



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Martel León, Sergio William

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado



Dr. Barrios Valer, Edwin
Presidente



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis
Secretario



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

A Gladys, Miriam y Dakota, impulsoras
de vida y recursos de inspiración.

Sergio

Agradecimiento

Al doctor César Acuña Peralta, por brindar la oportunidad al magisterio nacional, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de maestría en administración de la educación.

A los doctores y maestros de la escuela de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad pedagógica.

Al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

Al personal directivo y docente de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Sergio

Declaratoria de autenticidad
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Martel León, Sergio William, identificado con DNI N° 04080533 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “*Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018



Br. Martel León, Sergio William

DNI N° 04080533

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco”, con la finalidad de determinar en qué medida incide el coaching educativo en desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

El Autor

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	26
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	54

ANEXOS	56
✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	57
✓ ANEXO 2: Instrumentos	60
✓ ANEXO 3: Matriz de validación	63
✓ ANEXO 4: Datas de variables, dimensiones e ítems	65
✓ ANEXO 5: Validez y fiabilidad estadística	69
✓ ANEXO 6: Fiabilidad	70
✓ ANEXO 7: Constancia de aplicación de instrumentos	71
✓ ANEXO 8: Evidencias	79
✓ ANEXO 9: Acta de aprobación del Turnitin	82

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de incidencia del coaching educativo en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775. La investigación de tipo correlacional explicativa, con diseño no experimental transeccional correlacional causal y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 51 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775. Para hallar la cantidad de la muestra de estudio se aplicó los instrumentos a 51 docentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir el coaching educativo y el cuestionario para medir el desempeño docente. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe un alto grado de incidencia del coaching educativo en el desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,517** (Tabla 11) y un coeficiente de determinación de 0.310** (Tabla 18), que indica que el coaching educativo influye en 31% en el desempeño docente, y el 69% es influido por otros factores. Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo el coaching educativo y el desempeño docente, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

Palabras claves: coaching educativo, desempeño docente, mediar en situaciones de conflicto

ABSTRACT

The present work of investigation has as aim determine the degree of incident of the educational coaching in the educational performance in the educational institutions of secondary of the district Simón Bolívar-Rancas: Horace Zevallos Games and San Andrés - 31775. The investigation of type correlacional explanatory, with design not experimental causal transeccional correlacional and there was in use the methodology of quantitative character. The population was shaped by 51 teachers of the educational institutions of secondary of the district Simón Bolívar-Rancas: Horace Zevallos Games and San Andrés - 31775. To find the quantity of the sample of study the instruments were applied to 51 teachers chosen by means of the sampling not probabilistic by convenience and interest of the study. The technology of compilation of information was the survey, and there were elaborated two instruments of compilation of information which were: the questionnaire to measure the educational coaching and the questionnaire to measure the educational performance. The results obtained in the investigation have determined that exists a high degree of incident of the educational coaching in the educational performance; since there has been obtained a coefficient of Rho Spearman's correlation of 0,517 ** (Table 11), And a coefficient of determination of 0.310 ** (Table 18), that indicates that the educational coaching influences 31 % the educational performance, and 69 % is influenced by other factors. The conclusions are interpreted in terms applied to continue strengthening the educational coaching and the educational performance, coinciding with previous studies and theoretical foundations.

Key words: coaching educational, educational performance, to happen in situations of conflict.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La educación es un proceso social que tiene por encargo la formación integral del ser humano para la vida, de manera que se autotransforme permanentemente y contribuya a la transformación del contexto. Ello exige de los sistemas educativos enfrentar eficazmente los procesos formativos e incidir en los problemas sociales como la multiculturalidad, la tecnología, las necesidades de convivencia, la multiétnica, la universalización de los esfuerzos en contra al cambio climático, la conservación del planeta y el ser humano. Se hace imprescindible desarrollar la educación para la formación crítica solidaria, creativa, tecnológica, y las aulas abiertas o globales (Ferrer, 1998).

El Plan de Estudios para la Formación de Maestros de Educación 2012 que se estructura a través de tres orientaciones curriculares: Enfoque centrado en el aprendizaje, Enfoque basado en competencias y Flexibilidad curricular académica y administrativa, hace necesario y urgente un cambio en rol tradicional del docente, demanda de éste nuevas estrategias que le permitan como se menciona en el Plan de Estudios cambiar el “paradigma centrado en la enseñanza repetitiva, de corte transmisivo-receptivo que prioriza la adquisición de información declarativa, inerte y descontextualizada”, lo que obliga al docente a dejar su papel sólo de docente para adquirir una nueva responsabilidad como docente-investigador, que innova y mejora su práctica en un afán de contribuir así a una mejor sociedad que responda a las demandas de la actual sociedad del conocimiento (Arzate, 2013).

Por ello se hace prioritario apoyarse en los estudios de Wise y Avendaño (2013) demuestran que el “coaching permite llevar a una persona valiosa de donde él o ella está a donde él o ella pueden llegar” (p.11). El proceso interactivo, socializador y sistemático le permite al entrenador asistir a su receptor para desencadenar sus capacidades y conseguir lo mejor de sí mismo. Bisquerra (2008) complementa este circuito, al enfatizar la acción del coaching como medio de relación entre estos dos actores esenciales.

El análisis cuantitativo y cualitativo realizado a partir de la aplicación y procesamiento de la información obtenida revelan un deficiente nivel de

profesionalismo del docente en su desempeño y muestran deficiencias de orden teórico, didáctico e investigativo en el tratamiento a los distintos momentos de la clase. Los docentes consideran que la realidad de los estudiantes obedece a diversos factores de orden familiar, del contexto y de su propia preparación, pues no se sienten competentes para asumir la docencia en varios grados a la vez. Los estudiantes reflejan serias deficiencias en el rendimiento del aprendizaje, muy por debajo de las exigencias de los objetivos del grado que cursan (Zegarra Huamán & Velázquez Tejeda, 2016).

Urge apoyarse en los estudios dando cuenta de cómo el coaching se ha aplicado en la formación del profesorado con resultados impactantes en la práctica docente. Jiménez (2012, p. 243) cita a Saphier y West quienes refieren que el coaching es una estrategia para el éxito de la escuela y el desarrollo de los estudiantes. Su concepción está orientada a la formación continua del profesorado; se basa en la escuela colaborativa y está centrada en el aprendizaje autoreflexivo y colegiado del docente y su efecto transformador en los estudiantes.

En las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés - 31775, se presentan debilidades por parte del docente, en cuanto a la programación anual de las actividades de aprendizaje, en cuanto a precisar temáticas, capacidades, competencias, productos académicos logrables; pero lo más agravante es no usar diversas estrategias de enseñanza aprendizaje, escaso uso de materiales o medios educativos, sólo exteriorizando la explicación activa del docente y la recepción pasiva de los estudiantes, distante de fortalecer capacidades o destrezas de los estudiantes, mostrando una enseñanza tradicional.

Es necesario recurrir al fundamento de Sánchez y Bonorat (2014), que destacan el sustento psicológico, filosófico y pedagógico de esta estrategia de coaching, al establecer una relación de similitud con la mayéutica socrática en cuanto al proceso de indagación e interrogación que se realiza con el docente para que reflexione sobre su problemática individual en el aula y su experiencia, y para que proponga soluciones con iniciativas loables, lo que va exteriorizando su potencial profesional pedagógico.

Es necesario realizar frente a esta problemática expuesta de la baja calidad pedagógica por parte de los docentes, alguna alternativa viable como lo es percibir las bondades del coaching educativo, como una posible solución concreta que apuesta por una confianza y total responsabilidad por parte del coachee por los logros futuros, teniendo por su puesto algún coach apropiado y pertinente que brinde esa confianza y libertad en el actuar.

1.2 Trabajos previos

La búsqueda de información sobre aquellos estudios vinculados a las variables de estudio coaching educativo y desempeño docente permite señalar los siguientes antecedentes:

A nivel internacional se tiene los estudios de Bécart (2015), en su trabajo: Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida; La metodología empleada para realizar el estudio de caso resultante se enmarca en el paradigma de la Teoría Fundamentada y se basa en tres estudios empíricos para conformar el diseño mixto recomendado por Creswell para la investigación en educación: una primera fase exploratoria de corte cualitativo ha permitido identificar y modelizar 28 competencias desarrolladas en estudiantes beneficiarios del programa de coaching educativo de la asignatura “Desarrollo Personal” impartida por la investigadora en la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR) durante el periodo 2014-2 (n= 70), conformando el Modelo COCHPAVI,. Una segunda fase descriptiva de corte cuantitativo, cuyo diseño integra la aplicación del Cuestionario de Competencias Genéricas de América Latina con preprueba-postprueba y grupo de control (n= 402), ha probado que las intervenciones de coaching grupal realizadas en la Cátedra “Vida Universitaria” durante el periodo 2015-1 han permitido una mejora significativa en el desempeño de las 11 competencias sistémicas. Una tercera fase descriptivo-explicativa de corte cualitativa, basada en el análisis de entrevistas realizadas al final del periodo 2015-1 con estudiantes procedentes de los dos programas de coaching educativo implementados en CECAR (n= 6), ha demostrado que el coaching ha tenido un impacto positivo importante en su desempeño global, mejorando su autoeficacia percibida e impulsando su empoderamiento; concluyó: Ofrecen

una evidencia favorable a la validación del coaching como estrategia idónea para desarrollar competencias para la vida en estudiantes de la educación superior y, por tanto, cumplir con la nueva misión educativa de formación integral. También corroboran que el coaching es una metodología “todo-terreno” que se puede adaptar a una gran variedad de contextos, que su modalidad grupal es tan eficaz como la modalidad individual o de equipo y finalmente, que está totalmente indicado como apoyo a la implantación del modelo basado en competencias en el campo educativo. Se concluye con la importancia de ofrecer espacios para su implementación desde las instituciones educativas, de la formación docente al diseño curricular.

Fajardo Panamá (2013), en su estudio: El coaching como estrategia metodológica para enseñar elementos de la lengua a los estudiantes del décimo de educación general básica (E.G.B); el propósito de esta propuesta es hacer uso del coaching como estrategia metodológica e incentivar y fortalecer la motivación, por su importancia en la enseñanza-aprendizaje, en el clima de aula y la interacción entre docentes y alumnado; concluyó: el Coaching cómo estrategia metodológica es necesaria dentro del nivel educativo, ya que la misma propone mejorar la visión que tienen los estudiantes por sus objetivos; de esta manera el coaching es la innovación para mejorar las clases impartidas por los docentes, interiorizar la disciplina y aumentar el liderazgo tanto del estudiante como del docente; esta propuesta también ayuda a los estudiantes a encaminar hacia el éxito académico.

Acevedo (2013), estudio: Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los centros educativos fe y alegría; estudio de tipo descriptiva correlacional, con un diseño de campo, no experimental transeccional; la población estuvo constituida por 10 directivos y 63 docentes de las escuelas Fe y Alegría Nueva América, Nueva Venezuela y San Ignacio; para la recolección de datos se diseñó un cuestionario versionado para la población y muestra, conformado por 54 ítems con cinco alternativas de respuestas: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, validado por juicio de 5 expertos; se determinó la confiabilidad con Alfa Cronbach obteniendo 0.98; Concluyó: Los docentes poseen muy alta manifestación de las cualidades propias del coaching educativo, como aptitudes, cualidades

personales, relacionales y técnicas. Así mismo, tienen muy alta manifestación de las competencias básicas, genéricas y específicas, lo cual favorece su práctica pedagógica. La correlación de Spearman dio un coeficiente 0.431, concluyendo que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las variables, por tanto, en la medida que se incrementa el coaching educativo, de manera moderada se incrementa la formación basada en competencias, y viceversa.

Arzate (2013), en su estudio: Coaching educativo: una propuesta metodológica para innovar en el aula; mediante investigación-acción se logró realizar una reflexión sobre la práctica al implementar estrategias que incidieron directamente en el desempeño académico del alumnado, la evaluación de las estrategias aplicadas se realizó mediante una evaluación de 360° propia para evaluar las competencias como: Colabora con otros para generar proyectos innovadores y de impacto social, Usa su pensamiento crítico y creativo, Aprende de manera permanente, y Emplea las tecnologías de la información y la comunicación; concluyó: Los estudiantes lograron mejorar su desempeño académico al alcanzar el objetivo propuesto al inicio del curso de 8.0, por otro lado se favorecieron las competencias logrando un avance de 7.01% en un semestre, lo que nos permite concluir que el coaching educativo es una excelente propuesta que permite el desarrollo de competencias en el educando.

Baraona Reyes (2013), en su trabajo: Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares; fundamental dar a conocer esta estrategia, que profesionaliza a los docentes desde la práctica para que cuenten con nuevas herramientas en su desempeño, siendo éste el propósito del trabajo; este estado del arte describe el Coaching Educacional como una estrategia de perfeccionamiento desde la práctica, cambiando el paradigma imperante, puesto que desde el ejercicio el docente puede incorporar nuevas conductas y modificar sus creencias; a partir de la revisión de diversos artículos, libros e informes, se exponen antecedentes vinculados al coaching como disciplina, aspectos de intervención en el Coaching Educacional, el rol del directivo, la implementación de un programa de Coaching Educacional considerando los tipos, las fases y los principales hallazgos y resultados de esta estrategia; concluyó: Si bien, aún no existe

consenso y una certeza clara y precisa del impacto de su implementación en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, la literatura señala y destaca el efecto positivo sobre el desempeño del docente, puesto que es observable. A pesar de ello, esta herramienta en desarrollo en el ámbito escolar, no puede ser desestimada por ser una gran oportunidad para la adquisición de habilidades docentes.

A nivel nacional se tiene los trabajos de Linares Guevara & Arteaga Rodríguez (2017), en su estudio: Influencia del programa de coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada; el diseño fue experimental, específicamente preexperimental pretest – posttest con un solo grupo; la muestra estuvo conformada por 12 profesoras entre 20 y 50 años de edad que pertenecen al nivel primaria de una institución educativa privada; se utilizó como instrumento la versión adaptada de la ficha de heteroevaluación docente; se concluyó: Entre los principales resultados se halló que existen diferencias significativas entre el pretest y posttest. Se concluye que la aplicación del Programa de Coaching Linarte incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en educadores. Las implicancias de los resultados fueron discutidas.

Zegarra Huamán (2015), en su estudio: Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula; La investigación corresponde al paradigma naturalista o interpretativo con enfoque cualitativo de diseño aplicado proyectivo, con una muestra intencionada de ocho docentes de la I.E. Ramiro Prialé de Suitucancho, provincia de Yauli, región Junín; para el diagnóstico se empleó la entrevista semiestructurada y observación directa en aula, los instrumentos fueron la guía de entrevista, el diario de campo, con registro de ocurrencias y anecdotario; los resultados evidenciaron que no existe una forma estructurada de realizar la reflexión de la práctica pedagógica del docente en aula; asimismo, existen actitudes de indiferencia frente al trabajo organizado, el resultado son las clases rutinarias y centradas en la cognición; la metodología docente evidencia una visión subjetiva y personalista del desempeño profesional; el programa se basa en la teoría humanista de Rogers y el Coaching planteado por Galloway, Witmore, Leonard y la adaptación de Bou para el ambiente educacional, citados en el

marco teórico; concluyó: El Programa ABC brinda una guía de entrenamiento progresivo de competencias para la práctica docente considerando la gestión del talento humano y fortalece el profesionalismo del docente y su aprendizaje continuo, promueve el compromiso libre y responsable, para la excelencia profesional y brinda un periodo iterativo adecuado.

Santa Cruz Terán (2013), en su estudio: La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Docente en Trujillo – 2013; el estudio fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional transversal; La muestra fue de 40 participantes entre directivos y docentes del nivel secundario; la recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios con 20 ítems cada uno; los cuestionarios fueron validados por tres expertos y luego se midió su confiabilidad; los resultados del estudio arrojaron, según el coeficiente de correlación de Pearson, un valor de 0,479** con un nivel de significancia al 1%, lo cual indica que existe una relación directa moderada y altamente significativa entre las variables en estudio, se concluyó: Que en las dimensiones de la variable gestión del talento humano: Coaching, Capacitación y Evaluación, existe una relación directa moderada, y altamente significativa con el Desempeño Docente y en la dimensión Empowerment tiene una relación directa, baja y significativa con el Desempeño Docente. Se recomienda ejecutar el Plan de Gestión del Talento Humano propuesto en este estudio para desarrollar un ambiente favorable de trabajo condicionando así el aprendizaje mutuo entre docentes y directivos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Coaching educativo

1.3.1.1 Definiciones

Bou Pérez (2013) afirma, coaching educativo es una disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje. Esta apreciación queda sintetizada en el proverbio chino <Dale un pez a un hambriento y lo alimentarás durante un día, enseñarle a pescar y lo alimentarás durante toda su vida>.

Bou Pérez (2013) considera, el coaching educativo es una técnica que pretende descubrir la ciencia del ser humano como ente particular; es un proceso que se

crea como mínimo entre dos personas donde uno (el coach) procura que el otro (el coachee) tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones y su lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio del ser como del hacer.

Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.

1.3.1.2 Dimensiones del coaching educativo

Bou Pérez (2013) declara, el coaching educativo aborda tres grandes áreas de interés: Establecer una nueva metodología en el aula que fortalezca contextos de aprendizaje más asociativos y colaborativos entre alumnos; capacitar a las personas que intervienen en el sistema educativo para que puedan obtener lo mejor de sí mismos y alcancen las metas académicas, personales o profesionales que se han propuesto; mediar en los conflictos entre distintos actores del sistema educativo, ya sean profesores, alumnos, padres o Fase

Modelo cooperativo: no directivo, basado en los procesos de aprender a aprender, en el que los estudiantes hacen algo más que acumular información, llevan a cabo cambios en profundidad, transformaciones que afectan tanto a las costumbres emocionales y a los hábitos del pensamiento, como a la capacidad para continuar creciendo. Ante todo, queremos resaltar que el aprendizaje se realiza no sólo para obtener resultados académicos sino también para formar personas maduras.

Participación en el sistema educativo: Desarrollo de las personas que participan en el sistema educativo, sobre todo profesores, alumnos, padres y directivos, facilitándoles unos recursos y herramientas de trabajo específicas que les permitieran mejorar el desempeño en aquellas áreas que demanden.

Mediar en situaciones de conflicto: El coaching educativo ayuda a mediar 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. Una parcela que ocupa los orientadores, los psicólogos educativos, los directores, los jefes de estudio, los jefes de departamento, los inspectores e incluso, la mayoría de profesores.

1.3.1.3 Cualidades de un coach:

El coach profesional sabe escuchar, ofrece una disponibilidad, sabe hacer su trabajo, es competente, tiene buen ánimo, una actitud mental positiva... y también una metodología precisa. No te dará consejos ni una solución ya hecha: su deber es ayudar al cliente a desarrollar sus propios recursos, imaginar sus propias pistas, tener más flexibilidad en su conducta. Un coach competente debe: tener un conocimiento del medio en el que tenga que intervenir sin tener la necesidad de ser un verdadero experto, una buena capacidad de relación, algunas nociones de psicología y/o desarrollo personal, y un perfecto conocimiento de su fuerza, de sus límites y de sus bloqueos. Trabaja entre el problema presente, bien delimitado, y el objetivo a la vista, suficientemente atractivo y realista para movilizar la motivación. Si eres coach eres también líder, y el líder tiene tres atributos principales: habilidad, conocimiento y sirve de ejemplo. La habilidad como la dimensión que le permite “saber hacer”, es capaz de actuar, de cambiar las cosas. El conocimiento como la dimensión que le permite “conocer”, tiene capacidad de aprendizaje y una gran curiosidad por todo lo que le rodea. Y por último, es modelo para otras personas, desarrolla la dimensión del “ser”. Se convierte cada vez más en la persona que quiere ser, se siente cómodo consigo mismo, tiene sus sueños, sus objetivos y sus valores y trabaja todos los días con ellos. Todo esto se resume en que el buen coach se conoce a sí mismo, tiene claros sus objetivos y los valores que lo motivan, tiene diseñado un plan de acción y en la medida de la posible, vive de acuerdo con los valores de sus objetivos.

1.3.1.4 Fases del proceso del coaching:

El alumno comienza desde el punto de partida con algún motivo de insatisfacción o un reto por conseguir. En realidad, lo que demanda es un cambio. Quiere ser más feliz, aunque aún no tiene muy claro qué es lo que quiere conseguir en lugar de lo que tiene. En la fase siguiente tiene que habérselas con su miedo al cambio. Este temor puede mantenerle atrapado en su difícil situación presente. Tal vez se sienta paralizado por el miedo e incapaz de reaccionar. Experimenta frustración y la frustración genera más insatisfacción. Puede incluso ocurrir que el alumno se mueva en círculos hasta que la situación empeore tanto que la frustración lo lanza finalmente fuera del círculo infernal, hacia el cambio. Una vez fuera del círculo de miedo y frustración, el alumno necesita el apoyo del profesor. La relación de coaching proporciona la estructura adecuada para apoyar al alumno y ayudarlo a avanzar hacia sus objetivos. Una vez que emprende la acción llega al punto crucial: la transición. Este punto es clave porque es donde tiene que despojarse de viejas creencias que le han estado limitando, potenciar otras y establecer probablemente nuevos sistemas de aprendizaje en su vida. Una vez superado el punto de transición cambiará sus creencias sobre sí mismo, sobre los demás y sobre aquello que no es posible. Aparece todo un mundo nuevo al alcance de nuestra mano. Hay mucho que aprender cuando emerges al otro lado de la transición. Entre otras cosas, el cambio de hábitos. Un hábito es aquello que hacemos cuando no pensamos en lo que hacemos. Son sumamente útiles. No queremos tener que estar pensando siempre en todo lo que hacemos, sino tan sólo en las cosas interesantes. Los hábitos que funcionan bien son geniales, nos proporcionan estabilidad. Sin embargo, cuando queremos cambiar, los hábitos se resisten. Para cambiar tu vida, para superar la transición, tendrás que cambiar algunos hábitos viejos por otros nuevos. El profesor le pide constantemente a su alumno que haga algo diferente, que cambie sus hábitos, que sea más consciente de sí mismo, que cuestione sus creencias limitadoras y viva según sus valores. Es precisamente este énfasis en el aprendizaje por medio de la acción lo que distingue al coaching de la mayoría de terapias. En el lenguaje del coaching, el cambio corresponde al camino que va de una situación dada (a menudo

problemática) hacia otra situación (más deseable) que comporta nuevas soluciones. El cambio expresa, en este caso, nuestra conciencia de mejorar. Cambiar es abandonar ciertos puntos de referencia, costumbres establecidas que nos han dado un cierto confort. En coaching llamamos “zona de confort” a esa área de nuestra vida y de nuestro entorno con la que nos sentimos cómodos, protegidos, tranquilos y a gusto. Es ese lugar donde nadie nos puede atacar, donde no tenemos que esforzarnos, ni tenemos que luchar. Es, realmente nuestra zona comfortable. Resulta que, cuando nos hacemos un propósito o intentamos cambiar un hábito malsano, tenemos que desplazarnos fuera de nuestra zona de confort. Aunque no por mucho tiempo (si no lo impedimos), ya que nuestro regulador mental hará lo imposible para que volvamos a donde estábamos y antes de que nos percatemos, habremos olvidado nuestras buenas intenciones y habremos vuelto a la rutina de siempre. Es por esta razón que nos resulta tan difícil cambiar lo que queremos cambiar. Un deseo, al igual que un propósito o una promesa, nos desplaza fuera de nuestra zona de confort. Si queremos que un deseo, propósito o promesa se haga realidad, tendremos que ajustar nuestra zona de confort para acogerlos. Si no lo hacemos, tarde o temprano renunciaremos a ellos y volveremos a nuestras viejas rutinas. Y cuando realizamos cualquier tipo de modificación en la zona de confort, es importante recordar que el propio proceso de cambio es incómodo. Sentimos un malestar, podemos llegar a pensar que algo va mal, pero más bien se trata de todo lo contrario. La incomodidad nos indica que hemos ido más allá de lo que estamos acostumbrados. Intentamos crear algo con lo que no nos sentimos a gusto porque deseamos sentirnos a gusto con ello. Estamos cambiando nuestro antiguo ser en una dirección que, a largo plazo, producirá una persona nueva y mejor. A este proceso se le llama “desarrollo”. El coaching está abierto a todos aquellos que admiten que el cambio es útil y que conciben que más vale ser actor que víctima. El cambio acompañado (en este por el profesor) permite a la persona (en este caso el alumno) movilizarse alrededor de una nueva dinámica, de nuevos medios y de nuevas formas de aprendizaje. 91 finalmente, llegará un momento en el que el profesor y su alumno decidirán que el trabajo ha concluido. Por descontado, el trabajo de alcanzar objetivos y aprender a aprender, no acaba nunca.

1.3.2 Desempeño docente

1.3.2.1 Definiciones:

Los maestros además de tener sus propios puntos de vista acerca de sus capacidades, tienen sus pareceres propios acerca de las capacidades de los estudiantes; aquellos que creen que la inteligencia es una entidad flexible y moldeable y posible de desarrollarse vía el aprendizaje, se apoyan en una teoría de la inteligencia que considera que existe algún control sobre ella; aquellos que subscriben la teoría de que la inteligencia es fija y estática, consideran que escapa a cualquier forma de proceso de moldeamiento y desarrollo y, por lo tanto, no puede ser modificada (Dweck, 2000 citado en Deemer, 2004).

Los maestros con alta eficacia utilizan prácticas instruccionales que representan aproximaciones orientadas al dominio de tareas, mientras que los maestros que desarrollan una aproximación orientada al rendimiento muestran un bajo nivel de eficacia. Altos niveles de eficacia están también asociados a prácticas instruccionales orientadas al dominio de tareas y con altas expectativas en estudiantes de escuelas de secundaria (Midgley, 1995 citado en Deemer, 2004).

Los niveles de eficacia personal en la enseñanza se relacionan positivamente con el uso de prácticas de aprendizaje en el salón de clase, mostrando que maestros con confianza en sus capacidades de enseñanza crean un ambiente en el salón de clase centrado en el esfuerzo y aprendizaje del estudiante (Henson, 2002 citado en Deemer, 2004); está demostrado que la autoeficacia correlaciona positivamente con el empleo de estrategias de aprendizaje: enseñar a los estudiantes a usar estrategias de aprendizaje aumenta su autoeficacia y su aprovechamiento (Pintrich & De Groot, 1990).

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyos principales beneficiarios son sus estudiantes; se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad; en esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción,

discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social (Marco del buen desempeño docente, 2012).

1.3.2.2 Dimensiones del desempeño docente:

Según el Marco del buen desempeño docente (2012), Identificamos en la docencia tres dimensiones específicas, que articuladas entre sí, configuran el ejercicio de la profesión, como una actividad que cumple simultáneamente una función cultural, política y pedagógica.

Dimensión cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Dimensión pedagógica La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del

cual se educa. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales a) El juicio pedagógico; que supone tener criterios — variados, multidisciplinarios e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia. b) El liderazgo motivacional; que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural. c) La vinculación; que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

1.3.2.3 Los cuatro dominios del marco:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la

utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

1.3.2.4 Las nueve competencias docentes:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes **Competencia 1** Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. **Competencia 2** Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes **Competencia 3** Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. **Competencia 4** Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. **Competencia 5** Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad **Competencia 6** Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. **Competencia 7** Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente **Competencia 8** Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. **Competencia 9** Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés - 31775?

1.4.2 problemas específicos

¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión cultural en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés - 31775?

¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión política en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés - 31775?

¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés - 31775?

1.5 Justificación

La realización de este estudio es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1 Relevancia social: porque sus soluciones están dirigidas a los miembros de una sociedad; al beneficiarse uno de sus miembros los resultados impactan en la sociedad que los incluye. La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a mejorar las necesidades educativas de los docentes quienes serán los beneficiarios directos, así como los estudiantes que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgirá en el desempeño de los docentes.

1.5.2 Implicaciones prácticas: porque al desarrollar el coaching educativo, se fortalecen las competencias docentes (agrupadas en los dominios: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, y desarrollo de la profesionalidad e identidad).

1.5.3 Valor teórico: permite, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: coaching educativo y desempeño docente; dicha información será el resultado de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información.

1.5.4 Utilidad metodológica: posibilita la construcción de instrumentos de recolección de datos; estos instrumentos serán validados y confiabilizados. La forma ordenada como se siguió la ruta del diseño de investigación que garantice estas características, por tanto, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Hi: El coaching educativo influye, significativamente, en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Ho: El coaching educativo no influye, significativamente, en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión cultural en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

H2: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión política en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

H3: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

1.7.2 Objetivos específicos

Describir en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión cultural en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Identificar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión política en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Precisar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

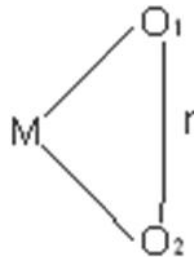
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Diseño no experimental transeccional correlacional causal:

El diseño es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente la variable independiente (coaching educativo); es transeccional porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables coaching educativo y desempeño docente en un momento o tiempo único; es correlacional porque describen vinculaciones entre las variables coaching educativo y desempeño docente; son causales porque se establecen procesos de causalidad entre tales variables coaching educativo y desempeño docente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



M: Muestra de 51 docentes de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas.

O₁: Observaciones de coaching educativo.

O₂: Observaciones de desempeño docente.

r: relación entre coaching educativo y desempeño docente.

El diseño metodológico de la investigación se escribe en los siguientes pasos:

Primero: se realizó un estudio de coaching educativo en los docentes de la muestra de investigación.

Segundo: Se realizó un estudio del desempeño docente en la muestra de investigación.

Tercero: Se analiza la relación de causalidad que existe entre el coaching educativo y el desempeño docente.

Cuarto: Se realizó la prueba estadística de correlación entre las variables, para hallar el coeficiente de determinación se midió el nivel de implicancia entre el coaching educativo y el desempeño docente.

Quinto: Formulación de conclusiones y presentación de propuesta para mejorar el coaching educativo y el desempeño docente.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable (VI): **Coaching educativo**

Definición conceptual: Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.

Dimensiones:

Modelo cooperativo

Participación en el sistema educativo

Mediar en situaciones de conflicto

Variable (VD): **Desempeño docente**

Definición conceptual: El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyos principales beneficiarios son sus estudiantes; se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad; en esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social (Marco del buen desempeño docente, 2012).

Dimensiones:

Dimensión cultural

Dimensión política

Dimensión pedagógica

2.2.2Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Coaching educativo	Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.	El coaching educativo se evaluará en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; a través de un Cuestionario de coaching educativo que consta de 20 ítems.	D1: Modelo cooperativo	-Crear conocimiento (1-6) -Crear personas integra (7-9)	Alto Medio Bajo
			D2: Participación en el sistema educativo	- Desarrollo de las personas que participan (10-13) - Recursos y herramientas para el desarrollo (14-15)	
			D3: Mediar en situaciones de conflicto	- Desarrollar consensos(16-18) - Posiciones coach y coachee (19-20)	
Variable 2 Desempeño docente	El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyos principales beneficiarios son sus estudiantes; se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus	El desempeño docente se evaluará en las dimensiones: cultural, político, pedagógico; a través del cuestionario de desempeño docente que consta de 34 ítems.	D1: Cultural	- Alta preparación (01-06). - Análisis de evolución de desafíos (07-11).	Alto Medio Bajo
			D2: Político	- Formación estudiantil (12-15). - Misión de una institución educativa (16-20)	
			D3: Pedagógico	- Juicio pedagógico (21-26). - Liderazgo motivacional (27-28) - Vinculación (29-34)	

	familias, la comunidad y la sociedad; en esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social (Marco del buen desempeño docente, 2012).				
--	--	--	--	--	--

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012 p. 221).

La población en la presente investigación está constituida por 51 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775. La característica principal de la población es que los docentes se encuentran en condición de nombrados.

Población conformada por docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito Simón Bolívar-Rancas, 2017.

N°	INSTITUCION EDUCATIVA	TOTAL DOCENTES
1	Horacio Zevallos Gamez	18
2	San Andrés 31775	33
	TOTAL	51

Fuente: Padrón de las II.EE de Simón Bolívar-Rancas

2.3.2 Muestra

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Vara, 2012 p. 221).

Teniendo como resultado una muestra de estudio de 51 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Muestra de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito Simón Bolívar-Rancas, 2017.

N°	INSTITUCION EDUCATIVA	TOTAL DOCENTES
1	Horacio Zevallos Gamez	18
2	San Andrés 31775	33
	TOTAL	51

Fuente: Padrón de las II.EE de Simón Bolívar-Rancas.

Para seleccionar la muestra se realizó el **muestreo** No Probabilístico por conveniencia e interés del estudio (Por tener acceso a aplicar los instrumentos de recojo de información en dichas Instituciones Educativas).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas: son un conjunto de reglas o procedimientos para obtener datos o información (Carrillo, 2011).

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre coaching educativo y el cuestionario sobre desempeño educativo, tal como se detalla a continuación:

Cuestionario sobre coaching educativo

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre coaching educativo

Autor: **Br. Martel León, Sergio William**

Administración: Individual

Procedencia: Programa Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2,017

Aplicación: docentes

Duración: 20 minutos

Uso: **instituciones educativas “Horacio Zevallos Gamez”, “San Andrés 31775”, del distrito Simón Bolívar-Rancas.**

Dimensiones a medir: **Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto.**

Nº total de Ítems: **20 ítems.**

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre coaching educativo partiendo de la variable general, dividida en tres dimensiones: **Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Modelo cooperativo: Crear conocimiento, crear personas integrales.

Participación en el sistema educativo: Desarrollo de las personas que participan, recursos y herramientas para el desarrollo.

Mediar en situaciones de conflicto: Desarrollar consensos, posiciones coach y coachee.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **20 preguntas**; cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas: Si (2 puntos), Av (1 punto), No (0 punto).

Para evaluar la variable 1 (Coaching educativo) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Coaching educativo	Alto	[26.66-40]
	Medio	[13.33-26.66>
	Bajo	[0-13.33>
Modelo cooperativo	Alto	[12-18]
	Medio	[6-12>
	Bajo	[0-6>
Participación en el sistema educativo	Alto	[8-12]
	Medio	[4-8>
	Bajo	[0-4>
Mediar en situaciones de conflicto	Alto	[6.66-10]
	Medio	[3.33-6.66>
	Bajo	[0-3.33>

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Coaching educativo: (variable1)

Modelo cooperativo (Dimensión 1, con 9 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9).

Participación en el sistema educativo (Dimensión 2, con 6 ítems: 10,11,12,13,14,15).

Mediar en situaciones de conflicto (Dimensión 3, con 5 ítems: 16,17,18,19,20).

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a la muestra de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable sobre **coaching educativo**, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iv) Validación del Instrumento

El cuestionario sobre coaching educativo, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: KMO

y Bartlett=0.511 con sig.=0.000, obteniéndose para los cinco componentes= 35.133% acumulado de varianza total explicada y la conformación de los ítems a cada uno de los tres componentes según (Anexo 5).

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **coaching educativo** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

S_i²: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T²: Varianza de la suma de los ítems

r: Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de **= ,763** este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable

Ver Cálculo en **(Anexo 5)**

Cuestionario sobre desempeño docente

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente

Autor: **Br. Martel León, Sergio William**

Administración: Individual

Procedencia: Programa Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2,017

Aplicación: docentes

Duración: 25 minutos

Uso: **instituciones educativas “Horacio Zevallos Gamez”, “San Andrés 31775”, del distrito Simón Bolívar-Rancas.**

Dimensiones a medir: **Cultural, político, pedagógico.**

Nº total de Ítems: **34 ítems.**

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre desempeño docente partiendo de la variable general, dividida en tres dimensiones: **Cultural, político, pedagógico.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Cultural: Alta preparación, análisis de evolución de desafíos.

Político: Formación estudiantil, misión de una institución educativa.

Pedagógico: Juicio pedagógico, liderazgo motivacional, vinculación.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **34 preguntas**; cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas: Si (2 puntos), Av (1 punto), No (0 punto).

Para evaluar la variable 2 (desempeño docente) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Desempeño docente	Alto	[45.32-68]
	Medio	[22.66-45.32>
	Bajo	[0-22.66>
Cultural	Alto	[14.66-22]
	Medio	[7.33-14.66>
	Bajo	[0-7.33>
Político	Alto	[12-18]
	Medio	[6-12>
	Bajo	[0-6>
Pedagógico	Alto	[18.66-28]
	Medio	[9.33-18.66>
	Bajo	[0-9.33>

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Desempeño docente: (variable1)

Cultural (Dimensión 1, con 11 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11).

Político (Dimensión 2, con 9 ítems: 12,13,14,15,16,17,18,19,20).

Pedagógico (Dimensión 3, con 14 ítems: 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34).

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a la muestra de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable sobre **desempeño docente**, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iv) Validación del Instrumento

El cuestionario sobre desempeño docente, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: KMO y Bartlett=0.569 con sig.=0.000, obteniéndose para los cinco componentes= 41.027% acumulado de varianza total explicada y la conformación de los ítems a cada uno de los tres componentes según (Anexo 5).

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **desempeño docente** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

S_i²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T²: Varianza de la suma de los Ítems

r: Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de **= ,795** este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable

Ver Cálculo en **(Anexo 5)**

2.5 Método de análisis de datos

Los datos recolectados para la contrastación de las hipótesis, en que se obtendrán los grados de asociación entre las variables coaching educativo y desempeño docente y entre sus respectivas dimensiones, serán procesados utilizando la prueba de Kolgomorov-Smirnov, para en función de su nivel de significancia bilateral determinar si se usa la fórmula de Pearson o la fórmula de Rho Spearman (Si p>0.05 se usará Pearson y si p<0.05 se usará Rho Spearman).

Para la interpretación del grado de relación positiva entre las variables se tendrá en cuenta la siguiente valoración:

INTERVALO GRADO DE RELACIÓN	
0.0 - 0.2	Muy bajo grado de relación
0.2 - 0.4	Bajo grado de relación

0.4 - 0.6	Moderado grado de relación
0.6 - 0.8	Alto grado de relación
0.8 - 1.0	Muy alto grado de relación.

Para la evaluación de la influencia se realizará el análisis de varianza unidireccional Prueba T del análisis de regresión y el coeficiente de determinación para medir el porcentaje de influencia del coaching educativo en el desempeño docente de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775

2.6 Aspectos éticos

Esta parte está referida a los diferentes códigos, declaraciones y normas que se han dictado en el mundo para la protección de los seres humanos sometidos a experimentación científica. Los progresos científicos por una parte, conllevan un sin número de beneficios para las personas; pero, por otra, surgen de las investigaciones que se realizan en seres humanos diversos dilemas éticos, como producto, en determinadas ocasiones, del no cumplimiento de normas, códigos o reglamentación en la investigación sea cual sea su tipo, pero toda investigación debe pasar por un cauteloso filtro que proteja los derechos humanos, en especial, de aquellas poblaciones vulnerables donde pudiera ser violentada la dignidad de la persona humana.

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente".

En el caso de esta investigación, se trabajará con el personal docente de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza personal y laboral.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Estadígrafos de coaching educativo con desempeño docente y sus dimensiones

	Modelo Cooperat	Part Sist Educat	Mediar Sit Confli	Coaching Educa	Dimens Cultural	Dim Política	DimPedagógica	Desemp Docent
N Válido	51	51	51	51	51	51	51	51
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	5,86	4,25	2,55	12,67	5,47	4,75	7,25	17,47
Mediana	6,00	4,00	3,00	12,00	5,00	5,00	7,00	17,00
Moda	7	3	3	10	5	5	7	17
Desviación estándar	1,844	1,842	1,045	2,790	1,666	1,309	1,787	2,767
Mínimo	3	1	0	8	2	2	3	9
Máximo	10	9	5	18	10	8	12	26

Fuente: Data de coaching educativo con desempeño docente

Interpretación:

Los estadígrafos del coaching educativo, media, mediana, moda, Sx, mínimo y máximo son: 12.67; 12; 10; 2.790; 8; 18. De la misma manera se interpreta los valores de la otra variable y sus dimensiones.

Tabla 2: Categorías de modelo cooperativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	30	58,8	58,8	58,8
medio	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Data de coaching educativo

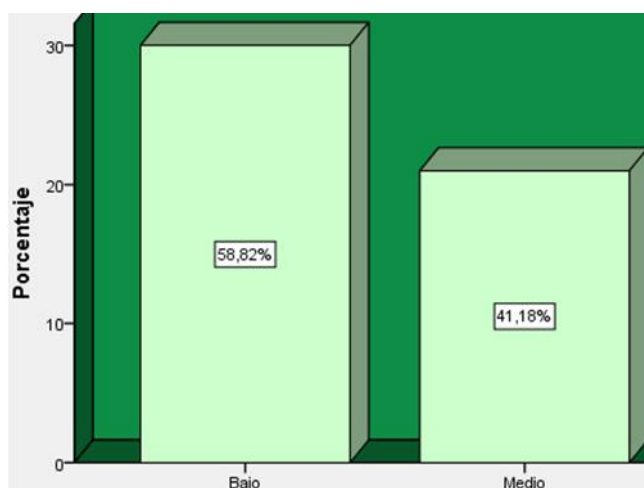


Figura 1: Categorías de modelo cooperativo
Fuente: Data de coaching educativo

Interpretación:

Predomina en modelo cooperativo el valor de la categoría bajo con 58.8% percibido por 30 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría media con 41.2% percibido por 21 docentes.

Tabla 3: Categorías de participación en el sistema educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	62,7	62,7	62,7
	Medio	18	35,3	35,3	98,0
	Bueno	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Data de **coaching** educativo

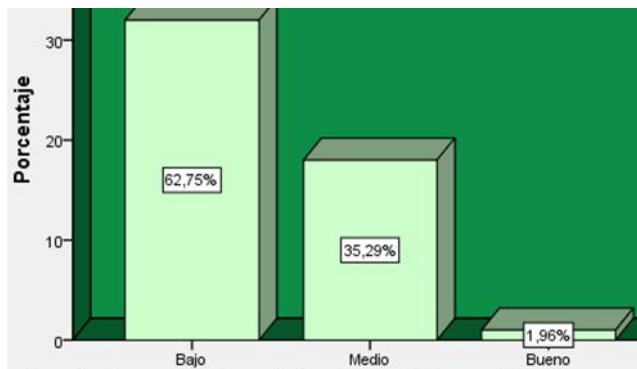


Figura 2: Categorías de participación en el sistema educativo
Fuente: Data de **coaching** educativo

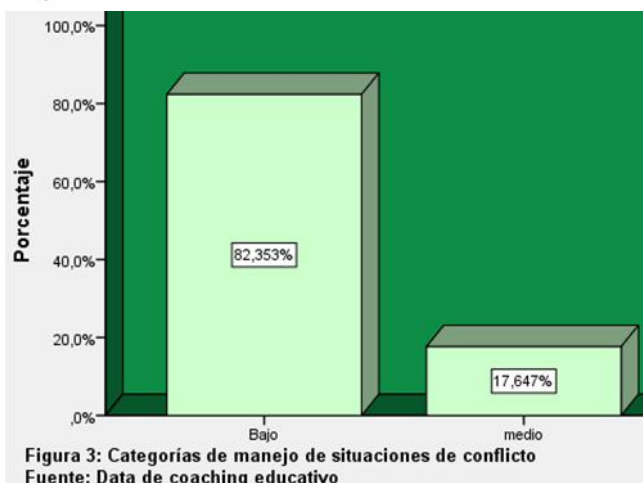
Interpretación:

Predomina en participación en el sistema educativo el valor de la categoría baja con 62.7% percibido por 32 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de las categorías medio a buena con 35.3% y 2% percibido por 18 y 1 docentes.

Tabla 4: Categorías de mediar en situaciones de conflicto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	82,4	82,4	82,4
	Medio	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Data de **coaching** educativo



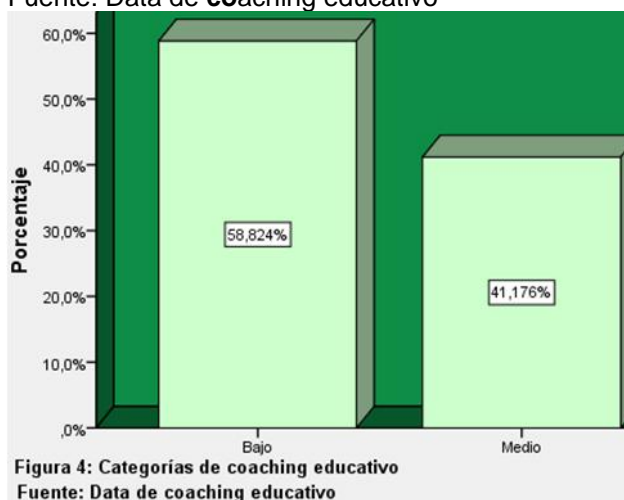
Interpretación:

Predomina en mediar en situaciones de conflicto el valor de la categoría baja con 82.4% percibido por 42 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría medio con 17.6% percibido por 9 docentes.

Tabla 5: Categorías de coaching educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Bajo	30	58,8	58,8
	Medio	21	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente: Data de **coaching educativo**



Interpretación:

Predomina en coaching educativo el valor de la categoría baja con 58.8% percibido por 30 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría medio con 41.2% percibido por 21 docentes.

Tabla 6: Categorías de dimensión cultural

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Baja	45	88,2	88,2
	Media	6	11,8	100,0

Total 51 100,0 100,0

Fuente: Data de **desempeño docente**

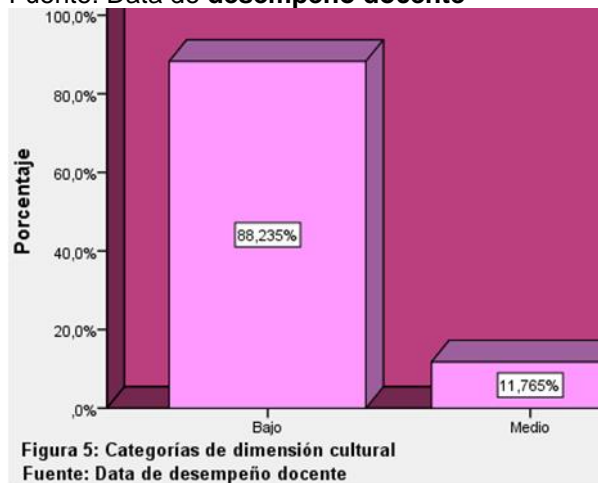


Figura 5: Categorías de dimensión cultural

Fuente: Data de desempeño docente

Interpretación:

Predomina en dimensión cultural el valor de la categoría baja con 88.2% percibido por 45 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría medio con 11.8% percibido por 6 docentes.

Tabla 7: Categorías de dimensión política

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	46	90,2	90,2	90,2
Medio	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Data de **desempeño docente**

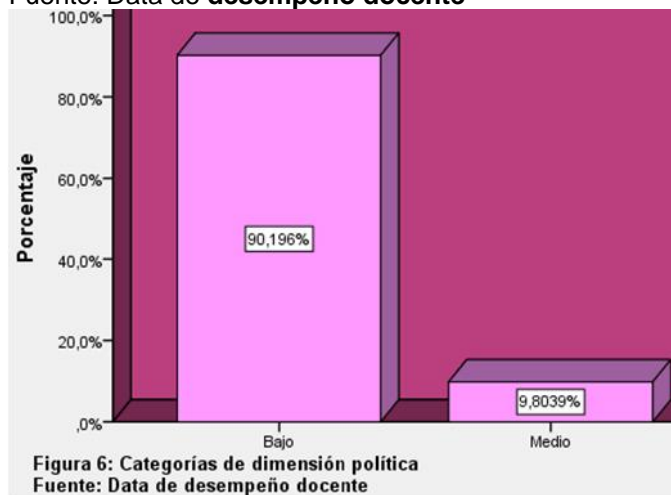


Figura 6: Categorías de dimensión política

Fuente: Data de desempeño docente

Interpretación:

Predomina en dimensión política el valor de la categoría baja con 90.2% percibido por 46 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría medio con 9.8% percibido por 5 docentes.

Tabla 8: Categorías de dimensión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	92,2	92,2
	Medio	4	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente: Data de **desempeño docente**

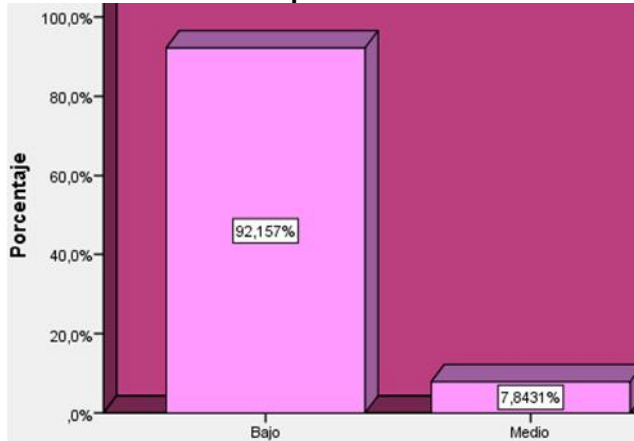


Figura 7: Categorías de dimensión pedagógica
Fuente: Data de desempeño docente

Interpretación:

Predomina en dimensión pedagógica el valor de la categoría baja con 92.2% percibido por 47 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría medio con 7.8% percibido por 4 docentes.

Tabla 9: Categorías de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	96,1	96,1
	Medio	2	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente: Data de **desempeño docente**

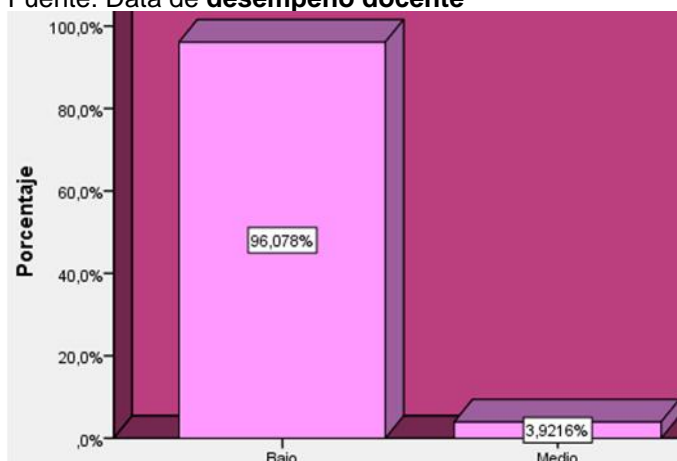


Figura 8: Categorías de desempeño docente
Fuente: Data de desempeño docente

Interpretación:

Predomina en desempeño docente el valor de la categoría baja con 96,1% percibido por 49 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-

Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, en menor valor de la categoría medio con 3.9% percibido por 2 docentes.

Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra coaching educativo y desempeño docente

	Modelo Cooperat	Part Sist Educat	Mediar Sit Confli	Coaching Educa	Dimens Cultural	Dim Política	DimPedagógica	Desemp Docent
N	51	51	51	51	51	51	51	51
Parámetros normales ^{a,b}								
Media	5,86	4,25	2,55	12,67	5,47	4,75	7,25	17,47
Desviación estándar	1,844	1,842	1,045	2,790	1,666	1,309	1,787	2,767
Máximas diferencias extremas								
Absoluta	,143	,182	,196	,156	,180	,207	,149	,150
Positivo	,138	,182	,171	,156	,180	,207	,145	,150
Negativo	-,143	-,091	-,196	-,112	-,130	-,205	-,149	-,138
Estadístico de prueba	,143	,182	,196	,156	,180	,207	,149	,150
Sig. asintótica (bilateral)	,011 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,003 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,006 ^c	,006 ^c

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Interpretación:

Visto en prueba de Kolmogórov-Smirnov: los valores de sig. Asintótica (bilateral) son algunos menores a 5%, lo que cumple el requisito de emplear la fórmula de Rho Spearman (para distribución no paramétrica), para medir las correlaciones entre coaching educativo y desempeño docente.

Tabla 11: Relaciones entre coaching educativo y desempeño docente y dimensiones

	Modelo Cooperat	Part Sist Educat	Mediar Sit Confli	Coaching Educa	Dimens Cultural	Dim Política	DimPedagógica	Desemp Docent
Rho de Spearman								
					-,024	,711**	,003	,351*
					,866	,000	,984	,012
					51	51	51	51
					,157	,698**	,061	,508**
					,272	,000	,668	,000
					51	51	51	51
					,000	,007	-,212	-,124
					,999	,961	,135	,384
					51	51	51	51
					,071	,949*	-,023	,517*
					,620	,000	,874	,000
					51	51	51	51

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Interpretación:

No existe relación significativa entre coaching educativo con dimensión cultural y dimensión pedagógica ($r=0.071$; $r=-0.023$; **estos con $p>0.05$**). Existe relación altamente significativa entre coaching educativo con dimensión política y desempeño docente ($r=0.949^{**}$; $r=0.517^{**}$; **estos con $p<0.01$**).

Existe relación altamente significativa entre modelo cooperativo con dimensión política ($r=0.711^{**}$; $p<0.01$), y existe relación significativa entre modelo cooperativo con desempeño docente ($r=0.351^{*}$; $p<0.05$). Existe relación altamente significativa entre participación en el sistema educativo con dimensión política y desempeño docente ($r=0.698^{**}$; $r=0.508^{**}$; $p<0.01$).

Tabla 12: Coef determinación: Coaching educat en dim cultural

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,142 ^a	,020	,000	1,665

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Tabla 13: Prueba Tstudent de Coaching educat en dim cultural

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,397	1,094		4,018	,000
	Coaching Educa	,085	,084	,142	1,004	,320

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Interpretación:

Visto en T student Calculado ($T_c=1.004$), es menor que T student Teórico ($T_{t0.95}=1.6766$), lo que implica que no hay influencia significativa del coaching educativo en la dimensión cultural.

Tabla 14: Coef determinación: Coaching educat en dim política

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,918 ^a	,843	,839	,525

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Tabla 15: Prueba Tstudent de Coaching educat en dim política

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-,710	,345		-2,060	,045
	Coaching Educa	,431	,027	,918	16,201	,000

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Interpretación:

Visto en T student Calculado ($T_c=16.201$), es mayor que T student Teórico ($T_{t0.95}=1.6766$), lo que implica que hay influencia significativa del coaching educativo en la dimensión política (en un 84.3%).

Tabla 16: Coef determinación: Coaching educat en dim pedagógica

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,057 ^a	,003	-,017	1,802

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Tabla 17: Prueba Tstudent de Coaching educat en dim pedagógica

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	6,789	1,184		5,733	,000
	Coaching Educa	,037	,091	,057	,403	,689

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Interpretación:

Visto en Tstudent Calculado ($T_c=0.403$), es menor que T student Teórico ($T_{t0.95}=1.6766$), lo que implica que no hay influencia significativa del coaching educativo en la dimensión pedagógica.

Tabla 18: Coef determinación: Coaching educat en desempe docent

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,557 ^a	,310	,296	2,321

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Tabla 19: Prueba Tstudent de Coaching educat en desempeño docente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	10,476	1,525		6,869	,000
	Coaching Educa	,552	,118	,557	4,695	,000

Fuente: Data de coaching educativo y desempeño docente

Interpretación:

Visto en Tstudent Calculado ($T_c=4.695$), es mayor que T student Teórico ($T_{t0.95}=1.6766$), lo que implica que hay influencia significativa del coaching educativo en desempeño docente (en un 31%).

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realizó contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en las teorías relacionadas al tema y los estudios previos.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa entre las variables: Coaching educativo y desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,517** (Tabla 11) que indica que, a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño docente o a un deficiente nivel de coaching educativo, le corresponde un deficiente nivel de desempeño docente. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0.310$; que indica que el coaching educativo explica el comportamiento del desempeño docente en un 31% de los casos observados en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos que concuerda con Bécart (2015), en su trabajo: evidenció la validez del coaching como estrategia importante para desarrollar competencias para la vida de los estudiantes de educación superior en lo que respecta a su formación integral. Se coincide con Fajardo Panamá (2013), en su estudio: El coaching educativo como estrategia metodológica para mejorar la visión que tienen los estudiantes sobre sus objetivos y aumentar su liderazgo encaminándolo hacia el éxito académico. Se conviene con Acevedo (2013), en su estudio: que los docentes poseen muy alta manifestación de las cualidades propias del coaching educativo: aptitudes, cualidades personales, racionales y técnicas, que incrementan la formación basada en competencias. Se armoniza con Arzate (2013), en su estudio: que el coaching educativo es una excelente propuesta que permite el desarrollo de competencias y la mejora de sus desempeños académicos de los educandos. Se concerta con Baraona Reyes (2013), en su trabajo: que a pesar que aún no hay consenso y una certeza clara y precisa del impacto de su implementación del coaching educativo por los docentes, la literatura destaca el efecto positivo sobre el desempeño docente por los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Se armoniza con

Linares Guevara & Arteaga Rodríguez (2017), en su estudio: la aplicación del programa de coaching Linarte incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en los educadores. Se encaja con Zegarra Huamán (2015), en su estudio: El programa de coaching ABC brinda una guía de entrenamiento progresivo de competencias para la práctica docente considerando la gestión del talento humano, el profesionalismo, la actualización continua. Se encaja con Santa Cruz Terán (2013), en su estudio: Que en las dimensiones de la variable gestión del talento humano: coaching, capacitación y evaluación, existe una relación directa moderada y altamente significativa con el desempeño docente.

En la hipótesis específica N°1; se señala que ***el coaching educativo no influye significativamente en la dimensión cultural en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775***. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,071 (Tabla 11) que refleja una correlación muy baja $p > 0.05$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que ***el coaching educativo influye significativamente en la dimensión política en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775***. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,949** (Tabla 11) que refleja una correlación muy alta, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de dimensión política o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un nivel bajo de dimensión política. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2 = 0.843$; indica que el coaching educativo explica el 84.3% de la dimensión política, en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

En la hipótesis específica N°3; se señala que ***el coaching educativo no influye significativamente en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775***. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente

de correlación Rho de Spearman equivalente a $-0,023$ (Tabla 11) que refleja una correlación negativa muy baja $p > 0.05$.

En la hipótesis específica N^o4; se señala que ***el coaching educativo influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775***. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $0,517^{**}$ (Tabla 11) que refleja una correlación moderada, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño docente o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un nivel bajo de desempeño docente. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0.310$; indica que el coaching educativo explica el 31% del desempeño docente, en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha logrado determinar que *el coaching educativo influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775*. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,517** (Tabla 11) que refleja una correlación moderada, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño docente o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un nivel bajo de desempeño docente. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0.310$; indica que el coaching educativo explica el 31% del desempeño docente, en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Segunda: Se ha logrado determinar *el coaching educativo no influye significativamente en la dimensión cultural en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775*. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,071 (Tabla 11) que refleja una correlación muy baja $p>0.05$

Tercera: Se ha logrado determinar que *el coaching educativo influye significativamente en la dimensión política en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775*. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,949** (Tabla 11) que refleja una correlación muy alta, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de dimensión política o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un nivel bajo de dimensión política. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0.843$; indica que el coaching educativo explica el 84.3% de la dimensión política, en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775.

Cuarta : Se ha logrado determinar que *el coaching educativo no influye significativamente en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775*. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a -0,023 (Tabla 11) que refleja una correlación negativa muy baja $p > 0.05$.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar en las instituciones educativas círculos de autoformación en el desarrollo coaching educativo con asistencia técnica especializada, ya que se ha determinado teóricamente su vinculación positiva con la dimensión cultural, esta actividad podría llevarse a cabo de manera transversal y permanente durante el año lectivo 2018.
- Segunda:** Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar programas de coaching educativo, ya que se ha determinado de manera práctica su vinculación positiva con la dimensión política, esta actividad podría llevarse a cabo de forma sistemática durante el año lectivo 2018.
- Tercera:** Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar programas de coaching educativo, ya que se ha determinado su vinculación teórica positiva con la dimensión pedagógica, esta actividad podría llevarse a cabo de manera transversal y continua durante el año lectivo 2018.
- Cuarta:** A los directores de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés – 31775, fomentar en los docentes el desarrollo de una cultura de coaching educativo, ya que se ha determinado su vinculación práctica positiva con desempeño docente, esta actividad podría llevarse a cabo de manera ordenada y continua durante el año lectivo 2018.

VII. REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2013). Tesis: *Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los centros educativos fe y alegría*. Recuperado de:
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9105-13-06378.pdf>
- Arzate, O. (2013). *Coaching educativo: una propuesta metodológica para innovar en el aula*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004017.pdf>
- Baraona Reyes, J.P. (2013). Tesis: *Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares*. Recuperado de:
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/2888/604896.pdf?sequence=3>
- Bécart, A. (2015), Tesis: *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*. Recuperado de:
<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bisquerra Alcina, R. (2008). *Coaching: Un reto para orientadores*. *Revista española de orientación y pedagogía*, 19 (2), 163-170. Recuperado de
<http://www2.uned.es/reop/pdfs/2008/19-2%20-%20Rafael%20Bisquerra%20Alzina.pdf>
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Recuperado de:
<http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-coaching-docentes.pdf>
- Deemer, S. (2004). *Classroom goal orientation in high school classrooms: Revealing links between teacher beliefs and classroom environments*. *Educational Research*, 1(46), 72-90
- Fajardo Panamá, P. C. (2013). Tesis: *El coaching como estrategia metodológica para enseñar elementos de la lengua a los estudiantes del décimo de educación general básica (E.G.B)*. Recuperado de:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4848/1/TESIS.pdf>
- Ferrer, F. (1998). *Educación y sociedad: Una nueva visión para el siglo XXI*. *Revista Española De Educación Comparada*, 4, 11-35
- Jiménez, R. (2012). *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: Una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente*. *Profesorado*, 16 (1), 238-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56724377014>

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Linares Guevara, G. & Arteaga Rodríguez, L. E. (2017). Tesis: *Influencia del programa de coaching linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada*. Recuperado de:
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/114/1/36.%20Tesis%20%28%20Linares%20Guevara%20y%20Arteaga%20Rodr%C3%AFguez%29.pdf>
- Marco del buen desempeño docente (2012). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Pintrich, P. R. & De Groot, E. V. (1990). *Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance*. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40.
- Santa Cruz Terán, F. F. (2013). Tesis: *La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Docente en Trujillo – 2013*. Recuperado de:
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/110>
- Wise, D. y Avendaño, K. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo*. Guatemala: USAID/G. Recuperado de
http://cnbguatemala.org/index.php?title=Coaching_para_el_liderazgo_educativo.
- Zegarra Huamán, R. J. (2015). Tesis: *Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/1982/2/2015_Zegarra.pdf
- Zegarra Huamán, R. J. & Velázquez Tejada, M. E. (2016). *El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Recuperado de:
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a06.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TITULO: Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en una institución educativa, Pasco

TÍTULO		PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco.		¿ En qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés - 31775?	<p>General: Determinar en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.</p> <p>Específicos: Describir en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión cultural en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775. Identificar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión política en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775. Precisar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.</p>	<p>H_i: El coaching educativo influye, significativamente, en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.</p> <p>H_o: El coaching educativo no influye, significativamente, en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.</p>
VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

					ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS
VI: Coaching educativo	<p>Modelo cooperativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear conocimiento - Crear personas integra <p>Participación en el sistema educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de las personas que participan - Recursos y herramientas para el desarrollo <p>Mediar en situaciones de conflicto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar consensos. - Posiciones coach y coachee 	<p>Tipo de estudio: Correlacional explicativa.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental transeccional correlacional causal</p>	<p>Método: Hipotético – deductivo.</p> <p>Técnica: Encuesta, técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de coaching educativo y cuestionario de desempeño docente</p>	<p>La población está conformada por un total de 51 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.</p> <p>Para seleccionar la muestra se realizó el muestreo no probabilístico, teniendo como resultado una muestra de estudio de 51 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.</p>	<p>Los datos recolectados para la contrastación de las hipótesis, en que se obtendrán los grados de asociación entre las variables coaching educativo y desempeño docente y entre sus respectivas dimensiones, serán procesados utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para en función de su nivel de significancia bilateral determinar si se usa la fórmula de Pearson o la fórmula de Rho Spearman (Si $p > 0.05$ se usará Pearson y si $p < 0.05$ se usará Rho Spearman).</p> <p>Para la evaluación de la influencia se realizará el análisis de varianza unidireccional prueba t del análisis de regresión y el coeficiente de determinación para medir el porcentaje de influencia del coaching educativo en el desempeño docente de las instituciones educativas de secundaria</p>
VD: Desempeño docente	<p>Cultural:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta preparación - Análisis de evolución de desafíos <p>Político:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación estudiantil - Misión de una institución educativa <p>Pedagógico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Juicio pedagógico - Liderazgo motivacional - Vinculación 				

					del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775.
--	--	--	--	--	---

ANEXO 2: Instrumentos
CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

Nombres:.....

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

Condición: Nombrado Contratado: Edad:.....

Estimados(as) docentes: El presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del coaching educativo de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 30 minutos.

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

	Ítems	Si	Av	No
Modelo cooperativo				
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos			
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender			
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos			
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos			
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas			
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo			
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos			
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras			
Participación en el sistema educativo				
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo			
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo			
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo			
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo			
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo			
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas			
Mediar en situaciones de conflicto				
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto			
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma decisiones			
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente			
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees			

No: 0; Av: 1; Si: 2

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombres:.....

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

 Condición: Nombrado Contratado: Edad:.....

Estimados(as) docentes: El presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del desempeño docente de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 30 minutos.

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

	Ítems	Si	Av	No
Dimensión cultural				
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios			
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación			
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación			
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación			
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación			
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación			
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos			
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos			
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos			
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos			
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos			
Dimensión política				
12	Percibe que sus colegas, forman sólo a estudiantes individuales			
13	Percibe que sus colegas, forman a sus estudiantes en relaciones sociales			
14	Las relaciones sociales deben tener enfoque de justicia social			
15	Las relaciones sociales deben tener enfoque de equidad			
16	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado			
17	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre			

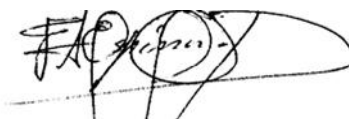
18	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común			
19	Percibe que sus colegas, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente			
20	Percibe que sus colegas, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la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

No: 0; Av: 1; Si: 2

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- 1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre coaching educativo
- 2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio del coaching educativo en los docentes
- 3. **DIRIGIDO A** : Docentes
- 4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
- 5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
- 6. **VALORACIÓN:**
 - Bueno (x)
 - Regular ()
 - Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

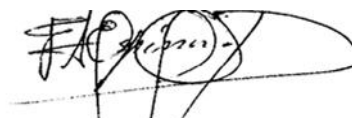


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre desempeño docente
9. **OBJETIVO** : Determinar el dominio del desempeño docente en los maestros
10. **DIRIGIDO A** : Docentes
11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
13. **VALORACIÓN:**
- Bueno (x)
- Regular ()
- Deficiente ()

14. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- | | |
|---|--|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre coaching educativo |
| 2. OBJETIVO | : Determinar el dominio del coaching educativo en los docentes |
| 3. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Martel León, Edwin Gilbert |
| 5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Magister |
| 6. VALORACIÓN: | |
| Bueno (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Regular (<input type="checkbox"/>) | |
| Deficiente (<input type="checkbox"/>) | |

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Mg. Edwin G. Martel León
DIRECCIÓN DE PROYECTOS
PROYECTO PICHIS-PALCAZU-LA MERCED

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- | | |
|---|---|
| 8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre desempeño docente |
| 9. OBJETIVO | : Determinar el dominio del desempeño docente en los maestros |
| 10. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 11. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Martel León, Edwin Gilbert |
| 12. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Magister. |
| 13. VALORACIÓN: | |
| Bueno (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Regular (<input type="checkbox"/>) | |
| Deficiente (<input type="checkbox"/>) | |

14. RECOMENDACIONES FINALES:


Mg. Edwin M. Martel León
UNIVERSIDAD DE PIURA
PROYECTO PICHIS-PALCAZU-LA MERCED

FIRMA DEL EVALUADOR



**ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre coaching educativo |
| 2. OBJETIVO | : Determinar el dominio del coaching educativo en los docentes |
| 3. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : León Mucha, Lucy Rosario |
| 5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Doctor. |
| 6. VALORACIÓN: | |
| Bueno (x) | |
| Regular () | |
| Deficiente () | |
| 7. RECOMENDACIONES FINALES: | |




FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre desempeño docente |
| 9. OBJETIVO | : Determinar el dominio del desempeño docente en los maestros |
| 10. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 11. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : León Mucha, Lucy Rosario |
| 12. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Doctor. |
| 13. VALORACIÓN: | |
| Bueno | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Regular | (<input type="checkbox"/>) |
| Deficiente | (<input type="checkbox"/>) |

14. RECOMENDACIONES FINALES:


 **Dra. Lucy Rosario León Mucha**
Directora de Escuela de Enfermería
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4: Datos de variables y dimensiones

Data de Coaching educativo																								
n	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	MC	PSE	MSC	CE
1	1	0	1	0	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	6	4	1	11
2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	4	3	2	9
3	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	4	2	4	10
4	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	5	2	2	9
5	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	1	0	3	2	3	8
6	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	4	3	4	11
7	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	2	1	0	3	3	4	10
8	0	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	5	3	3	11
9	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	2	1	0	3	3	4	10
10	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	4	3	2	9
11	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	3	2	4	9
12	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	4	2	2	8
13	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	1	0	5	2	4	11
14	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	7	1	3	11
15	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	5	4	1	10
16	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	2	0	1	0	4	2	4	10
17	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	0	1	1	0	4	4	3	11
18	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	5	3	2	10
19	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	2	1	0	3	4	3	10
20	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	2	1	1	4	3	5	12
21	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	2	0	4	3	3	10
22	0	2	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	2	0	0	1	0	5	3	3	11
23	1	0	1	0	0	2	2	0	1	2	1	2	1	0	1	0	1	0	1	0	7	7	2	16
24	1	0	2	0	1	0	2	2	1	0	1	0	1	2	0	1	0	1	0	1	9	4	3	16
25	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	6	5	2	13
26	0	0	1	1	1	2	0	2	0	2	2	0	2	0	0	1	0	0	1	1	7	6	3	16
27	0	1	0	1	1	1	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	7	3	2	12
28	1	0	1	0	1	2	1	2	2	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	10	3	2	15
29	0	0	1	0	2	1	0	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	1	0	1	5	6	3	14
30	0	0	1	0	2	2	0	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	6	3	3	12
31	1	0	0	1	1	0	2	2	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	7	4	1	12
32	0	0	2	0	1	2	2	0	2	0	2	1	2	0	0	1	0	1	0	1	9	5	3	17
33	1	0	1	0	1	2	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	0	7	7	3	17
34	0	0	1	1	0	2	0	1	0	2	1	2	0	2	1	0	1	0	1	1	5	8	3	16
35	1	0	0	1	1	0	2	1	2	0	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	8	4	1	13
36	0	2	0	0	0	2	0	2	1	0	1	2	0	2	0	0	0	1	0	1	7	5	2	14
37	1	0	1	0	2	0	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	2	0	0	1	7	4	3	14
38	0	1	0	0	0	1	2	0	0	2	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	4	6	0	10
39	1	0	1	0	0	2	0	2	0	2	0	2	2	0	1	2	0	0	0	1	6	7	3	16
40	0	1	0	0	2	2	0	2	0	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	7	5	1	13

41	1	0	1	0	1	0	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	7	6	2	15
42	0	1	0	2	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	0	1	0	8	7	2	17
43	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	1	6	4	3	13
44	0	1	0	1	2	2	0	0	0	1	0	2	2	0	1	0	1	0	0	1	6	6	2	14
45	0	1	0	0	1	2	0	1	1	2	0	2	2	2	1	0	1	0	0	1	6	9	2	17
46	1	0	1	0	2	1	0	2	0	2	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	7	4	4	15
47	2	0	1	0	1	2	1	0	2	2	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	9	4	3	16
48	1	0	0	1	1	2	0	1	2	1	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	8	5	2	15
49	0	1	0	1	2	0	1	2	1	0	0	2	2	0	1	0	0	1	0	0	8	5	1	14
50	0	0	1	2	2	0	2	0	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	1	8	6	1	15
51	1	0	1	0	1	2	0	2	1	2	0	2	2	1	1	0	1	0	0	1	8	8	2	18

Data de desempeño docente																																						
n	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	DC	DPO	DPE	DD
1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	5	5	8	18
2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	4	4	6	14
3	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0	0	0	6	3	8	17
4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	2	0	5	4	8	17
5	2	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	8	5	7	20
6	1	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	2	1	0	2	0	1	0	5	4	9	18
7	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	5	9	18
8	1	0	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	8	5	5	18
9	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	0	1	0	5	4	8	17
10	1	0	0	1	0	2	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	6	4	7	17
11	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	4	5	6	15
12	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	1	1	6	4	7	17
13	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	6	4	6	16
14	2	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	2	1	7	2	10	19
15	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	3	9
16	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2	0	1	2	5	2	8	15
17	1	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	6	7	5	18
18	0	0	1	0	0	0	2	2	2	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	8	7	7	22	
19	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	0	2	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	0	2	1	0	1	0	1	0	1	9	8	9	26
20	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	1	1	0	0	5	6	7	18
21	1	1	1	2	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	10	5	3	18
22	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	1	4	6	6	16
23	1	1	1	2	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	10	3	6	19
24	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	1	2	2	4	5	10	19
25	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	5	2	7	14
26	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	2	2	0	1	2	1	1	0	1	1	0	2	0	1	0	4	5	12	21

27	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	5	3	7	15
28	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	3	3	8	14
29	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	1	0	0	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	7	7	11	25
30	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	6	5	7	18	
31	1	0	1	0	0	2	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	6	5	9	20
32	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	4	3	8	15
33	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	0	1	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	4	7	9	20
34	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	6	4	7	17
35	2	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	7	5	6	18
36	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	5	5	7	17		
37	0	0	2	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0	1	0	2	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	6	6	7	19
38	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	5	5	6	16
39	1	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	5	6	7	18
40	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	5	5	6	16
41	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5	5	6	16
42	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	1	4	6	7	17
43	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	2	0	2	0	6	4	9	19
44	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	1	5	5	7	17
45	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	6	5	6	17
46	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1	0	4	5	7	16
47	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	5	3	12
48	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	2	0	0	1	0	6	5	8	19
49	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	2	4	4	9	17	
50	2	0	0	1	0	2	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	2	0	0	1	7	5	8	20
51	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	3	6	8	17	

ANEXO 5: Validez y fiabilidad estadística

Validez con análisis factorial confirmatorio del cuestionario coaching educativo

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			.511
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado		486,175
Bartlett	gl		190
	Sig.		.000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,640	13,198	13,198	2,640	13,198	13,198	2,442	12,211	12,211
2	2,412	12,058	25,256	2,412	12,058	25,256	2,327	11,634	23,844
3	1,975	9,877	35,133	1,975	9,877	35,133	2,258	11,289	35,133
4	1,837	9,183	44,315						
5	1,556	7,778	52,094						
6	1,284	6,422	58,515						
7	1,049	5,244	63,759						
8	,990	4,949	68,709						
9	,962	4,812	73,520						
10	,871	4,355	77,876						
11	,731	3,654	81,530						
12	,661	3,304	84,833						
13	,595	2,977	87,810						
14	,513	2,564	90,374						
15	,432	2,161	92,536						
16	,402	2,010	94,546						
17	,370	1,849	96,395						
18	,271	1,355	97,749						
19	,232	1,158	98,908						
20	,218	1,092	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
i3	.787		
i2	-.645		
i9	.640		
i4	-.541		
i7	.540		
i5	.415		
i11	.332		
i1	.126		
i15		.643	
i16		-.621	
i17		.551	

i18	-,513	
i14	-,502	
i19	,457	
i20	-,437	
i6		,692
i10		,664
i12		,627
i13		,505
i8		,482

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Validez con análisis factorial confirmatorio del cuestionario desempeño docente

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			.569
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado		2124,004
Bartlett	gl		561
	Sig.		.000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,771	19,915	19,915	6,771	19,915	19,915	6,605	19,426	19,426
2	4,708	13,846	33,760	4,708	13,846	33,760	3,718	10,937	30,363
3	2,471	7,267	41,027	2,471	7,267	41,027	3,626	10,664	41,027
4	1,880	5,530	46,557						
5	1,846	5,431	51,988						
6	1,664	4,893	56,881						
7	1,502	4,417	61,298						
8	1,399	4,116	65,414						
9	1,193	3,510	68,924						
10	1,107	3,255	72,180						
11	1,020	2,999	75,178						
12	,844	2,483	77,662						
13	,784	2,306	79,967						
14	,755	2,221	82,189						
15	,707	2,081	84,269						
16	,653	1,922	86,191						
17	,554	1,630	87,821						
18	,541	1,591	89,412						
19	,497	1,461	90,873						
20	,474	1,394	92,267						
21	,415	1,220	93,487						
22	,347	1,021	94,509						
23	,317	,932	95,440						
24	,282	,830	96,270						
25	,244	,716	96,986						
26	,220	,646	97,632						
27	,205	,602	98,234						
28	,155	,455	98,689						
29	,124	,366	99,055						
30	,105	,309	99,364						
31	,087	,255	99,618						
32	,066	,194	99,812						
33	,042	,123	99,935						
34	,022	,065	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
i1	,781		
i8	,740		
i12	,716		
i2	,703		
i11	,699		
i9	,696		
i4	,692		
i5	,652		
i13	,651		
i10	,650		
i3	,640		
i7	,557		
i6	,555		
i14	,347		
i30		,649	
i19		,555	
i31		-,542	
i33		-,531	
i20		-,519	
i32		,517	
i34		,363	
i15		-,290	
i21		,262	
i16		,254	
i28			-,590
i23			,584
i24			-,576
i27			,566
i17			-,517
i22			-,485
i25			,472
i29			,419
i18			,409
i26			-,379

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Fiabilidad con alfa cronbach del cuestionario de coaching educativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	101	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	11,67	23,882	,378	,738
i2	11,74	25,193	,248	,754
i3	11,78	24,212	,365	,741
i4	11,70	24,851	,305	,748
i5	11,69	25,535	,194	,760
i6	11,63	24,294	,290	,749
i7	11,79	26,746	,022	,777
i8	11,67	23,882	,378	,738
i9	11,74	25,193	,248	,754
i10	11,78	24,212	,365	,741
i11	11,70	24,851	,305	,748
i12	11,71	25,567	,188	,761
i13	11,72	23,802	,391	,737
i14	11,72	26,522	,049	,775
i15	11,75	27,468	-,075	,783
i16	11,85	27,968	-,152	,792
i17	11,67	23,882	,378	,738
i18	11,74	25,193	,248	,754
i19	11,78	24,212	,365	,741
i20	11,70	24,851	,305	,748

Fiabilidad con alfa cronbach del cuestionario de desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	101	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	22,58	62,945	,664	,774
i2	22,64	63,712	,645	,775
i3	22,62	64,157	,586	,778
i4	22,57	64,087	,607	,777
i5	22,62	63,517	,594	,776
i6	22,53	63,891	,540	,779
i7	22,64	65,472	,470	,783
i8	22,54	63,110	,622	,775
i9	22,54	62,950	,636	,774
i10	22,54	63,290	,607	,776
i11	22,51	63,932	,580	,777
i12	22,60	62,282	,661	,772
i13	22,49	63,692	,572	,777
i14	22,89	67,978	,261	,791
i15	22,92	73,114	-,202	,806
i16	23,02	71,160	-,013	,801
i17	22,84	67,235	,283	,791
i18	22,91	68,822	,191	,794
i19	22,95	69,368	,127	,797
i20	22,87	69,153	,163	,795
i21	22,90	71,330	-,032	,803
i22	23,13	72,873	-,186	,805
i23	22,96	69,298	,156	,795
i24	22,99	72,550	-,138	,806
i25	23,13	70,133	,098	,797
i26	22,99	71,290	-,033	,803
i27	23,02	71,540	-,044	,801
i28	23,03	69,329	,177	,794
i29	23,01	70,030	,106	,796
i30	23,04	70,058	,103	,797
i31	22,88	70,266	,066	,798
i32	23,11	68,978	,226	,792
i33	22,96	70,818	,011	,801
i34	22,97	69,769	,117	,796

ANEXO 6: Constancia de Aplicación de instrumentos

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"Horacio Zevallos Gamez" - Paragsha
"Líderes en Innovaciones Educativas"


La directora de la Institución Educativa "HORACIO ZEVALLOS GAMEZ", de Paragsha, que suscribe:

HACE CONSTAR

Que el **Br. SERGIO WILLIAM MARTEL LEON**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos Cuestionario sobre **Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente**, a los profesores de esta digna institución, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud del interesado y para los fines que estime conveniente.

Paragsha, 12 de setiembre de 2017

 
Lic. MARÍA A. PEREZ PAJUELO
DIRECTORA



UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PASCO

I.E "SAN ANDRES" - 31774 - PARAGSHA



El Director de la Institución Educativa "SAN ANDRES" – 31774, de Paragsha, que suscribe:

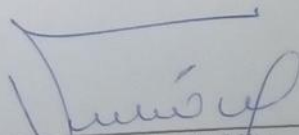
HACE CONSTAR

Que el Br. **SERGIO WILLIAM MARTEL LEON**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos Cuestionario sobre **Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente**, a los profesores de esta digna institución, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud del interesado y para los fines que estime conveniente.

Paragsha, 28 de agosto de 2017




Wlmer Eugenio Tumialan Fabian
DIRECTOR
I.E. "SAN ANDRES" - PARAGSHA

ANEXO 7: Evidencias Fotográficas



ANEXO 8: Acta de aprobación de originalidad Turnitin

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco.**

Del estudiante **MARTEL LEON, Sergio William**, he Constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

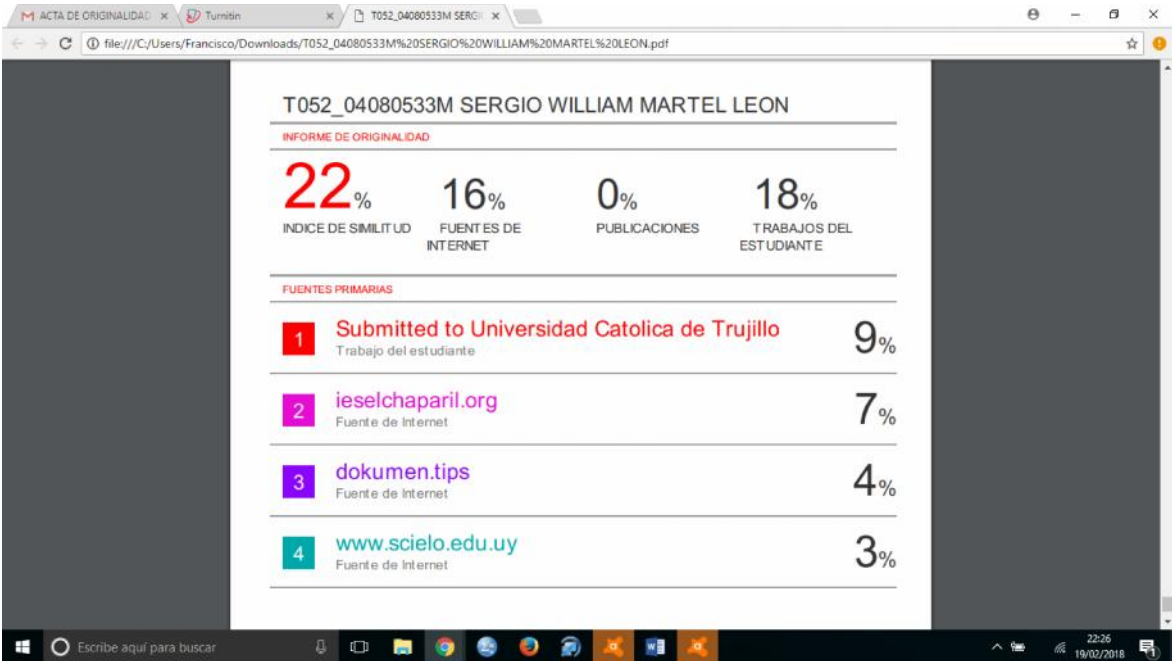
Pasco, marzo de 2018


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286



The screenshot shows a web browser window displaying a Turnitin originality report. The browser's address bar shows the file path: file:///C:/Users/Francisco/Downloads/T052_04080533M%20SERGIO%20WILLIAM%20MARTEL%20LEON.pdf. The report title is "T052_04080533M SERGIO WILLIAM MARTEL LEON".

INFORME DE ORIGINALIDAD

22% INDICE DE SIMILITUD	16% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	18% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	9%
2	ieselchaparil.org Fuente de Internet	7%
3	dokumen.tips Fuente de Internet	4%
4	www.scielo.edu.uy Fuente de Internet	3%

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar with the text "Escribe aquí para buscar", several application icons, and the system tray with the time 22:26 and date 19/02/2018.