendió identificar la conexión entre los temas examinados. Desde un enfoque metodológico, cuantitativo, empleando un enfoque científico con un diseño no experimental, cuya muestra constituyeron docentes de las instituciones seleccionadas, utilizó una encuesta de estudio para recopilación de datos. Los datos encontrados indican la relación directa entre el programa de coaching y el mejoramiento del rendimiento docente.

Cárdenas (2022) busco determinar el impacto del uso del coaching en la mejora de la práctica docente en Huancayo, investigación con mención de tipo aplicada, nivel explicativo, método científico descriptivo experimental y estadístico, no promovió experimentos, se investigó a dos grupos de docentes de dos IE. , con una muestra total de 79 docentes de los dos centros educativos, en donde se concluye que la aplicación del coaching tiene un efecto objetivo en el trabajo del profesor de la provincia de Huancayo.

Montalvan (2020) condujo una investigación para analizar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en el Centro Educativo Estatal Barranca. El enfoque de este estudio fue cuantitativo, de tipo básico, y siguió un diseño correlacional transversal, utilizando una muestra de 36 docentes. El objetivo principal fue evaluar si los docentes hacen un uso adecuado del coaching educativo y cómo esto se relaciona con su desempeño en el aula. El propósito era implementar métodos efectivos para ayudar a los docentes a alcanzar sus metas.

Se administró un cuestionario sobre desempeño docente y coaching académico a los participantes. Los valores encontrados del estudio indican que el valor de significancia (p-valor) es inferior a 0.05 (valor  $p = 0.00 < 0.05$ ), conduce a rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el coaching pedagógico y el rendimiento académico, con una probabilidad del 95% y un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de 0.756.

Martel (2018) realizó una investigación titulada "La influencia del Coaching Educativo en el Rendimiento Docente en IE en Pasco". Su propósito fue evaluar la primera variable afecta a la variable dependiente, que es el desempeño de los profesores en la EBR de nivel secundario. Este enfoque de investigación se basó

en un diseño cuantitativo de tipo correlacional causal. La población de estudio consistió en 51 profesores, y se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia e interés. Los valores indican que la formación educativa tiene un efecto bueno en el trabajo del profesor, con un valor de correlación de  $r=0.517$ . Se concluye que la correlación es moderada.

Policarpo (2023) en su investigación sobre el coaching educativo y el crecimiento profesional de docentes de Educación Básica Especial (EBE) en Lima, se adoptó un enfoque aplicativo y un esquema sin experimentos. El propósito principal fue evaluar la influencia de la primera variable en la segunda. El estudio se realizó con una población de 101 pedagogos, de la cual se extrajo una muestra de 81 profesores, con el fin de determinar el nivel de relación entre las variables mencionadas. Los resultados revelaron que el 58.2% del desarrollo profesional de los profesores se atribuye a un coaching educativo efectivo, según los hallazgos de la prueba de Regresión Logística Ordinal. Esto sugiere que el modelo de coaching pedagógico tiene un impacto significativo en el desarrollo de los profesores. Específicamente, se encontró que un enfoque de coaching educativo que promueva la comunicación afectiva, la confianza y la ausencia de juicio resulta altamente beneficioso para la mejora del profesional docente.

Zegarra (2023) en un estudio que examinó la influencia sustancial del coaching educativo en el crecimiento profesional de profesores de educación pública en Cusco, se adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo. La muestra consistió en 40 profesores de dos centros educativos y se emplearon cuestionarios que habían sido validados por expertos y demostraron alta confiabilidad. Los resultados revelaron un valor de significancia (p-valor) de 0.0008, que es menor que 0.05. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) mediante el uso del chi-cuadrado. Esto implica que el coaching educativo repercute en forma significativa en la mejora del profesor, especialmente en las dimensiones de responsabilidad y conciencia. Sin embargo, se observó que la dimensión de auto creencia no tiene un impacto significativo en el desarrollo del docente.

Barreto (2023) se analizó la correlación entre el coaching educativo y el compromiso laboral de profesores en una IE Privada (I.E.P.) ubicada en Los Olivos, Lima. La metodología empleada fue de carácter básico y se siguió un

enfoque cuantitativo, con la participación de 50 docentes. Se administró un cuestionario que abordaba ambas variables para recopilar la información necesaria. De acuerdo a los resultados obtenidos según el coeficiente Alfa de Cronbach, se comprobó que el coaching educativo se sitúa en un nivel de calidad bueno con un 60%, mientras que el compromiso laboral docente alcanza un nivel bueno con un 70%. En resumen, se dedujo que hay correlación efectiva entre ambos temas en los docentes de la institución particular ubicada en Los Olivos.

La investigación tiene su soporte teórico en los conceptos y definiciones que se extraen de fuentes con rigor científico, como los artículos, investigaciones y textos especializados. Respecto a la variable coaching educativo, su base teórica se fundamenta en la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura, este investigador postula que el proceso de adquirir conocimiento ocurre mediante la observación y la emulación de individuos que sirven como ejemplos a seguir. En el contexto del coaching educativo, los profesores pueden asumir el rol de tales modelos, ejerciendo una influencia positiva en sus estudiantes.

En relación a la variable coaching educativo Cabezas et al. (2019) considera como un término nuevo, desconocido o sinónimo de estrategias como acompañamiento, instrucción, asistencia, guía, entrenamiento, entre otros. Por otro lado, Bou (2013) señala que el coaching educativo defiende una metodología de enseñanza novedosa que implica una concepción diferente del proceso de aprendizaje. Esta visión se refleja en un antiguo proverbio chino que ilustra cómo proporcionar comida a alguien hambriento por un día es beneficioso, pero enseñarle a pescar asegura su sustento a lo largo de toda su vida. De igual manera, se establece que el coaching educativo implica brindar apoyo a la persona durante un periodo de transformación, en un punto crucial de su vida, basándose en las necesidades que la propia persona manifiesta, hasta que logre alcanzar sus metas.

Según Bou (2013) las dimensiones que considera el coaching educativo son, el trabajo cooperativo y se define como la cooperación y la interacción dinámica entre el coach (instructor) y el coachee (profesor o estudiante) con el fin de lograr metas educativas específicas. Así mismo se indica que en este contexto, se fomenta la colaboración, la retroalimentación positiva y el aprendizaje recíproco,

estableciendo un entorno donde ambas partes aportan al avance y al desarrollo profesional o académico del coachee (García, 2022).

Por otro lado, sobre la dimensión, comunicación asertiva se define como la expresión franca y respetuosa de pensamientos, necesidades, deseos y opiniones, evitando agresiones o pasividad. Implica la capacidad de comunicar ideas con sinceridad, escuchar atentamente a los demás, mostrar consideración hacia sus perspectivas y establecer límites personales de manera eficaz. Este estilo de comunicación fomenta relaciones saludables, la resolución constructiva de conflictos y una interacción social basada en el mutuo respeto. Se considera esencial para la comunicación efectiva en una variedad de contextos, que abarcan desde el ámbito laboral hasta las relaciones personales (Delgado et al., 2021).

Finalmente, respecto a la dimensión mediar en situaciones de conflicto, se define como el proceso que busca intervenir en las situaciones de conflicto entre diferentes participantes del sistema educativo, proporcionando herramientas para facilitar la toma de decisiones y llegar a acuerdos entre ambas partes. Generalmente en este proceso se encuentran profesionales como psicólogos educativos, directores, jefes de estudio, jefes de departamento, inspectores y profesores que puedan cumplir con esta estrategia (Sánchez M., 2019).

Con relación a la variable Desempeño docente, su definición está fundamentado en la teoría del aprendizaje por competencias, uno de los principales promotores de esta teoría fue el psicólogo David McClelland, quien desempeñó un papel fundamental en la concepción de las competencias en los ámbitos laboral y educativo. Su trabajo contribuyó a la percepción de las competencias como destrezas fundamentales para alcanzar el éxito en la vida. Dentro de este enfoque teórico, el énfasis recae en el desarrollo de habilidades específicas que tienen aplicación en situaciones prácticas. Los educadores eficaces desempeñan un papel crucial al guiar a los estudiantes en la adquisición y demostración de estas competencias (Ramírez , 2020).

González (2022) define al desempeño docente como la competencia y destreza de un instructor para llevar a cabo sus labores pedagógicas de manera eficiente en un ambiente educativo. Esto comprende la concepción, implementación y evaluación de estrategias de enseñanza destinadas a impulsar

el aprendizaje de los estudiantes. Profesores competentes deben tener la capacidad de comunicar de manera clara y comprensible, adaptarse a las necesidades y formas de aprendizaje de sus pupilos, y generar un entorno de aula que sea acogedor y motivante. Además, el desempeño docente abarca la aptitud para medir el progreso de los estudiantes, brindar una retroalimentación constructiva y ajustar su enfoque de enseñanza según lo requieran las circunstancias. En última instancia, un rendimiento docente sólido ejerce un impacto de importancia en el éxito académico y en el desarrollo de los estudiantes.

Por otro lado Chávez et al., (2022) define al desempeño docente como la dedicación según su propio perfeccionamiento, en este proceso la actualización continua de sus conocimientos y la reflexión acerca de sus prácticas pedagógicas. La evaluación del desempeño docente se erige como un recurso importante en el proceso de mejora de la eficacia educativa, al permitir la identificación de áreas de competencia y aspectos susceptibles de mejora, y ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y la excelencia en la enseñanza.

El desempeño docente está basado en las dimensiones que se vinculan a la gestión escolar, la convivencia escolar, la relación escuela, familia y comunidad, además de los procesos pedagógicos. Sobre la gestión escolar, Melgar (2020) define como el conjunto de acciones que involucran el planificar, organizar, dirigir y supervisar todo tipo de operación y recurso de una entidad educativa, con un fin fundamental de lograr sus metas académicas y administrativas de manera eficaz y eficiente. Este proceso abarca la toma de decisiones estratégicas, el asignar los recursos económicos y humano, la promoción de un ambiente de aprendizaje positivo, la continua evaluación y mejora, la comunicación con la comunidad educativa, y el cumplimiento de las políticas y regulaciones educativas. La gestión escolar efectiva se torna crucial para asegurar un entorno de enseñanza y aprendizaje óptimo, el desarrollo integral de los estudiantes y el funcionamiento eficaz de la institución educativa en su conjunto.

En relación a la dimensión convivencia escolar, Flores y Herrera (2020) manifiestan que la convivencia escolar hace referencia a la interacción y relaciones entre individuos en un entorno educativo, donde estudiantes,

profesores, personal administrativo y padres de familia mantienen una convivencia armónica y respetuosa. En una convivencia escolar positiva, se prioriza el cultivo del respeto, la tolerancia, la empatía y la resolución pacífica de conflictos, lo que contribuye a establecer un ambiente de aprendizaje seguro y propicio para el crecimiento integral de los estudiantes. Fomentar una convivencia escolar saludable resulta esencial para el bienestar emocional y el rendimiento académico de los escolares, además de reforzar valores sociales en el marco educativo.

Sobre la definición relación escuela, familia y comunidad existen varias definiciones, pero el más relevante lo considera Mena et al. (2021) ellos indican que constituye una estrecha y continua colaboración entre estos tres fundamentos clave en el ámbito educativo. En este proceso, se busca establecer una sinergia entre la institución educativa, los padres y cuidadores de los estudiantes, así como la comunidad en su conjunto, con el propósito de originar un grupo de aprendizaje enriquecedor y de apoyo para los alumnos. Esta colaboración puede manifestarse a través de una comunicación regular entre la escuela y las familias, la participación activa de la comunidad en proyectos educativos y la formación de una red de apoyo que contribuye al éxito académico y al desarrollo personal de los estudiantes. La eficaz interacción entre estos tres componentes resulta fundamental para hacerle más fuerte al tema educativo, la propaganda de la implicación activa de la familia en la vida escolar y la conexión de la educación con las necesidades y valores de la comunidad.

Finalmente, respecto a la dimensión procesos pedagógicos que ponen en práctica los docentes Méndez (2023) define como las tácticas, estrategias y enfoques que el docente emplea con el propósito de facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes en el ámbito escolar. Estos procedimientos abarcan desde la planificación de las lecciones, la transmisión de los contenidos de manera clara y accesible, la interacción activa con los alumnos, hasta la evaluación constante del progreso y la adaptación de los métodos de enseñanza para atender a las necesidades individuales de cada estudiante. Los docentes diversifican sus métodos de instrucción, estimulan la participación activa de los alumnos, promueven el pensamiento crítico y la resolución de problemas, y crean un ambiente de aula motivador y enriquecedor. Además, integran

retroalimentación y evaluación formativa para ajustar de forma continua sus enfoques y asegurar que se alcancen los objetivos educativos, siendo estos procesos pedagógicos eficaces fundamentales para promover un aprendizaje que sea significativo y para que los estudiantes adquieran habilidades y conocimientos de manera efectiva.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Respecto al enfoque de investigación, se consideró el cuantitativo, sobre este enfoque, Sánchez, F. (2023) define como el estudio que se encarga de presentar información en base a resultados numéricos.

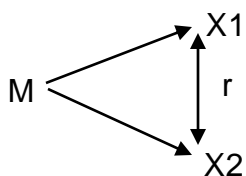
**3.1.1 Tipo de investigación:** Se optó por la investigación básica, ya que se recabó información teórica para comprender mejor las variables y dimensiones de la investigación. Además, se buscó incrementar el conocimiento existente al respecto, sin buscar una solución al problema. Ortega (2023) manifiesta que también se le nombra como estudio puro o fundamental, tiene como fin generar conocimiento teórico y adquirir una comprensión de conceptos esenciales sin la necesidad de una aplicación práctica inmediata. Su principal enfoque radica en el aumento de la comprensión de principios y teorías en múltiples campos de la ciencia.

**3.1.2 Diseño de investigación:** El diseño considerado del estudio fue el no hacer experimentos con alcance de describir y correlacionar y de corte transversal. Según Montano (2021) esta investigación se caracteriza por que no se apoya en experimentos, lo que significa que no se busca producir resultados predecibles en un entorno controlado como lo haría la investigación experimental. De igual forma se precisa que fue descriptiva y correlacional, ya que se encaró de describir los eventos observados y evaluará la relación entre los sujetos, además correspondió a un estudio transversal, porque los datos se recopilaron en un solo momento de las unidades de análisis.

La esquematización que correspondió a este diseño fue el siguiente:

#### **Figura 1**

*Esquema del diseño de investigación*



M: Muestra de 60 profesores.

x1: análisis de coaching educativo.



x<sup>2</sup>: análisis de desempeño docente.

r: relación de coaching educativo y desempeño docente.

### 3.2. Variables y operacionalización

Para la ejecución del estudio se tuvo en cuenta dos variables:

#### Variable 1: Coaching educativo

- **Definición conceptual:** El coaching educativo se refiere a una metodología de apoyo y crecimiento utilizada en el ámbito educativo. En este proceso, se establece una colaboración activa entre un coach (mentor) y un docente, estudiante o grupo educativo con el propósito de potenciar el desempeño, competencias y metas relacionadas con el aprendizaje, enseñanza y el desarrollo tanto personal como profesional dentro del entorno educativo (Bernardez, 2020).
- **Definición operacional:** La variable se ha medido a partir de una dimensión y su respectivo indicador que fueron extraídos de su conceptualización, se toman en cuenta en el instrumento en forma de ítems y con alternativas de opinión de tipo escala de Likert, sus índices respectivos serán categorizados para su respectiva presentación en tablas y figuras estadísticas (ver anexo).
- **Indicadores:** para cuantificar el coaching educativo se ha identificado 15 indicadores los cuales son, distribución de tareas, coordinación de funciones, aporte de ideas, cumplimiento de plazos, evaluación de desempeño, expresión adecuada de la emoción, escucha activa, respeto a los demás, expresión clara, flexibilidad en la comunicación, resolución de conflictos, escucha activa, neutralidad e imparcialidad, identificación de necesidades y seguimiento y evaluación.
- **Escala de medición:** se ha establecido hacer uso de medición ordinal Likert, que contiene cinco opciones de respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.

#### Variable 2: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** El desempeño docente se refiere a la ejecución y eficacia de un profesor en su función de educar y

orientar a los estudiantes, englobando su habilidad para comunicar información, promover el aprendizaje, crear un entorno de aula favorable y fomentar el crecimiento académico y personal de los estudiantes que se encuentra bajo su responsabilidad (Ccoto, 2023).

- **Definición operacional:** fue medido a partir de las dimensiones consideradas en la matriz de operacionalización, con sus respectivos indicadores y los ítems que se redactaron para el cuestionario. Su procesamiento estadístico permitirá analizar e interpretar los resultados encontrados (Ver anexo).
- **Indicadores:** Así mismo en el desempeño docente se ha identificado 16 indicadores: liderazgo y dirección, planificación y organización, gestión de recursos, evaluación y mejora continua, Respeto, tolerancia, empatía, comunicación asertiva, participación de los padres, clima escolar positivo, Involucramiento de la comunidad, logro académico de los estudiantes, adaptación a estilos de aprendizaje, evaluación formativa, gestión en el aula y planificación de lecciones efectivas.
- **Escala de medición:** se ha establecido hacer uso de medición ordinal Likert, que contiene cinco opciones de respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.

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

**3.3.1 Población:** La información fue recogida de una población de 60 docentes de las dos instituciones consideradas para el estudio. Al respecto, Arias et al. (2023) define como el conjunto completo de sujetos considerados en una investigación o análisis estadístico. Estos elementos comparten atributos similares y pueden incluir objetos, animales u otros sujetos que presentan varias características comunes dentro de un grupo.

**Tabla 1**  
Presentación de la población

Lugar	Nº de institución	Institución educativa	Docentes
Curahuasi	1	Antonio Ocampo	42
	2	Ramón castilla	18
Total			60

Nota. Elaboración Propia

- **Criterios de inclusión:** Para el estudio se incluyeron a los docentes que a la fecha se encuentran laborando en las instituciones. Hernández (2019) Señala que, al elegir a los miembros de una muestra, deben cumplir con criterios específicos para recopilar la información necesaria.
- **Criterios de exclusión:** se excluyeron a los docentes que se encontraban con permiso y licencia sin goce de haber. Ortega (2023) precisa que se excluyen de una muestra de estudio a los sujetos que no reúnen los requisitos exigidos.

**3.3.2 Muestra:** La muestra fue de tipo censal porque se consideró a toda la población debido a la necesidad que se tiene para el recoger información de todos los profesores.

**3.3.2 Muestreo:** Se manejó un enfoque de muestreo no probabilístico en la investigación, ya que la muestra de estudio fue el total de docentes que a la fecha laboran en las dos instituciones educativas. Otzen (2017) define el muestreo no probabilístico como una técnica de selección de muestra que no se basa en el azar para la elección de elementos de la población.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Estuvo constituido por los docentes de las instituciones educativas consideradas para el estudio.

**3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:** La encuesta se empleó para abordar cada variable, lo que requirió la creación de preguntas fundamentadas en los indicadores detallados en la tabla de operacionalización. Estas preguntas fueron acompañadas de opciones en una escala ordinal, con el propósito de someterlas a análisis estadístico y eventualmente ajustarlas. Montagud (2020) manifiesta que una encuesta es una forma de recoger información e implica hacer preguntas estandarizadas a un grupo de personas para obtener información sobre sus opiniones, actitudes o características.

Instrumento de recolección de datos. los datos fueron recogidos de manera directa de las unidades de análisis utilizando el cuestionario. Ortega et al. (2021) lo concibe como un conjunto de preguntas que deben estar formuladas de manera coherente y organizada en un orden específico, de modo que las respuestas puedan brindar toda la información necesaria.

Validación, el cuestionario se creó a partir de los indicadores de cada dimensión de las variables. No obstante, antes de su uso, fue sometido a revisión por tres expertos, quienes evaluaron su coherencia, consistencia y formulación de las preguntas. Rodríguez, (2021) define a la validación como el proceso de evaluar el contenido de las preguntas, su coherencia y consistencia respecto a lo que se quiere medir. La revisión fue positiva, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis (Ver anexo).

La confiabilidad se realizó a través de la validación adicional del cuestionario antes de su implementación, por expertos quienes dieron fe de su representación y concordancia en cada una de los ítems, una vez aprobada se realizó la aplicación.

**Tabla 2**  
*Validez de expertos*

Validaciones	Coaching educativo	Desempeño Docente
Mg. Aldo Latorre Lovón	Aplicable	Aplicable
Mg. María Angélica Cornelio Chirinos	Aplicable	Aplicable
Mg. Juana Altamirano Dávalos	Aplicable	Aplicable

*Fuente: Análisis de los certificados de validación por expertos.*

Se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach como indicador estadístico para evaluar la validez, y se autorizó su uso porque el valor resultante fue superior a 0.8. Para este propósito, se llevó a cabo una prueba piloto con el 10% de la población.

**Tabla 3**  
*Confiabilidad de instrumentos*

Variabes	N° ítems	Alfa de Cronbach
Coaching Educativo	15	0,877
Desempeño Docente	16	0,948

*Fuente: Resultados de la prueba de Cronbach*

**3.5 Procedimientos:** se siguieron los siguientes procedimientos: se definió el problema de investigación, se estudió el marco teórico, se plantearon hipótesis, se optó la muestra, se manejó un instrumento de investigación para recolectar datos, se aplicaron métodos estadísticos y herramientas apropiadas para el análisis, se interpretaron los datos, se verificó la validez de las hipótesis, se llevó a cabo la discusión y, finalmente, se elaboraron conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos.

**3.6 Método de análisis de datos:** se empleó una prueba de normalidad de los datos con el propósito de calcular la estadística de correlación, que sirvió para evaluar la relación entre los elementos de investigación. Dicha estadística se fundamentó en valores normalizados desde un punto de vista estadístico. Este proceso se llevó a cabo mediante el uso del software SPSS 26.

**3.7 Aspectos éticos:** el estudio se basó en principios éticos determinados en la Declaración de Helsinki de 1975, con sus revisiones hasta 2013. Antes de comenzar, se obtuvo el consentimiento pleno de los docentes colaboradores, y se informó a los directores de las instituciones educativas involucradas. La información se trató con confidencialidad y solo se empleó para el estudio, resguardando la privacidad y reputación de las personas. Se siguieron los ideales morales de hacer el bien, evitar daños, preservar la libertad y actuar imparcialmente. Asimismo, se observaron los principios de honestidad, responsabilidad, cortesía e imparcialidad exigidos por la RVI N°062-2023-VI-UCV, con un enfoque en los derechos y la dignidad de las personas.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 4**

*Niveles de coaching educativo y sus dimensiones*

	Trabajo cooperativo		Comunicación asertiva		Mediación en situaciones de conflicto		Coaching educativo	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Malo	5	8.3	4	6.7	2	3.3	4	6.7
Regular	18	30	23	38.3	22	36.7	15	25
Bueno	37	61.7	33	55	36	60	41	68.3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

En los resultados de la tabla 4 se observan las condiciones que se consideran a la variable y sus dimensiones. Sobre el trabajo cooperativo el 61,7% lo califica como bueno; sobre la comunicación asertiva el 55% indica que es buena; respecto a la mediación en situaciones de conflicto el 60% precisa que es buena y de estos resultados se sistematiza para la variable, calificándolo en un 68,3% como bueno al coaching educativo.

**Tabla 5***Niveles de desempeño docente y sus dimensiones*

	Gestión Escolar		Convivencia escolar		Relación escuela, familia y comunidad		Procesos pedagógicos		Desempeño docente	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Malo	6	10	11	18.3	4	6.7	6	10	4	6.7
Regular	21	35	17	28.3	33	55	18	30	21	35
Bueno	33	55	32	53.4	23	38.3	36	60	35	58.3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

Los datos que se exponen en la tabla 5, evidencia la opinión de los trabajadores sobre el desempeño docente y sus dimensiones. La gestión escolar se califica como bueno en un 55%; la convivencia escolar se califica como buena en un 53,4%; la relación escuela, familia y comunidad se califica como regular en un 55%; respecto a los procesos pedagógicos el 60% lo califica como bueno y sobre el desempeño docente, también en un 58,3% indican que es bueno.



## Análisis inferencial

**Tabla 6**

*Análisis de normalidad de los datos*

Kolmogorov-Smirnov	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,144	60	,003
Desempeño docente	,168	60	,000

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 6 muestra el resultado de la evaluación de normalidad que se realizó a los datos recogidos. Teniendo en cuenta que la muestra es de 60, según los criterios establecidos se consideró a Kolmogorov-Smirnov, después de la evaluación, se observa para coaching educativo el valor Sig. Es  $0,003 < 0,05$ ; además para desempeño docente Sig. es  $0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que los datos no tienen una distribución normal por lo que se consideró el Rho de Spearman para contrastar la hipótesis.

**Tabla 7**

Relación entre el coaching educativo y el desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coef. de correl.	,669
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 7 presenta información sobre el nivel de correlación que se ha obtenido entre las variables principales. El valor Sig. = 0,000 <0,05 confirmando la existencia de correlación y además se rechaza la hipótesis nula que contradice a la hipótesis de la investigación. El valor  $r=0,669$  lo que indica moderada correlación.

**Tabla 8**

Relación entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Trabajo cooperativo	Coefic. de correlac.	,665
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla 8 se obtuvo un valor de significancia igual a 0,000 lo que es inferior al 0,05 consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la existencia de correlación moderada en un 0,665 según escala de Rho de Spearman entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente.

**Tabla 9**

Relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coefic. de correlac.	,442
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

La comparación de los resultados obtenidos entre la comunicación asertiva y el desempeño docente precisan que existe correlación moderada con un  $r=0,442$ ; además rechaza la hipótesis nula porque  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ .

**Tabla 10**

Relación entre mediar situaciones de conflicto y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Mediación en situaciones de conflicto	Coefic. de correlac. Sig. (bilateral) N	,598 ,000 60

*Nota.* Datos recogidos de la aplicación del cuestionario

En dicha tabla se evidencia la relación moderada que existe entre la mediación en situaciones de conflicto y el desempeño docente, el valor obtenido fue de 0,598 y su significancia  $0,000 < 0,05$ .

## V. DISCUSIÓN

La investigación que se desarrolló trató del coaching educativo y el desempeño de los docentes en una institución educativa. El objetivo principal fue encontrar la relación de las variables. El estudio se origina después de la observación que se realizó al trabajo de los docentes, principalmente en el uso de la estrategia cuando los docentes llevan a cabo su sesión de clase. Los resultados obtenidos se vinculan con las hipótesis planteadas inicialmente y que luego fueron contrastadas con los resultados estadísticos.

Los hallazgos de la presente investigación revelan una relación buena entre el coaching educativo y el desempeño docente de los profesores en dos IE públicas en Apurímac, 2023. El valor ( $r$ ) obtenido fue de 0,669, indicando una asociación moderada entre estas dos variables. Además, el valor de significancia obtenido ( $0,000 < 0,05$ ) sugiere que la relación observada es estadísticamente buena, respaldando la hipótesis general planteada.

Este resultado se alinea con estudios realizados por ejemplo Mendoza (2022), donde se exploró la relación entre programas de coaching y la habilidad docente. En este contexto, Mendoza concluyó que los programas de coaching generan resultados superiores en comparación con otros programas de desarrollo docente. La explicación principal radica en la naturaleza más frecuente y personalizada de la formación y capacitación proporcionada a través del coaching. Este hallazgo refuerza la idea de que el coaching educativo se presenta como una estrategia eficaz para perfeccionar el desempeño docente.

Es interesante notar que Cabezas et al. (2019) consideran el coaching como un término nuevo, desconocido o sinónimo de otras estrategias como acompañamiento, instrucción, asistencia, guía, y entrenamiento. Esta perspectiva resalta la complejidad y la diversidad de enfoques que pueden caer bajo el paraguas del coaching educativo. En el contexto de nuestra investigación, queda claro que el coaching educativo ha demostrado ser una herramienta de

gran valor para impulsar el desempeño de los profesores en instituciones educativas públicas en Apurímac.

Estos resultados ofrecen importantes implicaciones para la mejora continua de la calidad educativa en la región. Los responsables de la toma de decisiones en el ámbito educativo pueden considerar la implementación y fortalecimiento de programas de coaching como una estrategia clave para el desarrollo profesional de los pedagogos. Además, estos hallazgos pueden servir como base para futuras investigaciones y la adaptación de políticas educativas que busquen potenciar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en otras áreas geográficas o contextos educativos.

Los resultados adquiridos en esta investigación respaldan la hipótesis específica 1 la cual postulaba, la existencia de una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas en Apurímac. El coeficiente de correlación ( $r$ ) obtenido fue de 0,665, indicando una asociación moderada entre estas dos variables. Además, el valor de significancia fue de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia preestablecido (0,05), confirmándose así la relevancia estadística de la relación observada.

Estos resultados destacan la importancia del trabajo cooperativo como un factor positivo que incide en el desempeño de los docentes. La colaboración y la interacción dinámica entre los profesores, tal como define Bou (2013), emergen como elementos cruciales para alcanzar metas educativas específicas. La conexión entre la cooperación entre docentes y el rendimiento docente se consolida en este estudio, sugiriendo que la promoción de entornos colaborativos puede ser una estrategia eficaz para mejorar la calidad de la enseñanza en instituciones educativas públicas en Apurímac.

En contraste con los hallazgos de Cárdenas (2022), quien exploró la relación entre el programa de coaching y el mejoramiento del rendimiento docente, nuestro estudio se centra en el trabajo cooperativo. Aunque ambos enfoques,

coaching y trabajo cooperativo, parecen estar asociados positivamente con el desempeño docente, es relevante destacar las diferencias en las intervenciones. Mientras que el coaching se centra en una relación más individualizada entre el coach y el coachee, el trabajo cooperativo implica la colaboración entre pares.

Estos resultados tienen implicaciones significativas para la formulación de políticas educativas y prácticas pedagógicas en Apurímac y, potencialmente, en contextos similares. Fomentar y apoyar el trabajo cooperativo entre los profesores podría ser una estrategia clave para fortalecer el desempeño docente y, en última instancia, mejorar la calidad de la educación. Además, se sugiere que futuras investigaciones exploren de manera más detallada las dinámicas específicas del trabajo cooperativo que contribuyen de manera más efectiva al desempeño docente.

Los resultados conseguidos en esta investigación respaldan la hipótesis específica 2, que afirmaba la preexistencia de una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas en Apurímac. El coeficiente de correlación ( $r$ ) obtenido fue de 0,442, indicando una asociación moderada entre estas dos variables. Además, el valor de significancia fue de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia preestablecido (0,05), confirmando la relevancia estadística de la relación observada.

Estos resultados sugieren que la comunicación asertiva, según la definición proporcionada por Delgado et al. (2021), juega un papel crucial en el desempeño docente. La expresión franca y respetuosa de pensamientos, necesidades, deseos y opiniones, junto con la capacidad de escuchar y considerar las perspectivas de los demás, se asocia positivamente con un desempeño docente más efectivo. Esta capacidad de comunicación eficaz puede contribuir a un ambiente educativo más saludable y propicio para el aprendizaje.

En contraste con los hallazgos de Montalvan (2020), cuya investigación se centró en la relación entre el coaching educativo y el rendimiento académico, nuestro estudio explora la conexión entre la comunicación asertiva y el desempeño docente. Aunque ambos estudios revelan correlaciones



significativas en contextos educativos, la diferencia en las variables clave resalta la importancia de abordar diversas dimensiones del desarrollo profesional docente.

Los resultados encontrados aquí ofrecen perspectivas valiosas para la formulación de estrategias de desarrollo profesional y prácticas pedagógicas en Apurímac. La promoción de habilidades de comunicación asertiva entre los docentes puede ser un enfoque efectivo para mejorar la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo. Además, se recomienda explorar en futuras investigaciones las posibles interrelaciones entre la comunicación asertiva, el trabajo cooperativo y otras variables relevantes para obtener una comprensión más completa de los factores que influyen en el desempeño docente.

Los resultados obtenidos en esta investigación respaldan la hipótesis específica 3, que planteaba la existencia de una relación significativa entre mediar situaciones de conflicto y el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas en Apurímac. El coeficiente de correlación ( $r$ ) obtenido fue de 0,598, indicando una asociación moderada entre estas dos variables. Además, el valor de significancia fue de 0,000, lo cual es inferior al nivel de significancia preestablecido (0,05), confirmando la relevancia estadística de la relación observada.

Estos resultados sugieren que la habilidad para mediar situaciones de conflicto se asocia positivamente con un mejor desempeño docente. En línea con la definición proporcionada por Sánchez (2019), el proceso de intervención en situaciones conflictivas entre diferentes participantes del sistema educativo parece ser un elemento crucial para permitir la toma de decisiones y lograr acuerdos. La capacidad de manejar conflictos de manera efectiva puede contribuir a un ambiente escolar más armonioso y propicio para el aprendizaje. En contraste con los hallazgos de Policarpo (2023), cuya investigación se centró en el impacto del coaching educativo en el crecimiento profesional de docentes de Educación Básica Especial (EBE) en Lima, nuestro estudio se enfoca en la mediación de conflictos. Aunque ambos estudios sugieren la importancia de intervenciones específicas para el desarrollo docente, resalta la diversidad de estrategias que pueden influir en el desempeño de los educadores.

Los resultados de esta investigación tienen implicaciones valiosas para el diseño de programas de desarrollo profesional y políticas educativas en Apurímac. Fomentar y fortalecer las habilidades de mediación de conflictos entre los docentes podría ser una estrategia clave para mejorar la calidad del entorno educativo y, en última instancia, el desempeño docente. Además, se sugiere que futuras investigaciones exploren de manera más detallada las dinámicas específicas de la mediación de conflictos que contribuyen de manera más efectiva al desarrollo docente y al bienestar en las instituciones educativas. Cabe precisar que los resultados descriptivos obtenidos a través de la recopilación de datos revelan una serie de percepciones significativas sobre diversos aspectos clave en el ámbito educativo. A continuación, se discutirán los hallazgos en relación con las diferentes variables evaluadas, destacando la opinión de los participantes en cada categoría.

En cuanto al trabajo cooperativo, es alentador observar que un 61,7% de los participantes lo califica como "bueno". Este resultado sugiere una predisposición positiva hacia la colaboración entre miembros del personal educativo. La importancia del trabajo en equipo en el ámbito educativo no puede subestimarse, ya que contribuye no solo al desarrollo profesional de los docentes, sino también al logro de objetivos pedagógicos más amplios.

En lo que respecta a la comunicación asertiva, aunque el 55% indica que es buena, es interesante explorar más a fondo los motivos detrás de la percepción menos favorable en comparación con el trabajo cooperativo. La comunicación efectiva es esencial para un entorno educativo saludable, y entender los desafíos percibidos puede ser crucial para mejorar esta área.

Los resultados relacionados con la mediación en situaciones de conflicto, con un 60% de participantes que la precisan como buena, son prometedores. La capacidad para abordar y resolver conflictos de manera efectiva contribuye significativamente al clima escolar positivo y al bienestar tanto de los educadores como de los estudiantes.

En cuanto al coaching educativo, la sistematización de los resultados muestra un porcentaje destacado del 68,3% que lo califica como bueno. Este hallazgo respalda la importancia de implementar estrategias de apoyo y desarrollo

profesional, como el coaching, para mejorar las habilidades y la eficacia de los educadores.

En el ámbito de la gestión escolar, es alentador que un 55% la califique como buena. La administración eficaz de una institución educativa es esencial para crear un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento tanto de estudiantes como de docentes.

Respecto a la convivencia escolar, aunque un 53,4% la califica como buena, la ligera disminución en comparación con otras variables podría indicar áreas específicas que requieren atención. Explorar las percepciones de los participantes puede proporcionar información valiosa para fortalecer la convivencia en la escuela.

La relación escuela, familia y comunidad, calificada como regular en un 55%, señala la necesidad de explorar estrategias para fortalecer la colaboración y la participación de las familias y la comunidad en el proceso educativo.

En cuanto a los procesos pedagógicos y el desempeño docente, los resultados son alentadores, con un 60% y un 58,3% que los califican como buenos, respectivamente. Estos hallazgos sugieren que la calidad de la enseñanza y el desempeño de los docentes son áreas en las que la institución está teniendo éxito.

Los hallazgos obtenidos a través de la evaluación de diversas variables en el ámbito educativo revelan un panorama significativo sobre las percepciones y experiencias de los participantes. Estos resultados no solo brindan una instantánea de la realidad actual de la institución educativa, sino que también sirven como un punto de partida para la toma de decisiones informada y la implementación de estrategias de mejora.

El hecho de que el 61,7% de los participantes califique el trabajo cooperativo como "bueno" destaca la importancia atribuida a la colaboración entre colegas. Este hallazgo sugiere un ambiente propicio para el intercambio de ideas y recursos, lo que puede tener un impacto positivo en el desarrollo profesional y, en última instancia, en la calidad de la enseñanza.

La percepción de la comunicación asertiva como buena para el 55% de los participantes es un indicador importante, aunque ligeramente inferior al trabajo cooperativo.

El reconocimiento de la mediación en situaciones de conflicto como buena por el 60% de los participantes destaca la importancia de desarrollar habilidades de resolución de problemas y gestión de conflictos entre el personal educativo. Implica que las iniciativas de desarrollo profesional en estas áreas pueden contribuir significativamente a un clima escolar más saludable y a relaciones interpersonales más positivas.

La alta calificación del coaching educativo, con un 68,3% de aprobación, resalta la efectividad percibida de esta modalidad de apoyo.

En cuanto a la gestión escolar, la calificación del 55% como "buena" indica un nivel razonable de satisfacción, pero también señala áreas específicas que podrían beneficiarse de una revisión y fortalecimiento. La gestión efectiva no solo influye en la eficiencia operativa, sino que también impacta en la percepción general de la institución.

La calificación de la convivencia escolar como buena por el 53,4% es un punto de atención, ya que sugiere que existe un margen para mejorar las relaciones interpersonales y el clima general en la escuela. Implica que la implementación de programas o intervenciones específicas para fortalecer la convivencia podría ser beneficioso para crear un ambiente más armonioso y propicio para el aprendizaje.

La relación escuela, familia y comunidad, calificada como regular en un 55%, señala la necesidad de fortalecer los vínculos con los padres y la comunidad. La colaboración activa con las partes interesadas externas puede ser esencial para un apoyo holístico a los estudiantes.

La alta calificación del 60% para los procesos pedagógicos y el 58,3% para el desempeño docente son indicadores alentadores. Estos resultados sugieren que, en general, la calidad de la enseñanza y el desempeño de los pedagogos son aspectos bien valorados por la comunidad educativa.

La implicancia general de estos hallazgos es que, aunque hay áreas de fortaleza en la institución educativa, por ejemplo, las oportunidades significativas que se brinda al docente, la información sólida con que cuenta el docente lo que les conduce a tomar importantes decisiones para contrarrestar las áreas débiles vinculados a las críticas. Otra fortaleza viene a ser la implementación de

estrategias de mejora basadas en estos resultados que contribuyen no solo al crecimiento individual de los educadores, sino también al desarrollo integral de la institución educativa en su conjunto. Además de la retroalimentación proporcionada por los participantes es un aspecto positivo para orientar las intervenciones y programas futuros, asegurando así un enfoque centrado en las necesidades reales de la comunidad educativa. Sin embargo, la actitud del docente en muchos casos constituye una debilidad que determina su rendimiento y directamente en el nivel de logro de aprendizaje del estudiante.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Los resultados estadísticos, comprobaron que existe relación entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas. El valor relacional fue de 0,669 y corresponde al nivel moderado, además el p-valor fue de  $0,000 < 0,05$ .
- Segunda:** El trabajo cooperativo se relaciona directamente con el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas. El valor  $r=0,665$  y pertenece a una relación moderada, además el p-valor fue de  $0,000 < 0,05$ .
- Tercera:** Se determinó una relación moderada con un  $r=0,442$  entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, de igual forma se obtuvo un Sig.  $0,000 < 0,05$ .
- Cuarta:** Existe relación moderada entre mediar en situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac. El valor  $r=0,598$  y el p-valor fue de  $0,000 < 0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Los directivos de las instituciones educativas deben convocar con mayor frecuencia a los docentes para poder capacitarlos en el manejo de Coaching educativo para que el desempeño de los docentes sea el más pertinente frente a sus estudiantes.
- Segunda:** Las instituciones educativas a través de la dirección, debe promover en los docentes el trabajo cooperativo con la finalidad de lograr los objetivos institucionales y sobre todo el aprendizaje en los estudiantes.
- Tercera:** Los docentes en el cumplimiento de sus sesiones de aprendizaje deben poner en práctica la comunicación asertiva con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, entre colegas, entre estudiantes y toda la entidad educativa.
- Cuarta:** El director del centro educativo debe fomentar con mayor énfasis la mediación en situaciones de conflicto para que el ambiente institucional sea el más pertinente para el desempeño docente.

## REFERENCIAS

- Alvarez, L. (2021). Educational Coaching: Behavioral Transformation in High School Students. *Universidad internacional de Rioja*, 39(1). doi: <http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- Arias, J. Villasis M. Miranda M. (2023). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México. Ram.* doi: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Baldevenites, E. Lucero E. y Gayol A. (2022). Competencias blandas en la educación: su desarrollo con el coaching educativo. *Revista Internacional de Humanidades*, 10. doi: <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.3910>
- Barreto, A. (2023). *Coaching educativo y compromiso laboral Docente en una Institución Educativa particular de los Olivos, Lima, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/chNzkZ>
- Bisquerra, A. (2008). Coaching: Un reto para orientadores. . *Revista española de orientación y pedagogía*, 170. de <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2008/19-2%20-%20Rafael%20Bisquerra%20Alzina.pdf>
- Bou, P. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Obtenido de <http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-coaching-docentes.pdf>
- Cabezas, P. (2019). *Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala*. Machala. Obtenido de <https://acortar.link/xk4spD>
- Cárdenas, J. (2022). Aplicación del coaching para la mejora del desempeño docente. *INUDI Perú*. doi: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.043>
- Chávez, F., Ugaz N. y Melgar A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. 6(6). doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3796](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796)



- Chávez, R. (2021). El efecto de los programas de Coaching sobre las habilidades pedagógicas y los aprendizajes. *Universidad del Pacífico. Economía*. Obtenido de <https://acortar.link/UXOay9>
- Flores, A. y Herrera, I. (2020). Convivencia escolar. Dimensión y evolución . doi:<https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga.v13n25a5>
- Gallegos, J. (2021). Coaching Educativo y cambio conductual en estudiantes. *Universidad Internacional de Rioja*. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- García, I. (2022). Coaching Educativo y Resiliencia docente en tiempos de pandemia. *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://acortar.link/hXw5h2>
- González, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2). doi: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- Hernández, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta. Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Inca, M. (2022). Academic coaching for the strengthening of management skills in institutions of district 09D02 Guayaquil-Ecuador, 2021. *Eduweb*, 16, 42-53. Obtenido de <https://acortar.link/p0bfto>
- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. Pasco: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/5zBt9q>
- Melgar, A. (2020). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia latina revista multidisciplinar*. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3796](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796)
- Mena, I., Olivares, S., Vallejos, P., Torres, M., Montanares, R., y Ulloa D. (2021). Guía para el fortalecimiento del vínculo escuela-familias. *Valorar convivencia escolar*. doi:<https://acortar.link/jMW2rJ>

- Méndez, L. (2023). Gestión escolar en el desarrollo de los procesos pedagógicos por competencia en un Centro Educativo. *Revista mentor*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.56200/mried.v2iEspecial.6465>
- Mendoza, A. (2022). El efecto de los programas de coaching sobre la habilidad docente y el. *Univeresid del Pacífico*.
- Mendoza, J. (2018). *Programa de Coaching pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un Instituto Superior Tecnológico del distrito de Ate*. Lima: Repositorio.usil.edu.pe. de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbe4dd65-8e0f-41ee-8d24-f81cd0d068d4/content>
- MINEDU, (2020). *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017*. LIMA: [www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe).
- Montagud, R. (2020). os 12 tipos de técnicas de investigación: características y funciones. *Psicología y mente*. <https://acortar.link/jOUxXK>
- Montalvan, E. (2020). *Couching educativo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20523 Corazón de Jesús del distrito de Supe, Barranca*. Lima: repositorio.une.edu.pe. <https://acortar.link/IQ8QmY>
- Montano, J. (2021). Investigación no experimental. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- MUNDIAL, B. (2021). *Maestros*. Obtenido de Los maestros son el principal factor que determina cuánto aprenden los alumnos.: <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Noriega, H., & Trujillo, L. (2017). *El coaching académico como oportunidad para el aprendizaje y el logro educativo*. Chía- Cundinamarca: Bibliote octavio Arizmendi Posada. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/30154/Hilda%20Esther%20Noriega%20Niebles%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ortega, C. (2023). Investigación aplicada: Definición, tipos y ejemplos. *Questionpro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/>
- Ortega, L. Gutierrez S. Rivera T. (2021). Experiencia en el proceso de selección de estudiantes para calcular valores de referencia hematológicos en una universidad pública de Nicaragua. *Revista Científica de FAREM*. doi:<https://doi.org/10.5377/farem.v10i39.12618>
- Otzen, T. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Scielo. International Journal of Morphology*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Policarpo, R. (2023). *Coaching educativo y desarrollo profesional en docentes de los centros de educación básica especial, UGEL 04. Lima, 2023*. Lima: repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de <https://acortar.link/8edx6P>
- Quicaña, M. (2018). *Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la institución educativa agropecuaria mixta Faustino B. Franco*. Arequipa: Repositorio.unsa.edu.pe/. de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/02616984-36c7-43ba-ab00-e000dba62d16/content>
- Ramírez, J. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance: Considerations From Occupational Guidance in Educational Context. *REvista electrónica educare*. doi:<http://orcid.org/0000-0003-4644-9674>
- Ramos, E. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Universidad de Murcia*, 37(2). doi:<https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Rodríguez, L., & Martínez, V. (2015). Effectiveness of group coaching on the development of self-regulated learning in engineering students. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 71-88. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v6n1/v6n1a05.pdf>

- Sánchez, M. (2019). El Coaching Educativo Y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa "Virgen Del Carmen" Del Alto Trujillo. *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37669>
- Sánchez, B., & Boronat, J. (2019). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XX1*, 17, 221-242. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>
- Serey, D. y Zúñiga P. (2020). La convivencia escolar post COVID 19: una propuesta didáctica desde el coaching educativo. *Revista Internacional de investigación e innovación educativa*, 18. doi:<https://doi.org/10.46661/ijeri.5005>
- Tarrillo, R. (2020). Programa de coaching educativo y su efecto en la inteligencia emocional de los ingresantes en administración industrial de una institución superior tecnológica. *Cayetano Heredia*. Obtenido de <https://acortar.link/ONLJwT>
- UNESCO, (2022). *Libro sobre prácticas pedagógicas interculturales es publicado en Chile con el apoyo de la UNESCO*. Libro sobre prácticas pedagógicas interculturales es publicado en Chile con el apoyo de la UNESCO: <https://www.unesco.org/es/articles/libro-sobre-practicas-pedagogicas-interculturales-es-publicado-en-chile-con-el-apoyo-de-la-unesco>
- Vadillo, J. (2023). Coaching, herramienta para profesores. *El peruano*. <https://acortar.link/1wbf6z>
- Zegarra, Y. (2023). *oaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2022*. Lima: repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106838/Zegarra\\_AYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106838/Zegarra_AYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## A. Matriz de consistencia

**TÍTULO: Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023**

**AUTOR: Yasmína Rojas Gonzales**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023?</p> <p><b>Específicas</b> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre mediar en situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023</p> <p><b>Específicas</b> 1. Establecer la relación que existe entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023. 2. Establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023. 3. Determinar la relación que existe entre mediar en situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023.</p>	<p><b>General</b> Existe una relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente de los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023</p> <p><b>Específicas</b> 1. Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023. 2. Existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023. 3. Existe una relación significativa entre mediar en situaciones de conflicto y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023.</p>	Variable 1: Coaching educativo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Trabajo cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de tareas</li> <li>Coordinación de funciones</li> <li>Aporte de ideas</li> <li>Cumplimiento de plazos</li> <li>Evaluación de desempeño</li> </ul>	1-5	Malo (5-11) Regular (12-18) Bueno (19 -25)
			D2: Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresión adecuada de la emoción</li> <li>Escucha activa</li> <li>Respeto a los demás</li> <li>Expresión clara</li> <li>Flexibilidad en la comunicación</li> </ul>	6-10	Malo (5-11) Regular (12-18) Bueno (19 -25)
			D3: Mediación en situaciones de conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de conflictos</li> <li>Escucha activa</li> <li>Neutralidad e imparcialidad</li> <li>Identificación de necesidades</li> <li>Seguimiento y evaluación</li> </ul>	11-15	Malo (5-11) Regular (12-18) Bueno (19 -25)
Variable 2: Desempeño docente						
D1: Gestión Escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo y dirección</li> <li>Planificación y organización</li> <li>Gestión de recursos</li> <li>Evaluación y mejora continua</li> </ul>	16-19	Malo (4-9) Regular (10-15) Bueno			

					(16-20)	
			D2: Convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Empatía</li> <li>• Comunicación asertiva</li> </ul>	20-23	Malo (4-9) Regular (10-15) Bueno (16-20)
			D3: Relación escuela, familia y comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de los padres</li> <li>• Clima escolar positivo</li> <li>• Involucramiento de la comunidad</li> <li>• Logro académico de los estudiantes</li> </ul>	24-27	Malo (4-9) Regular (10-15) Bueno (16-20)
			D4: Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a estilos de aprendizaje</li> <li>• Evaluación formativa</li> <li>• Gestión en el aula</li> <li>• Planificación de lecciones efectivas</li> </ul>	28-31	Malo (4-9) Regular (10-15) Bueno (16-20)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<b>Tipo:</b> Básico <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b>	<b>Población:</b> 60 docentes <b>Muestra:</b> Censal <b>Muestreo</b> No probabilístico y por determinación propia	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario De la Variable coaching educativo Nro. Ítems: 15	<b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. <b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman

No experimental, transeccional <b>Método:</b> Hipotético-deductivo		De la Variable desempeño docente Nro. Ítems: 16	
--	--	--	--

## B. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Coaching educativo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Cabezas et al. (2019) considera como un término nuevo, desconocido o sinónimo de estrategias como acompañamiento, instrucción, asistencia, guía, entrenamiento, entre otros.	La variable se evaluará considerando las dimensiones de modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediación en situaciones de conflicto. Estas serán evaluadas utilizando las preguntas relacionadas con los indicadores respectivos.	D1: Trabajo cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de tareas</li> <li>Coordinación de funciones</li> <li>Aporte de ideas</li> <li>Cumplimiento de plazos</li> <li>Evaluación de desempeño</li> </ul>	1; 2 3; 4; 5	Ordinal  (5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Malo (5-11) Regular (12-18) Bueno (19 -25)
		D2: Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresión adecuada de la emoción</li> <li>Escucha activa</li> <li>Respeto a los demás</li> <li>Expresión clara</li> <li>Flexibilidad en la comunicación</li> </ul>	6; 7 8; 9; 10		
		D3: Mediación en situaciones de conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de conflictos</li> <li>Escucha activa</li> <li>Neutralidad e imparcialidad</li> <li>Identificación de necesidades</li> <li>Seguimiento y evaluación</li> </ul>	11; 12; 13; 14; 15		

*Nota:* elaboración propia



Matriz de operacionalización de la variable 02: Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
González (2022) define al desempeño docente como la competencia y destreza de un instructor para llevar a cabo sus labores pedagógicas de manera eficiente en un ambiente educativo .	La variable será medida a partir de las dimensiones gestión escolar, convivencia escolar, relación, escuela, familia y comunidad, procesos pedagógicos. Estos serán medidos a partir de las preguntas que se vinculan a los indicadores correspondientes.	D1: Gestión escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y dirección</li> <li>• Planificación y organización</li> <li>• Gestión de recursos</li> <li>• Evaluación y mejora continua</li> </ul>	1; 2 3; 4	Ordinal  (5): Siempre  (4): Casi siempre  (3): A veces  (2): Casi nunca  (1): Nunca	Malo (4 -9) Regular (10-15) Bueno (16 -20)
		D2: Convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Empatía</li> <li>• Comunicación asertiva</li> </ul>	5; 6; 7; 8		
		D3: Relación, escuela, familia y comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de los padres</li> <li>• Clima escolar positivo</li> <li>• Involucramiento de la comunidad</li> <li>• Logro académico de los estudiantes</li> </ul>	9; 10; 11;12		
		D4: Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a estilos de aprendizaje</li> <li>• Evaluación formativa</li> <li>• Gestión en el aula</li> <li>• Planificación de lecciones efectivas</li> </ul>	13; 14; 15;16		

Nota: Elaboración propia

## C. Instrumentos

### CUESTIONARIO

#### Distinguido(a) profesor (a):

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Br. **Yasmina Rojas Gonzales**, con Nro. de DNI. 70384187, de la universidad César Vallejo. Me dirijo a su persona para pedirle tenga a bien de responder las preguntas del cuestionario que pertenece a una investigación sobre **“Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023”** el cual tiene fines únicamente académicos.

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

**Instrucciones:** lea detenidamente los siguientes ítems y marque con una (X) en la respuesta que vea conveniente.

#### Escala autovalorativa

Nunca (N) = 1  
 Casi nunca (CN) = 2  
 A veces (AV) = 3  
 Casi siempre (CS) = 4  
 Siempre (S) = 5

Nro	Ítems o preguntas	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Variable 1: Coaching educativo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
	<b>Dimensión: Trabajo cooperativo</b>					
1	Distribuye las tareas cuando cumple con las actividades					
2	Coordina las funciones que se le asigna					
3	Aporta con ideas cuando se trabaja de manera cooperativa					
4	Cumple con los plazos establecidos en la institución					
5	Evalúa su desempeño a nivel de su institución					
	<b>Dimensión: Comunicación asertiva</b>					
6	Expresa de manera adecuada sus emociones					
7	Escucha activamente a los docentes y estudiantes					
8	Respeto a los demás en el trabajo que realiza					
9	Expresa claramente sus ideas					
10	Se muestra flexible cuando se comunica con sus pares					
	<b>Dimensión: Mediación en situaciones de conflicto</b>					
11	Demuestra capacidad de escucha activa frente a conflictos.					

12	Demuestra concentración cuando escucha a los participantes del conflicto.					
13	Demuestra una posición de neutralidad e imparcialidad frente al conflicto que se suscita en la institución.					
14	Arriba a soluciones favorables en conflictos de dos personas.					
15	Conoce la negociación para resolver los conflictos.					
<b>Variable 2: Desempeño docente</b>						
<b>Dimensión: Gestión escolar</b>						
16	Demuestra capacidad de liderazgo y dirección.					
17	Planifica y organiza previamente el trabajo.					
18	Gestiona los recursos necesarios para cumplir con los objetivos					
19	Promueve institucionalmente la evaluación y el trabajo					
<b>Dimensión: Convivencia escolar</b>						
20	Practica el respeto en su convivencia escolar.					
21	Practica la tolerancia en su convivencia escolar					
22	Practica la empatía en su convivencia escolar.					
23	Practica la asertividad cuando se comunican.					
<b>Dimensión: Relación, escuela, familia y comunidad</b>						
24	Toma en cuenta la participación de los padres de familia.					
25	Fomenta el clima escolar positivo.					
26	Fomentan en su trabajo el involucramiento de la comunidad.					
27	Toma en cuenta el logro académico de los estudiantes.					
<b>Dimensión: Procesos pedagógicos</b>						
28	Adapta su trabajo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
29	Toma en cuenta la evaluación formativa en los estudiantes.					
30	Gestiona recursos para el logro de objetivos previstos					
31	Practica una planificación efectiva en sus sesiones de aprendizaje.					

**Gracias por su colaboración.**

## Consentimiento Informado

Yo, **Yasmina Rojas Gonzales**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada “**Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023**”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es, **Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** ¿Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa “Antonio Ocampo” Curahuasi.

### Procedimiento

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

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

### Riesgo (principio de no maleficencia)

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

### Beneficios (principio de beneficencia)

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

### Confidencialidad (principio de justicia)

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

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a)

Yasmina Rojas Gonzales email: rojasgonzalesyasmina@gmail.com

y docente Asesor Dra. Salas Sánchez, Rosa María email: RSALAS@uvc.edu.pe

### Consentimiento

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

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

Curahuasi 15 de noviembre del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Consentimiento Informado

Yo, Yasmina Rojas Gonzales, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada "Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es, Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023 (Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa "Antonio Ocampo" Curahuasi).

### Procedimiento

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

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

### Riesgo (principio de no maleficencia)

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

### Beneficios (principio de beneficencia)

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

### Confidencialidad (principio de justicia)

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

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Yasmina Rojas Gonzales email: rojasgonzalesyasmina@gmail.com y docente Asesor Dra. Safas Sánchez, Rosa María email: RSALAS@urvc.edu.pe

### Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Aldo Latorre Lovon

Nro. DNI: 34045067

Curahuasi ..... de noviembre del 2023



*Aldo Latorre Lovon*  
Ma Aldo Latorre Lovon  
C.M. 1031045067  
DIRECTOR

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información, en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Consentimiento Informado

Yo, Yasmína Rojas Gonzales, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada "Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es, Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa "Antonio Ocampo" Curahuasi.

### Procedimiento

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

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

### Riesgo (principio de no maleficencia)

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

### Beneficios (principio de beneficencia)

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

### Confidencialidad (principio de justicia)

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

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Yasmína Rojas Gonzales email: rojasgonzalesyasmína@gmail.com

y docente Asesor Dra. Salas Sánchez, Rosa María email: RSALAS@urvc.edu.pe

### Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Victor Manuel Chokungo S.

Nro. DNI:

31020318

Curahuasi 29 de noviembre del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## D. Validez de experto

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Aldo Latorre Lovon

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-II, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma 

Yasmina Rojas Gonzales

DNI: 70384187

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Aldo Latorre Lora
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación primaria
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	34045067
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Coaching educativo.
Autor (a):	Yasmina Rojas Gonzales
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Das Instituciones educativas públicas de Apurímac.
Dimensiones:	Trabajo cooperativo, comunicación asertiva, Mediación en situaciones de conflicto.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	De Licker
Niveles o rango:	Malo, Regular, Bueno
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Coaching educativo elaborado por, Yasmína Rojas Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 01: Coaching educativo

#### Definición de la variable:

El coaching educativo se refiere a una metodología de apoyo y crecimiento utilizada en el ámbito educativo. En este proceso, se establece una colaboración activa entre un coach (mentor) y un docente, estudiante o grupo educativo con el propósito de potenciar el desempeño, competencias y metas relacionadas con la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo tanto personal como profesional dentro del entorno educativo (Bernárdez, 2020).

#### Dimensión 1:

Definición de la dimensión: Trabajo cooperativo

La cooperación y la interacción dinámica entre el coach (instructor) y el coachee (profesor o estudiante) con el fin de lograr metas educativas específicas (Según Bou, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución de tareas	1. Distribuye las tareas cuando cumple con las actividades.	4	4	4	
Coordinación de funciones	2. Coordina las funciones que se le asigna.	4	3	4	
Aporte de ideas	3. Aporta con ideas cuando se trabaja de manera cooperativa.	3	4	4	
Cumplimiento de plazos	4. Cumple con los plazos establecidos en la institución.	4	4	3	
Evaluación de desempeño	5. Evalúa su desempeño a nivel de su institución.	4	4	4	

### Dimensión 2: Comunicación asertiva

Definición de la dimensión:

la expresión franca y respetuosa de pensamientos, necesidades, deseos y opiniones, evitando agresiones o pasividad. Implica la capacidad de comunicar ideas con sinceridad, escuchar atentamente a los demás, mostrar consideración hacia sus perspectivas y establecer límites personales de manera eficaz (Delgado et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión adecuada de la emoción	1. Expresa de manera adecuada sus emociones.	4	3	4	
Escucha activa	2. Escucha activamente a los docentes y estudiantes	3	4	3	
Respeto a los demás	3. Respeta a los demás en el trabajo que realiza	4	4	3	
Expresión clara	4. Expresa claramente sus ideas.	4	4	4	
Flexibilidad en la comunicación	5. Se muestra flexible cuando se comunica con sus pares	4	3	4	

### Dimensión 3: Mediar en situaciones de conflicto

Definición de la dimensión:

El proceso que busca intervenir en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. (Sánchez M., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Resolución de conflictos.	1. Demuestra capacidad de escucha activa frente a conflictos.	4	3	4	
Escucha activa	2. Demuestra concentración cuando escucha a los	4	4	3	

	participantes del conflicto.				
Neutralidad e imparcialidad	3. Demuestra una posición de neutralidad e imparcialidad frente al conflicto que se suscita en la institución.	3	4	3	
Identificación de necesidades	4. Arriba a soluciones favorables en conflictos de dos personas.	4	3	4	
Seguimiento y evaluación	5. Conoce la negociación para resolver los conflictos.	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Aldo Latorre Lovon

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-II, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma 

Yasmina Rojas Gonzales

DNI: 70384187

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Aldo Latorre Lovon
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación primaria
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31045067
Firma del experto:	  Ma. Aldo Latorre Lovon C.M. 3331045067 DIRECTOR

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Docente
Autor (a):	Yasmina Rojas Gonzales
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Dos Instituciones educativas públicas de Apurímac.
Dimensiones:	Gestión escolar, convivencia escolar, Relación, escuela, familia y comunidad y procesos pedagógicos.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	De Licker
Niveles o rango:	Malo, Regular, Bueno
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	20 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Desempeño Docente elaborado por, Yasmina Rojas Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

**Definición de la variable:** La competencia y destreza de un instructor para llevar a cabo sus labores pedagógicas de manera eficiente en un ambiente educativo. Esto comprende la concepción, implementación y evaluación de estrategias de enseñanza destinadas a impulsar el aprendizaje de los estudiantes, Gonzáles (2022).

#### Dimensión 1: Gestión escolar

Definición de la dimensión:

Es el conjunto de acciones que involucran la planificación, organización, dirección y supervisión de todas las operaciones y recursos de una institución educativa, con el propósito fundamental de lograr sus metas académicas y administrativas de manera eficaz y eficiente (Melgar, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Liderazgo y dirección	1. Demuestra capacidad de liderazgo y dirección.	4	3	4	
Planificación y organización	2. Planifica y organiza previamente el trabajo.	4	4	4	
Gestión de recursos	3. Gestiona los recursos necesarios para cumplir con los objetivos.	3	3	4	
Evaluación y mejora continua	4. Promueve institucionalmente la evaluación y el trabajo.	4	4	3	



**Dimensión 2: Convivencia escolar**

Definición de la dimensión:

interacción y relaciones entre individuos en un entorno educativo, donde estudiantes, profesores, personal administrativo y padres de familia mantienen una convivencia armónica y respetuosa. (Flores y Herrera (2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Respeto	1. Practica el respeto en su convivencia escolar.	4	3	4	
Tolerancia	2. Practica la tolerancia en su convivencia escolar.	4	4	3	
Empatía	3. Practica la empatía en su convivencia escolar.	4	3	4	
Comunicación asertiva	4. Practica la asertividad cuando se comunican.	4	4	4	

**Dimensión 3: Relación, escuela, familia y comunidad**

Definición de la dimensión:

Constituye una estrecha y continua colaboración entre estos tres fundamentos clave en el ámbito educativo. En este proceso, se busca establecer una sinergia entre la institución educativa, los padres y cuidadores de los estudiantes, así como la comunidad en su conjunto, con el propósito de crear un entorno de aprendizaje enriquecedor y de apoyo para los alumnos (Mena et al.2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Participación de los padres	1. Toma en cuenta la participación de los padres de familia.	3	3	4	
Clima escolar positivo	2. Fomenta el clima escolar positivo.	4	4	4	
Involucramiento de la comunidad	3. Fomentan en su trabajo el involucramiento de la comunidad.	4	4	4	
Logro académico de los estudiantes	4. Toma en cuenta el logro académico de los estudiantes.	3	3	4	

#### Dimensión 4: Procesos pedagógicos

Definición de la dimensión:

Tácticas, estrategias y enfoques que el docente emplea con el propósito de facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes en el ámbito escolar. Estos procedimientos abarcan desde la planificación de las lecciones, la transmisión de los contenidos de manera clara y accesible, la interacción activa con los alumnos, hasta la evaluación constante del progreso y la adaptación de los métodos de enseñanza para atender a las necesidades individuales de cada estudiante. (Méndez, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación a estilos de aprendizaje	1. Adapta su trabajo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes	4	3	3	
Evaluación formativa	2. Toma en cuenta la evaluación formativa en los estudiantes.	4	4	4	
Gestión en el aula	3. Gestiona recursos para el logro de objetivos previstos	4	3	3	
Planificación de lecciones efectivas	4. Practica una planificación efectiva en sus sesiones de aprendizaje	3	3	4	

**Pd:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2005), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínima aconsejable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. 2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/record/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): María Angélica Cornelio Chirinos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-II, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma 

Yasmína Rojas Gonzales

DNI: 70384187

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maria Angélica Cornejo Chirinos
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	- Educación Especial - Educación Inicial
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41202590
Firma del experto:	 Mag. Maria A. Cornejo Chirinos MAGISTER EN EDUCACIÓN DNI: 41202590

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Coaching educativo.
Autor (a):	Yasmina Rojas Gonzales
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Das Instituciones educativas públicas de Apurímac.
Dimensiones:	Trabajo cooperativo, comunicación asertiva, Mediación en situaciones de conflicto.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	De Licker
Niveles o rango:	Malo, Regular, Bueno
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Coaching educativo elaborado por, Yasmira Rojas Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 01: Coaching educativo

#### Definición de la variable:

El coaching educativo se refiere a una metodología de apoyo y crecimiento utilizada en el ámbito educativo. En este proceso, se establece una colaboración activa entre un coach (mentor) y un docente, estudiante o grupo educativo con el propósito de potenciar el desempeño, competencias y metas relacionadas con la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo tanto personal como profesional dentro del entorno educativo (Bernardez, 2020).

#### Dimensión 1:

Definición de la dimensión: Trabajo cooperativo

la cooperación y la interacción dinámica entre el coach (instructor) y el coachee (profesor o estudiante) con el fin de lograr metas educativas específicas (Según Bou,2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución de tareas	1. Distribuye las tareas cuando cumple con las actividades.	4	3	4	
Coordinación de funciones	2. Coordina las funciones que se le asigna.	4	3	4	
Aporte de ideas	3. Aporta con ideas cuando se trabaja de manera cooperativa.	3	4	4	
Cumplimiento de plazos	4. Cumple con los plazos establecidos en la institución.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	5. Evalúa su desempeño a nivel de su institución.	3	4	4	

### Dimensión 2: Comunicación asertiva

Definición de la dimensión:

la expresión franca y respetuosa de pensamientos, necesidades, deseos y opiniones, evitando agresiones o pasividad. Implica la capacidad de comunicar ideas con sinceridad, escuchar atentamente a los demás, mostrar consideración hacia sus perspectivas y establecer límites personales de manera eficaz (Delgado et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión adecuada de la emoción	1. Expresa de manera adecuada sus emociones.	3	3	4	
Escucha activa	2. Escucha activamente a los docentes y estudiantes	4	3	4	
Respeto a los demás	3. Respeta a los demás en el trabajo que realiza	4	4	4	
Expresión clara	4. Expresa claramente sus ideas.	3	3	3	
Flexibilidad en la comunicación	5. Se muestra flexible cuando se comunica con sus pares	4	4	4	

### Dimensión 3: Mediar en situaciones de conflicto

Definición de la dimensión:

El proceso que busca intervenir en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. (Sánchez M., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos.	1. Demuestra capacidad de escucha activa frente a conflictos.	4	4	4	
Escucha activa	2. Demuestra concentración cuando escucha a los	4	3	4	



	participantes del conflicto.				
Neutralidad e imparcialidad	3. Demuestra una posición de neutralidad e imparcialidad frente al conflicto que se suscita en la institución.	3	4	4	
Identificación de necesidades	4. Arriba a soluciones favorables en conflictos de dos personas.	3	4	3	
Seguimiento y evaluación	5. Conoce la negociación para resolver los conflictos.	3	3	3	

**Pd.** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): María Angélica Cornelio Chirinos

Presenté

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-II, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma 

Yasmina Rojas Gonzales

DNI: 70384187

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maria Angélica Cornejo Chirinos
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	- Educación Especial - Educación Inicial
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41202590
Firma del experto:	 Mags. Maria A. Cornejo Chirinos MAGISTER EN EDUCACION - 4841202590

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Docente
Autor (a):	Yasmina Rojas Gonzales
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Dos Instituciones educativas públicas de Apurímac.
Dimensiones:	Gestión escolar, convivencia escolar, Relación, escuela, familia y comunidad y procesos pedagógicos.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	De Licker
Niveles o rango:	Malo, Regular, Bueno
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	20 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Desempeño Docente elaborado por, Yasmína Rojas Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

**Definición de la variable:** La competencia y destreza de un instructor para llevar a cabo sus labores pedagógicas de manera eficiente en un ambiente educativo. Esto comprende la concepción, implementación y evaluación de estrategias de enseñanza destinadas a impulsar el aprendizaje de los estudiantes, Gonzáles (2022).

#### Dimensión 1: Gestión escolar

Definición de la dimensión:

Es el conjunto de acciones que involucran la planificación, organización, dirección y supervisión de todas las operaciones y recursos de una institución educativa, con el propósito fundamental de lograr sus metas académicas y administrativas de manera eficaz y eficiente (Melgar, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Liderazgo y dirección	1. Demuestra capacidad de liderazgo y dirección.	4	4	4	
Planificación y organización	2. Planifica y organiza previamente el trabajo.	3	4	3	
Gestión de recursos	3. Gestiona los recursos necesarios para cumplir con los objetivos	4	4	4	
Evaluación y mejora continua	4. Promueve institucionalmente la evaluación y el trabajo	3	3	4	

## Dimensión 2: Convivencia escolar

Definición de la dimensión:

interacción y relaciones entre individuos en un entorno educativo, donde estudiantes, profesores, personal administrativo y padres de familia mantienen una convivencia armónica y respetuosa. (Flores y Herrera (2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Respeto	1. Practica el respeto en su convivencia escolar.	3	4	4	
Tolerancia	2. Practica la tolerancia en su convivencia escolar.	4	4	3	
Empatía	3. Practica la empatía en su convivencia escolar.	4	4	4	
Comunicación asertiva	4. Practica la asertividad cuando se comunican.	4	4	4	

### Dimensión 3: Relación, escuela, familia y comunidad

Definición de la dimensión:

Constituye una estrecha y continua colaboración entre estos tres fundamentos clave en el ámbito educativo. En este proceso, se busca establecer una sinergia entre la institución educativa, los padres y cuidadores de los estudiantes, así como la comunidad en su conjunto, con el propósito de crear un entorno de aprendizaje enriquecedor y de apoyo para los alumnos (Mena et al.2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Participación de los padres	1. Toma en cuenta la participación de los padres de familia.	3	3	4	
Clima escolar positivo	2. Fomenta el clima escolar positivo.	4	4	4	
Involucramiento de la comunidad	3. Fomentan en su trabajo el involucramiento de la comunidad.	4	3	4	
Logro académico de los estudiantes	4. Toma en cuenta el logro académico de los estudiantes.	4	3	3	

#### Dimensión 4: Procesos pedagógicos

Definición de la dimensión:

Tácticas, estrategias y enfoques que el docente emplea con el propósito de facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes en el ámbito escolar. Estos procedimientos abarcan desde la planificación de las lecciones, la transmisión de los contenidos de manera clara y accesible, la interacción activa con los alumnos, hasta la evaluación constante del progreso y la adaptación de los métodos de enseñanza para atender a las necesidades individuales de cada estudiante. (Méndez, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación a estilos de aprendizaje	1. Adapta su trabajo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes	3	3	3	
Evaluación formativa	2. Toma en cuenta la evaluación formativa en los estudiantes.	4	4	3	
Gestión en el aula	3. Gestiona recursos para el logro de objetivos previstos	4	4	4	
Planificación de lecciones efectivas	4. Practica una planificación efectiva en sus sesiones de aprendizaje	4	4	4	

**PM:** el presente formato debe tomar en cuenta

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McArthur et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lindkosen, 1995, citados en Hykäs et al. (2003).

Ver: <https://ojs.ub.edu/revista/revista/2017/revista2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Juana Altamirano Dávalos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-II, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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


Atentamente

Firma 

Yasmina Rojas Gonzales

DNI: 70384187

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Juana Altamirano Dávalos
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social ( )    Educativa (x)    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31031302
Firma del experto:	 Mg. Juana Altamirano Dávalos

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Coaching educativo.
Autor (a):	Yasmina Rojas Gonzales
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Dos Instituciones educativas públicas de Apurímac.
Dimensiones:	Trabajo cooperativo, comunicación asertiva, Mediación en situaciones de conflicto.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	De Licker
Niveles o rango:	Malo, Regular, Bueno
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Coaching educativo elaborado por, Yasmína Rojas Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 01: Coaching educativo

#### Definición de la variable:

El coaching educativo se refiere a una metodología de apoyo y crecimiento utilizada en el ámbito educativo. En este proceso, se establece una colaboración activa entre un coach (mentor) y un docente, estudiante o grupo educativo con el propósito de potenciar el desempeño, competencias y metas relacionadas con la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo tanto personal como profesional dentro del entorno educativo (Bernardez, 2020).

#### Dimensión 1:

Definición de la dimensión: Trabajo cooperativo

la cooperación y la interacción dinámica entre el coach (instructor) y el coachee (profesor o estudiante) con el fin de lograr metas educativas específicas (Según Bou, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución de tareas	1. Distribuye las tareas cuando cumple con las actividades.	4	4	4	
Coordinación de funciones	2. Coordina las funciones que se le asigna.	4	4	4	
Aporte de ideas	3. Aporta con ideas cuando se trabaja de manera cooperativa.	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	4. Cumple con los plazos establecidos en la institución.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	5. Evalúa su desempeño a nivel de su institución.	4	4	4	

### Dimensión 2: Comunicación asertiva

Definición de la dimensión:

la expresión franca y respetuosa de pensamientos, necesidades, deseos y opiniones, evitando agresiones o pasividad. Implica la capacidad de comunicar ideas con sinceridad, escuchar atentamente a los demás, mostrar consideración hacia sus perspectivas y establecer límites personales de manera eficaz (Delgado et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión adecuada de la emoción	1. Expresa de manera adecuada sus emociones.	4	4	4	
Escucha activa	2. Escucha activamente a los docentes y estudiantes	4	4	4	
Respeto a los demás	3. Respeta a los demás en el trabajo que realiza	4	4	4	
Expresión clara	4. Expresa claramente sus ideas	4	4	4	
Flexibilidad en la comunicación	5. Se muestra flexible cuando se comunica con sus pares	4	4	4	

### Dimensión 3: Mediar en situaciones de conflicto

Definición de la dimensión:

El proceso que busca intervenir en las situaciones de conflicto entre los distintos actores del sistema educativo aportando herramientas que facilitan la toma de decisiones y los acuerdos entre ambas partes. (Sánchez M., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Resolución de conflictos.	1. Demuestra capacidad de escucha activa frente a conflictos.	4	4	3	
Escucha activa	2. Demuestra concentración cuando escucha a los	4	4	4	

	participantes del conflicto.				
Neutralidad e imparcialidad	3. Demuestra una posición de neutralidad e imparcialidad frente al conflicto que se suscita en la institución.	4	4	4	
Identificación de necesidades	4. Arriba a soluciones favorables en conflictos de dos personas.	4	4	4	
Seguimiento y evaluación	5. Conoce la negociación para resolver los conflictos.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017.cited2017-33.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a):

.....Juana Altamirano Dávalos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-II, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma



Yasmina Rojas Gonzales

DNI: 70384187

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Juane Atenciano Devalos
Grado profesional:	Maestria ( )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social ( )    Educativa (x)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional ( )
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	36009561
Firma del experto:	 Mg. Juan Atenciano Devalos

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Docente
Autor (a):	Yasmina Rojas Gonzales
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Das Instituciones educativas públicas de Apurímac.
Dimensiones:	Gestión escolar, convivencia escolar, Relación, escuela, familia y comunidad y procesos pedagógicos.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	De Licker
Niveles o rango:	Malo, Regular, Bueno
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	20 minutos



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Desempeño Docente elaborado por, Yasmira Rojas Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

**Definición de la variable:** La competencia y destreza de un instructor para llevar a cabo sus labores pedagógicas de manera eficiente en un ambiente educativo. Esto comprende la concepción, implementación y evaluación de estrategias de enseñanza destinadas a impulsar el aprendizaje de los estudiantes, González (2022).

#### Dimensión 1: Gestión escolar

**Definición de la dimensión:**

Es el conjunto de acciones que involucran la planificación, organización, dirección y supervisión de todas las operaciones y recursos de una institución educativa, con el propósito fundamental de lograr sus metas académicas y administrativas de manera eficaz y eficiente (Melgar, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Liderazgo y dirección	1. Demuestra capacidad de liderazgo y dirección.	4	4	4	
Planificación y organización	2. Planifica y organiza previamente el trabajo.	4	4	4	
Gestión de recursos	3. Gestiona los recursos necesarios para cumplir con los objetivos	4	4	4	
Evaluación y mejora continua	4. Promueve institucionalmente la evaluación y el trabajo	4	4	4	

## Dimensión 2: Convivencia escolar

Definición de la dimensión:

interacción y relaciones entre individuos en un entorno educativo, donde estudiantes, profesores, personal administrativo y padres de familia mantienen una convivencia armónica y respetuosa. (Flores y Herrera (2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Respeto	1. Practica el respeto en su convivencia escolar.	4	4	4	
Tolerancia	2. Practica la tolerancia en su convivencia escolar.	4	4	4	
Empatía	3. Practica la empatía en su convivencia escolar.	4	4	4	
Comunicación asertiva	4. Practica la asertividad cuando se comunican.	4	4	4	

### Dimensión 3: Relación, escuela, familia y comunidad

Definición de la dimensión:

Constituye una estrecha y continua colaboración entre estos tres fundamentos clave en el ámbito educativo. En este proceso, se busca establecer una sinergia entre la institución educativa, los padres y cuidadores de los estudiantes, así como la comunidad en su conjunto, con el propósito de crear un entorno de aprendizaje enriquecedor y de apoyo para los alumnos (Mena et al.2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Participación de los padres	1. Toma en cuenta la participación de los padres de familia.	4	4	4	
Clima escolar positivo	2. Fomenta el clima escolar positivo.	4	4	4	
Involucramiento de la comunidad	3. Fomentan en su trabajo el involucramiento de la comunidad.	4	4	4	
Logro académico de los estudiantes	4. Toma en cuenta el logro académico de los estudiantes.	4	4	4	

#### Dimensión 4: Procesos pedagógicos

Definición de la dimensión:

Tácticas, estrategias y enfoques que el docente emplea con el propósito de facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes en el ámbito escolar. Estos procedimientos abarcan desde la planificación de las lecciones, la transmisión de los contenidos de manera clara y accesible, la interacción activa con los alumnos, hasta la evaluación constante del progreso y la adaptación de los métodos de enseñanza para atender a las necesidades individuales de cada estudiante. (Méndez, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación a estilos de aprendizaje	1. Adapta su trabajo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes	2,1	2,1	2,1	
Evaluación formativa	2. Toma en cuenta la evaluación formativa en los estudiantes.	2,1	2,1	2,1	
Gestión en el aula	3. Gestiona recursos para el logro de objetivos previstos	2,1	2,1	2,1	
Planificación de lecciones efectivas	4. Practica una planificación efectiva en sus sesiones de aprendizaje	2,1	2,1	2,1	

**Nota:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGinnis et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkas et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para constructores de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkas et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/5611/2017/13.pdf> entre otra bibliografía.

**CLEMENTINA**  
PLATAFORMA VIRTUAL

Mis Cursos

Números de atención

Calendario

Tutoriales

Parte 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN PRUEBA - Parte 1	28 dic 2023 - 23:30	21 ene 2024 - 23:59	28 dic 2023 - 23:38	100

Refrescar Envíos

Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
Ver Recibo Digital	Prueba Turnitin	2266491358	3/01/2024 18:36	16%	--/100 Entregar Trabajo

Buscar

20°C Mayorm. nubla... 18:45 03/01/2024

feedback studio

YASMINA ROJAS GONZALES | Prueba Turnitin

## ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023

### TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**  
Rojas Gonzales, Yasmína ([orcid.org/0000-0003-4103-1631](https://orcid.org/0000-0003-4103-1631))

Página: 1 de 99

Número de palabras: 0000

Verificación de la prueba del informe

Alta resolución

16

## **Ficha técnica del instrumento**

Nombre del instrumento: cuestionario sobre coaching educativo y desempeño docente.

Autora: Rojas Gonzales, Yasmina

Aplicación: Grupal.

Finalidad: La presente investigación busca encontrar la relación que existe entre las variables de estudio coaching educativo y desempeño docente.

Ámbito de aplicación: La aplicación del cuestionario se realizará a 60 profesores de dos instituciones educativas públicas de Apurímac.

Material: Cuestionarios

## Base de datos

	Coaching educativo																						
	Trabajo cooperativo							Comunicación asertiva							Interacción en situaciones de conflicto								
Encuestados	1	2	3	4	5	d1x	t1x	6	7	8	9	10	d2x	t2x	11	12	13	14	15	d3x	t3x	VX	TX
1	3	2	2	5	4	3	16	5	4	1	4	3	3	17	3	2	2	3	3	3	13	3	46
2	5	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	23	5	71
3	4	5	4	3	4	4	20	5	3	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	4	22	4	63
4	4	5	4	2	2	3	17	3	4	4	5	4	4	20	4	4	3	4	1	3	16	4	53
5	5	4	3	4	3	4	19	4	5	4	4	3	4	20	3	4	5	4	4	4	20	4	59
6	2	1	1	1	4	2	9	2	4	1	2	1	2	10	4	1	4	2	2	3	13	2	32
7	3	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	16	3	47
8	3	4	3	5	5	4	20	4	4	4	3	2	3	17	3	4	5	4	3	4	19	4	56
9	4	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	5	4	21	4	4	5	4	4	4	21	4	64
10	4	4	3	4	5	4	20	4	5	5	4	3	4	21	4	3	4	4	4	4	19	4	60
11	5	4	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	22	4	66
12	4	3	4	5	5	4	21	4	5	4	5	4	4	22	5	4	4	3	4	4	20	4	63
13	4	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	5	4	21	4	61
14	3	4	3	4	5	4	19	4	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	5	4	22	4	59
15	4	2	4	1	4	3	15	5	4	1	4	1	3	15	4	5	2	2	3	3	16	3	46
16	3	4	4	4	3	4	18	3	4	4	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	19	4	55
17	3	5	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	19	5	4	3	4	5	4	21	4	61
18	4	5	4	3	4	4	20	5	4	5	4	4	4	22	5	4	4	3	3	4	19	4	61
19	4	1	1	4	4	3	14	4	5	2	1	1	3	13	4	1	4	1	4	3	14	3	41
20	4	3	4	4	5	4	20	4	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	3	4	20	4	62
21	3	4	5	1	4	3	17	3	3	4	3	4	3	17	4	5	4	5	4	4	22	4	56
22	4	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	5	4	21	4	4	3	4	4	4	19	4	62
23	4	5	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	5	23	1	4	5	1	4	3	15	4	61
24	2	1	2	2	3	2	10	5	3	3	4	1	3	16	3	3	3	4	5	4	18	3	44
25	4	5	4	1	1	3	15	5	5	5	2	4	4	21	4	1	5	1	5	3	16	3	52
26	5	4	5	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	18	5	5	5	4	4	5	23	4	62
27	5	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	4	22	4	3	3	4	3	3	17	4	64
28	5	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	23	4	5	4	3	4	4	20	4	66
29	4	4	5	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	16	3	3	3	4	5	4	18	4	55
30	4	3	4	5	5	4	21	4	5	4	5	4	4	22	5	4	4	3	4	4	20	4	63



31	4	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	5	4	21	4	61
32	3	4	3	4	5	4	19	4	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	5	4	22	4	59
33	4	1	4	1	4	3	14	5	4	1	4	1	3	15	4	1	4	4	3	3	16	3	45
34	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	3	17	3	47
35	3	5	5	4	4	4	21	4	3	4	3	4	4	18	5	4	3	4	5	4	21	4	60
36	4	5	4	3	4	4	20	5	4	5	4	4	4	22	5	4	4	3	3	4	19	4	61
37	4	1	1	4	5	3	15	4	1	4	1	5	3	15	1	1	5	5	4	3	16	3	46
38	4	3	1	1	1	2	10	4	4	1	1	1	2	11	4	1	4	1	3	3	13	2	34
39	3	4	5	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	18	4	5	4	5	4	4	22	4	60
40	4	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	5	4	21	4	4	3	4	4	4	19	4	62
41	5	3	5	5	5	5	23	3	3	4	5	4	4	19	5	4	5	5	4	5	23	4	65
42	4	3	4	5	4	4	20	5	4	5	4	4	4	22	4	3	2	3	3	3	15	4	57
43	5	4	5	5	4	5	23	3	4	4	3	4	4	18	5	4	5	4	4	4	22	4	63
44	5	5	1	5	1	3	17	4	5	4	5	4	4	22	4	3	3	4	3	3	17	4	56
45	5	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	23	4	5	4	3	4	4	20	4	66
46	1	4	1	2	4	2	12	2	3	2	3	1	2	11	3	1	3	4	1	2	12	2	35
47	4	3	4	1	5	3	17	4	5	4	5	4	4	22	1	4	4	3	4	3	16	4	55
48	4	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	5	4	21	4	61
49	3	4	3	4	1	3	15	4	1	3	3	4	3	15	1	4	4	4	1	3	14	3	44
50	4	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	3	4	20	4	65
51	3	3	5	4	3	4	18	3	4	5	4	3	4	19	4	3	3	3	4	3	17	4	54
52	3	1	1	4	4	3	13	4	3	2	3	4	3	16	5	4	3	4	5	4	21	3	50
53	4	5	4	3	4	4	20	5	4	5	4	4	4	22	5	4	4	3	3	4	19	4	61
54	4	3	2	1	1	2	11	4	2	1	1	4	2	12	1	2	4	2	1	2	10	2	33
55	4	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	5	4	21	4	61
56	3	4	3	4	5	4	19	4	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	5	4	22	4	59
57	4	3	4	4	5	4	20	4	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	3	4	20	4	62
58	3	4	1	4	4	3	16	3	1	4	3	5	3	16	4	1	4	1	4	3	14	3	46
59	4	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	5	4	21	4	4	3	4	4	4	19	4	62
60	3	3	1	1	3	2	11	3	1	4	1	2	2	11	2	2	2	1	4	2	11	2	33

Desempeño docente																									
Gestión Escolar						Convivencia escolar						En escuela, familia y com						Procesos pedagógicos							
16	17	18	19	d1y	t1y	20	21	22	23	d2y	t2y	24	25	26	27	d3y	t3y	28	29	30	31	d4y	t4y	VY	TY
3	2	2	2	2	9	2	2	3	2	2	9	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	12	3	41
5	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	19	5	77
4	5	4	3	4	16	3	4	5	4	4	16	3	4	4	4	4	15	4	5	5	5	5	19	4	66
4	1	4	1	3	10	4	5	4	4	4	17	4	3	1	3	3	11	4	5	5	1	4	15	3	53
5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
4	2	4	2	3	12	1	5	4	1	3	11	4	1	1	1	2	7	1	4	2	1	2	8	2	38
3	4	3	4	4	14	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	15	3	50
3	4	3	4	4	14	3	4	3	4	4	14	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	59
4	5	4	5	5	18	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	20	4	69
4	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	15	4	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	18	4	64
4	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	17	5	4	4	4	4	17	4	4	4	5	4	17	4	68
4	5	4	3	4	16	3	4	5	4	4	16	3	4	4	4	4	15	4	5	5	5	5	19	4	66
4	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	14	4	5	5	5	5	19	4	67
5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
2	4	2	4	3	12	4	1	4	1	3	10	4	2	4	2	3	12	5	1	4	1	3	11	3	45
4	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	14	4	5	5	5	5	19	4	67
5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
3	4	3	2	3	12	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	2	2	1	2	8	3	41
3	4	3	4	4	14	3	4	3	4	4	14	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	59
4	5	4	5	5	18	4	3	4	4	4	15	1	4	1	4	3	10	5	5	5	1	4	16	4	59
4	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	15	4	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	18	4	64
5	5	1	1	3	12	1	4	2	4	3	11	5	1	5	1	3	12	4	5	2	5	4	16	3	51
4	5	4	3	4	16	3	4	5	4	4	16	3	4	4	4	4	15	4	5	5	5	5	19	4	66
5	2	5	2	4	14	5	4	5	2	4	16	2	5	2	5	4	14	4	1	1	5	3	11	3	55
4	5	4	3	4	16	3	4	5	4	4	16	3	4	4	4	4	15	4	5	5	5	5	19	4	66
4	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	14	4	5	5	5	5	19	4	67
5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
4	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	14	4	5	5	5	5	19	4	67

5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
3	4	3	4	4	14	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	15	3	50
3	4	3	4	4	14	3	4	3	4	4	14	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	59
5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
3	4	3	4	4	14	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	15	3	50
3	1	3	1	2	8	3	4	3	2	3	12	4	3	2	4	3	13	4	2	4	2	3	12	3	45
4	5	4	5	5	18	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	20	4	69
4	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	15	4	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	18	4	64
5	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	19	5	77
4	5	4	3	4	16	3	4	5	4	4	16	3	4	4	4	4	15	4	5	5	5	5	19	4	66
5	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	19	5	77
4	5	4	3	4	16	3	4	5	4	4	16	3	4	4	4	4	15	4	5	5	5	5	19	4	66
4	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	14	4	5	5	5	5	19	4	67
2	1	1	4	2	8	4	2	2	1	2	9	2	3	1	3	2	9	4	2	2	1	2	9	2	35
2	1	3	2	2	8	4	1	1	4	3	10	2	5	2	2	3	11	1	3	2	1	2	7	2	36
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
3	4	3	4	4	14	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	15	3	50
3	4	3	4	4	14	3	4	3	4	4	14	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	59
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
3	4	3	4	4	14	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	15	3	50
3	4	3	4	4	14	3	4	3	4	4	14	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	59
1	1	4	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	1	4	2	2	9	1	2	2	1	2	6	2	32
4	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	14	4	5	5	5	5	19	4	67
5	4	3	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	17	4	3	2	3	3	12	4	62
4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	4	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	18	4	69
3	4	3	4	4	14	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	15	3	50
3	4	3	4	4	14	3	4	3	4	4	14	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	59
1	2	1	4	2	8	2	1	4	1	2	8	2	1	4	1	2	8	1	2	4	1	2	8	2	32

## Prueba piloto

### Variable 1: Coaching Educativo

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	15

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56,00	46,222	,709	,862
p2	55,70	45,567	,602	,866
p3	56,40	43,822	,830	,854
P4	55,70	53,567	-,027	,893
P5	55,90	52,100	,139	,884
P6	55,80	50,178	,236	,883
P7	55,60	48,044	,575	,868
P8	55,50	48,944	,454	,872
P9	55,80	46,844	,642	,864
P10	56,20	43,289	,679	,861
P11	56,10	44,767	,804	,856
P12	56,20	45,956	,649	,863
P13	55,70	47,344	,385	,879
P14	56,00	47,778	,736	,864
P15	56,00	45,778	,757	,859

## Variable Desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P16	58,50	95,833	,715	,945
P17	58,20	91,511	,817	,942
P18	58,90	91,433	,896	,941
P19	58,60	94,489	,637	,946
P20	58,80	91,956	,868	,941
P21	58,80	92,178	,648	,947
P22	58,50	92,722	,679	,946
P23	58,70	91,122	,811	,942
P24	58,60	97,156	,734	,945
P25	58,50	90,944	,693	,946
P26	58,50	96,278	,908	,943
P27	58,60	97,378	,716	,945
P28	58,40	96,711	,729	,945
P29	58,10	95,656	,644	,946
P30	58,30	96,233	,486	,950
P31	58,00	94,222	,719	,945

## Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo cooperativo	,184	60	,000	,906	60	,000
Comunicación asertiva	,203	60	,000	,922	60	,001
Mediación en situaciones de conflicto	,158	60	,001	,947	60	,011
Coaching educativo	,144	60	,003	,944	60	,008
Gestión Escolar	,203	60	,000	,873	60	,000
Convivencia escolar	,229	60	,000	,759	60	,000
Relación escuela, familia y comunidad	,183	60	,000	,920	60	,001
Procesos pedagógicos	,271	60	,000	,822	60	,000
Desempeño docente	,168	60	,000	,910	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 14 de noviembre de 2023  
Carta P. 0874-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.  
ALDO LATORRE LOVON  
DIRECTOR  
Institución Educativa “Ramón Castilla”

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROJAS GONZALES, YASMINA ; identificada con DNI N° 70384187 y con código de matrícula N° 7003008714; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ROJAS GONZALES, YASMINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

CURAHUASI 15 DE NOVIEMBRE DE 2023

CARTA DE ACEPTACIÓN

DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO

JEFE DE ESCUELA DE POSGRADO UCV

A solicitud de la señorita YASMINA ROJÁS GONZALES Con DNI 70384187, de la universidad César Vallejo.

Se acepta su petición para realizar la encuesta sobre "Coaching educativo y Desempeño docente", en la I.E. N°54018 "Ramón Castilla" de Curahuasi.

Se adjunta la carta presentada.

Atte. Director: Mag. ALDO LATORRE LOVÓN

  
  
Mag. Aldo Latorre Lovón  
C.M. 1031046067  
DIRECTOR



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

Lima, 14 de noviembre de 2023  
Carta R. 0875-2023-UCV-WA-EPG-F01/I

Mag.  
VICTOR MANUEL CHAHUARD SUCRÉN  
DIRECTOR  
Institución educativa "Antonio Ocampo"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROJAS GONZALES, YASMINA ; identificada con DNI N° 70384187 y con código de matrícula N° 7003008714; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Coaching educativo y desempeño docente en los profesores de dos instituciones educativas públicas, Apurímac, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ROJAS GONZALES, YASMINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Heiga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

**AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO**

CURAHUASI 15 DE NOVIEMBRE DE 2023

CARTA DE ACEPTACIÓN

DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO

JEFE DE ESCUELA DE POSGRADO UCV

A solicitud de la señorita YASMINA ROJAS GONZALES Con DNI 70384187, de la universidad César Vallejo.

Se acepta su petición para realizar la encuesta sobre "Coaching educativo y Desempeño docente", en la I.E. Ramón Castilla de Curahuasi.

Se adjunta la carta presentada.

Atte.

Director: Mag. VICTOR MANUEL CHAHUAYO SUCÑER



Mag. Victor Manuel Chahuayo Sucñer  
DIRECTOR  
C.M. 1031020918