



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de  
Machala - 2019

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Cabezas Parrales, Neyi Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1715-9080)

**ASESOR:**

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios que siempre me acompaña y guía mis acciones en el camino de la vida, a mis hijos y esposo que siempre impulsan mi vida.

La autora.

## **AGRADECIMIENTO**

A los señores directivos de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, por brindarme la oportunidad de lograr una formación de alto nivel académico y humanístico.

A la coordinación académica de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, por su acuciosa labor en el apoyo administrativo que permitió la ejecución de esta labor de investigación.

Al director de la Institución Educativa por otorgarme las facilidades necesarias y su férrea voluntad para la implementación de la investigación.

A mi estimado asesor Dr. ULLOA PARRAVICINI, Cesar Eduardo por sus permanentes recomendaciones en el proceso de construcción, realización y conclusión de este trabajo de investigación.

La autora.

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **CABEZAS PARRALES, Neyi Elizabeth**, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con Cedula de Identidad N° 0702222407, autora de la tesis titulada “Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala – 2019.”

Declaro bajo juramento:

Que, la tesis es de mi autoría.

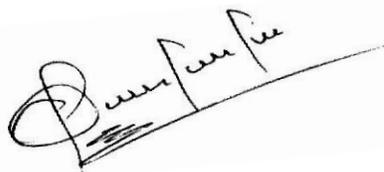
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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), auto plagio (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.

Piura, 23 de marzo de 2020.



-----  
**CABEZAS PARRALES, Neyi**  
**Elizabeth Cedula de Identidad N°**  
**0702222407**

# Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación. ....	18
2.2. Operacionalización de variables. ....	19
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Procedimiento. ....	21
2.6. Métodos de análisis de datos. ....	22
2.7. Aspectos éticos. ....	23
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	20
Tabla 2. Escala de puntuación.....	21
Tabla 3. Valoración de dimensiones.....	23
Tabla 4. Ponderación de resultados .....	23
Tabla 5. Niveles de aplicación de test de la variable desempeño docente.....	25
Tabla 6. Niveles de aplicación de test dimensión profesional .....	26
Tabla 7. Niveles de aplicación de test dimensión personal .....	27
Tabla 8. Niveles de aplicación de test dimensión social .....	28
Tabla 9. Diferencia de muestras emparejadas .....	30

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable desempeño docente.....	25
Figura 2. Dimensión profesional .....	26
Figura 3. Dimensión personal.....	27
Figura 4. Dimensión social.....	28
Figura 5. Hipótesis nula zonas de rechazo aceptación .....	30

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación denominado Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala – 2019, tuvo como objetivo general el determinar en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala-2019, para ello se investigó a una población conformada por 50 docentes de la Unidad Educativa de Machala Ecuador, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicados a los docentes antes de la aplicación del programa de coaching, como después, respecto a su desempeño, finalmente se llegó a las siguientes conclusiones:

La aplicación del coaching educativo mejora significativamente el desempeño docente, conforme a los resultados calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $12.158 > 1,67$ ), el nivel de desempeño docente antes de aplicar el del coaching educativo, se encontraba en un nivel bueno del 68% (34), en un nivel regular del 26% (13) y en un nivel muy bueno del 12% (6), la aplicación del coaching educativo mejora significativamente las cualidades profesionales docentes, obtenido una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $9.071 > 1,67$ ), la aplicación del coaching educativo mejora significativamente las cualidades personales docentes, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $7.359 > 1,67$ ), la aplicación de un taller de liderazgo directivo mejora significativamente las cualidades sociales docentes, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $9,427 > 1,67$ ) y l nivel de desempeño docente después de aplicar el coaching directivo se encuentra en un nivel muy bueno del 76% (37), en un nivel bueno del 24%. (13).

**Palabras claves:** coaching, desempeño, docente.

## ABSTRACT

The present research project called Educational Coaching in the teaching performance of an Educational Institution in Machala - 2019, had the general objective of determining to what extent educational coaching influences the teaching performance of an Educational institution in Machala-2019, for which purpose investigated a population made up of 50 teachers from the Machala Ecuador Educational Unit, as a technique the survey was used and as an instrument the questionnaire applied to teachers before the application of the coaching program, as later, regarding their performance, finally it was reached the following conclusions:

The application of educational coaching significantly improves teaching performance, according to the results calculated above the value of the table at a level of 0.05 ( $12,158 > 1.67$ ), the level of teacher performance before applying that of educational coaching, was at a good level of 68% (34), at a regular level of 26% (13) and at a very good level of 12% (6), the application of educational coaching significantly improves teaching professional qualities, obtaining a "tc" "Calculated higher than the value of the table at a level of 0.05 ( $9,071 > 1.67$ ), the application of educational coaching significantly improves the personal qualities of teachers, obtaining a calculated" tc "higher than the value of the table at a level of 0.05 ( $7,359 > 1.67$ ), the application of a managerial leadership workshop significantly improves the social qualities of teachers, obtaining a calculated "tc" higher than the value in the table at a level of 0.05 ( $9.427 > 1.67$ ) and the level of des teaching commitment after applying managerial coaching is at a very good level of 76% (37), at a good level of 24%. (13).

**Keywords:** coaching, performance, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

El logro de mejores resultados en el sector educación requiere de esfuerzos compartidos, no dependen de una persona sino de un conjunto de actores educativos y aliados estratégicos que se comprometan desde la implementación de políticas que considere la inversión y destinación de recursos económicos para la ejecución de programas como alternativa, la problemática está identificada a nivel mundial bajo nivel de logros de aprendizaje y formación integral, que para mencionar, países como Finlandia y Japón lo tienen claro, es por ello que direccionan un presupuesto acorde para atender las necesidades, que no son otras que las causas de la problemática, dentro de las cuales el bajo nivel de desempeño de los docentes, que debe promoverse desde el gobierno y aterrizar en la escuela, pues se requiere contar con docentes fortalecidos en sus competencias y las estrategias para impulsar las capacidades de los maestros son muchas, dentro de ellas el coaching.

El fortalecimiento de las capacidades docentes a nivel nacional, se convierte en una incertidumbre, pues pareciera que nadie toma la responsabilidad, tal es así que las mismas autoridades educativas, hablando de los directivos de las Unidades, donde no se asume el compromiso para promover la capacitación, con asistencia técnica precisa y oportuna, e incluso para elaborar un diagnóstico real de la problemática y de las necesidades formativas de los docentes, a través de un proceso de monitoreo pertinente y con instrumentos adecuados que puedan recoger información oportuna para proponer estrategias con miras de mejorar los desempeños de los maestros, como los mismos talleres de capacitación docente, los GIAS o CIA, el acompañamiento pedagógico, y porque no decirlo el coaching, como estrategia colegiada y personalizada, que le origina una nueva mirada a la escuela para mejorar los desempeños de los maestros que desde luego redundará en la mejora del aprendizaje de los estudiantes, de la calidad educativa y bienestar institucional.

El educador, es consciente de sus necesidades y a nivel de Unidad Educativa, se organiza para el intercambio de experiencias, pero tienen claro que todos los esfuerzos

que se hagan no surtirán efecto si es que no existe una política de gobierno que implemente por decir un marco, ruta o guía orientadora que considere las competencias, capacidades e incluso desempeños que den respuesta a las necesidades formativas de los docentes, teniendo en claro que los esfuerzos de los docentes tienen que ir acompañados del liderazgo directivo para que se atreva a implementar estrategias innovadoras como el coaching, pero ello implica inversión para capacitar a profesionales de la educación a cargo del coaching a nivel profesional y ello debe estar contemplado en la Ley para que se considere como política nacional, el desarrollo de las habilidades sociales, gestión de las emociones, como del mismo reforzamiento de los contenidos curriculares por intermedio del coaching.

En la Unidad Educativa de Machala, la problemática no es ajena, pues los resultados conocidos como diagnóstico, consolidados en documentos de gestión como es el Proyecto Educativo Institucional, elaborados por la comunidad educativa, nos dan evidencia de la carencia de los desempeños de los docentes, sobre todo al momento de la planificación, es decir para la elaboración de los documentos de programación curricular, que no parten para empezar de las necesidades e intereses de los alumnos y desde luego se les imposibilita proponer los propósitos pertinentes, pues claro está que en esta tarea existe un antes y un después, por ello no podemos proponer sin antes saber sobre qué se va a trabajar, lo que nos llevará a buscar la mejor manera de plantear nuestra práctica pedagógica, para incorporar estrategias innovadoras de las que se adolece así como para hacer el buen uso de los materiales educativos, para el logro de los objetivos propuestos, y sobre ello corresponde reflexionar en base a alternativas de solución en cuanto al fortalecimiento de las capacidades docentes, siendo los mismos los que día a día comparten experiencias con los estudiantes y se enteran en primera fuente de sus necesidades para que se indague sobre la forma de atenderlas de manera oportuna y pertinente, por ello se propuso el presente estudio, como una alternativa basada en la implementación del coaching para fortalecer capacidades presentes en la Unidad Educativa.

El siguiente paso en el presente estudio, consistió en indagar sobre la teoría existente respecto al tema elegido o la problemática a trabajar, es decir información que nos permita fundamentar o sustentar nuestro proyecto, por ello se procedió al análisis y consolidado de los estudios ya existentes al nuestro, que consideraron las variables de estudio o incluso la misma muestra, en ese sentido mencionamos aquellas que guardaron similitud y que se ejecutaron en diferentes contextos, por decir a nivel internacional, nacional e incluso regional o local, los mismos que mencionamos a continuación:

Bécart (2015), en su trabajo: Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida; como su misma denominación lo indica, se enfocó en fortalecer las competencias de los estudiantes, porque son estas que por su mismo concepto, inducen a la persona a solucionar problemas que se le presenten en cualquier ámbito, momento y espacio, porque se encuentra en la capacidad de valerse de todas sus capacidades, es decir a logrado dominar cada conocimiento, así como las habilidades pertinentes y sobre todos de las actitudes que se ven reflejadas en las habilidades sociales para asumir de la mejor manera un inconveniente común, con el que se deba lidiar prontamente, y ello se debió a la implementación de un programa de coaching denominada Modelo COCHPAVI, la misma que fue aplicada a un grupo de educandos en la asignatura que trabaja las relaciones sociales, la convivencia y el entorno familiar como es “Desarrollo Personal”, cabe indicar que los estudios fueron de carácter experimental, es decir se implementaron programas con una ruta bien definida y con los propósitos claros para al ponerlas en actividades con los estudiantes, como era de esperarse se movilizaron las competencias, lo que nos conlleva a promover o proponer las sesiones de coaching con miras de lograr personas competentes para la toma de decisiones en bienestar personal e institucional, debiendo indicar además que las que se promueven para el involucramiento de trabajo en equipo o colaborativo, son más eficaces, cabe indicar que las evidencias recabadas, todas tenían que ver con los desempeños de los estudiantes, que a la larga, les permite mejor seguridad y capacidad de toma de medidas para el logro de metas, otro de las características arrojadas por el coaching, considero

la adaptabilidad de la estrategia a todo contexto y persona, es decir que no discrimina ningún tipo de condición para cuando se decida trabajarla.

Quicaña (2018) sustentó la tesis denominada Influencia del coaching sobre desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Agropecuaria Mixta Faustino B. Franco, 2018, ante la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en Perú, la misma que consideró como finalidad comprobar si es que existía influencia alguna al trabajar el coaching sobre determinado número de docentes, particularmente sobre el desempeño de los mismos, tomando en cuenta que se evidenciaba la necesidad de mejorar en el rendimiento de los maestros y que la estrategia seleccionada podía ser la más pertinente, estudio d luego de aplicar la metodología correspondiente, como era de esperarse se llegó a la comprobación de la eficacia del coaching, y los resultados se evidenciaron por ejemplo al analizar los procesos de la enseñanza trabajada o ejecutada, así como algunas habilidades como era el trabajo colaborativo que resulta tan complicado en algunas realidades y para ello desde luego la capacidad para entablar una comunicación pertinente, sobre todo en un grupo de profesores donde promover el trabajo en equipo no era de lo más común, de lo expuesto, no se concluye que todos los maestros no estaban capacitados para realizar una práctica en el aula acorde a las necesidades, pero si existía cierto desconocimiento de diversidad de estrategias y metodologías motivadoras para lograr sesiones más acogedoras y entretenidas, por consiguiente era necesario actualizar habilidades y capacidades, por consiguiente a través del coaching fue beneficioso para el maestro en cuanto a la mejora en su desempeño.

Martel (2018) presentó la tesis titulada Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco, ante la Universidad César Vallejo de Perú, cuyo objetivo primordial radicaba en identificar el grado o la medida que podía existir para con buen criterio fundamentar la idea de que el coaching ejerce influencia en el desempeño de los actores educativos y para ser más específicos necesariamente en el docente, siendo la particularidad que motiva la importancia de

este estudio, que no solo se limitó a ver u observar la influencia de la estrategia, sino de la calidad la misma estrategia en sí, pues desde luego al querer saber si algo suerte efecto sobre el desempeño, lo primero que debemos hacer es gestionar la garantía de que la estrategia se aplicará de la mejor manera y por los profesionales de la talla y expertos en el tema, por ello se concluyó que ante un mejor coaching, mejores desempeños, pero si se toma en cuenta que el coaching no surtió efecto al trabajar el aspecto cultural, y claro, está que la estrategia si bien es cierto se trabajó a nivel institucional, debemos considerar que la cultura, está presente en la persona desde que nace y se hereda en la comunidad, en el hogar y está siempre presente, salvo que los docentes cambien de vivienda constantemente y a culturas muy diferentes a las que pertenecen, ello tomando en cuenta que en la mayoría de casos los docentes se adaptan a la cultura de la zona donde se vive, pero en unas cuantas sesiones de coaching resultaría complicado cambiar todo un proceso cultural vivido por la persona, en cambio cuando revisamos los resultados para el aspecto político, si encontramos una influencia significativa, y es que el aspecto político en la escuela, se mide por la aplicación de los documentos de gestión por decir, y lograr que los docentes se empoderen de dichas políticas y ello depende más allá del coaching, del liderazgo del directivo y de la identificación que se tenga para con la Unidad Educativa, expresada en su misión y valores que orientan todo un actuar que se asume como propio en el transcurso del tiempo.

Porras (2017) presentó la tesis denominada Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016 ante la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, que adquiere una particularidad porque nos dimos cuenta que se trataba de una muestra de estudio que correspondía a los actores de una institución educativa y la segunda variable era el desempeño de trabajadores, y sobre todo porque la finalidad del estudio radicaba en que el interés estaba en poner a prueba el trabajo de los gerentes, es decir que tan útil, resultaría que los jefes o gerentes educativos al valerse del coaching pudieran gestionar al personal administrativo de la mejor manera, la medición desde luego también recaía

sobre los gerentes, jefes o directivos, ello, es decir los resultados obtenidos luego del proceso de consolidación, interpretación y análisis de los datos recolectados, conllevo a expresar que si se trata de un buen recurso para dirigir o mejorar los desempeños de los trabajadores seria el coaching, pero aplicado eficientemente, teniendo bien en claro el propósito de la estrategia, y desde luego tomando en cuenta algunas particularidades que debe considerar el coaching, como son las capacidades, pues debemos ponerlas a prueba, pero sabiendo que para cada ocasión, las habilidades son cambiantes, por consiguiente se sugiere constante actualización de acuerdo a la necesidad, tiempo y contexto en el que se presenta, los gerentes al final la tuvieran clara, debido a que se promovió el bienestar personal incluso, así como el del entorno laboral y ejerció el trabajo en equipo, como estrategia fundamental, pues se trata de competir en el mundo, de la mano con la innovación, el proponer nuevas cosas, alternativas nos hacen competentes, estar a la altura de las necesidades y la exigencia de los usuarios, quienes a ellos nos debemos, por lo tanto el acompañamiento directivo a través del coaching, implica mayor liderazgo y responsabilidad de los jefes como del compromiso de los trabajadores, quienes deben estar en constante evaluación.

Cali y Pineda (2018) sustentaron el estudio titulado Coaching educativo en el desempeño escolar talleres con técnicas de coaching educativo, ante la Universidad de Guayaquil, cuya intención consistía en el análisis de la influencia cuando se trabajaba por parte de los docentes el coaching de índole educativo con miras de medir el desempeño de los estudiantes, una tarea compleja, pues antes se trataba de medir la capacidad de los maestros para con asertividad poder garantizar que harían buen uso del recurso, de lo contrario la investigación adolecía de sustento, ello implicó identificar algunas necesidades propias del trabajo docente, como era la falta o indebida motivación para con los educandos, que desde luego redundaba en la carencia , poca comunicación o empatía para ponernos en el lugar del otro y poder percibir sus requerimientos, por consiguiente ya se tenía identificado las causas que no permitían mejoras en cuanto al aprendizaje como en la formación integral, otro aspecto detectado, radicaba en que los alumnos, tenían habilidades, pero no sabían cómo ponerlas a

disposición para la mejora de su desempeño, lo que conllevaba a la reflexión del docente por indagar o mejorar sobre el uso de mejores técnicas u estrategias, pues era evidente la falta de capacidad comunicativa de los educandos, al momento de asumir la exposición de una tarea o expresar un mensaje as público, sea ante sus pares o cualquiera de los actores de la comunidad educativa, sin dejar de lado, aquella cualidad que tienen que ver con las habilidades sociales para el manejo o tratamiento de los conflictos que casi siempre se presentaban, finalmente queda claro, que el docente tienen gran responsabilidad para tomar conciencia y buscar los mecanismos más necesarios para inculcar en los educandos, la solución de la problemática que se le presente en el día a día con los aportes recibidos en la escuela, en el hogar, la comunidad y la experiencia adquirida a lo largo de la vida, pero en todo ello, estrategias como el coaching, son necesarias.

Linares y Arteaga (2017), en su estudio: Influencia del programa de coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada; por su mismo contenido se determina que es de tipo experimental, pero el estudio sufre una particularidad debido a que los sujetos pertenecían a una institución privada, es decir, se comentó sobre algunos beneficios o condiciones en comparación a instituciones del estado, sin embargo aun así se contaba con limitaciones que identificaban en el diagnostico carencia de fortalecimiento de capacidades, por ello es que una vez aplicado el programa y analizados los resultados, se pudo comprobar la efectividad del coaching, ello nos lleva a reflexionar, sobre las limitaciones con las que cuentan todos los docentes y directivos en general y sobre aquel aspecto que nos permita diferenciar entre el servicio estatal y privado, o es que se podría decir que el servicio estatal se encuentra en mejores condiciones, como de que el privado no cuenta con la logística, materiales e incluso el personal adecuado para poder brindar un mejor servicio.

El tomar en cuenta objetivos y resultados de estudios parecidos al nuestro, implica alguna orientación de resultados obtenidos en las mismas características e incluso que nos brindan una ruta a seguir, pero además de ello, se debe contar con sustento para los enfoques, como son teorías existentes para este caso fortalecer o entender el significado de las variables en estudio como es el coaching educativo y por otra parte el desempeño docente como de la misma manera sus diversas dimensiones que corresponde a la interpretación específica del problema, la misma que citamos a continuación:

El coaching para algunos está considerado como un término nuevo, desconocido o sinónimo de estrategias como acompañamiento, instrucción, asistencia, guía, entrenamiento, entre otros, que argumentamos porque no hemos ingresado al estudio profundo del término. Pérez (2013) al respecto, afirma lo siguiente:

Que el coaching de tipo educativo, se constituye en una disciplina especializada que busca convertirse en una innovadora metodología apropiada para el proceso de enseñanza que debe llevarnos a pensar que el aprendizaje tiene otro sentido, su finalidad es proyectarse como una técnica útil para el desarrollo de habilidades sociales de la persona, no se concibe como un trabajo personal, sino se ve más efectivo trabajado en grupo, donde un experto en el tema ayuda al otro a creer en sí mismo, y se motive de tal manera que se sienta capaz de hacer las cosas de la mejor manera, de lograr los objetivos a base de trabajo, pero con actuar de manera muy responsable.

Ello implica en lograr que los docentes encuentren el dominio o la gestión de sus mociones, donde se sienta capaz de lograr todos sus anhelos, entendidos como los desempeños que se enmarcan dentro de sus capacidades.

Existe una definición mucho más entendible que tienen que ver con el apoyo que se le brinda a una persona que presenta inconvenientes frente algún tema en específico Bou (2013) además indica lo siguiente:

El coaching de tipo educativo no es otra cosa que el llamado acompañamiento que se ejerce hacia un individuo para originar el cambio en el sobre determinado aspecto, no es permanente, sino en cierto espacio y tiempo específico, y sobre todo que responde a las necesidades con las que cuenta, luego de la aplicación de un diagnóstico, y el punto de llegada son los objetivos que se proponen.

Se trata de pensar que el coaching, tienen como propósito, lograr el éxito en el acompañado, y eso se logrará con el fortalecimiento de sus capacidades y desarrollo de sus potencialidades.

En cuanto a las dimensiones o componentes del coaching, de la literatura explorada nos quedamos con el de Bou Pérez (2013) el mismo que indica que:

Contempla tres aspectos primordiales, que radica en la propuesta de una innovadora metodología, para la mejora de la práctica y de los aprendizajes por defecto, pero de manera colaborativa, las que mencionamos.

Modelo cooperativo: es como su misma denominación lo expresa, aquella que no solo toma en cuenta a una persona, se fundamenta en el aprender a aprender, no implica que los educandos almacenen información llamada conocimiento, va más allá, a la propuesta de nuevas alternativas de solución a los problemas, implica la voluntad de continuar superándose, fluye el aspecto emocional y su control, se trata de formar personas con capacidad crítica.

Participación en el sistema educativo: Su intención es mejoras en desempeños de todos los actores educativos, entendidos como el personal a cargo de la dirección, la plana de tipo jerárquica, la comprendida por los docentes, en sus diferentes organismos de intervención y acompañamiento, los mismos educandos y los que brindan el apoyo como los padres

Mediar en situaciones de conflicto: Lo dicho anteriormente el coaching educativo, se convierte en una herramienta esencial para potenciar las habilidades que permitan a la comunidad educativa velar por la bina convivencia y erradicación del conflicto, pero con gestión de las emociones.

En esa perspectiva, queda claro que el coaching, es de mucha utilidad para el sector educativo, pues fortalece y activa todas las capacidades y habilidades, que permitirán ser más competente para lidiar con la problemática y lograr bienestar institucional en todos los aspectos.

En esta parte del marco teórico, cabe aclarar, que existe un coach de tipo profesional, aquel que ha sido sometido a un proceso de formación y al que se le ha identificado sus cualidades y que cumple con el perfil ideal para ejercer tal función, por consiguiente, cuenta con una capacidad de escucha espectacular, conoce la estrategia por ende la metodología para el trabajo, no se trata que será el salvador, pues su trabajo no es dar soluciones, pero si, las pautas orientadoras para encontrar el camino ideal, motivación para salgan a flote las cualidades que tenemos dentro que nos permitan afrontar una situación difícil con bastante pertinencia, desde luego que el conocimiento es fundamental para ejercer el papel de coach, buena tolerancia y capacidad de entendimiento, se sugiere que tenga conocimiento de psicología y consciente de sus potencialidades como de las debilidades, centra su trabajo enfocado en el problema y las diversas causas que la originan para pensar en la meta a lograr, para desde ello iniciar o proponer la motivación, dicha función implica liderazgo, es decir que todo coach debe ejercer capacidad de liderazgo, ello implica el contar dentro de las cualidades primero con el conocimiento suficiente, luego con las habilidades necesarias y ser ejemplo en cuanto a la práctica de las actitudes, estar consciente de lo que se debe o tienen que hacer frente a un imprevisto, para cambiar los estados de ánimo de las personas, al mencionar el conocimiento, pues bien, para todos los que trabajamos en educación, sabemos del valor del conocimiento pues nos permite fundamentar nuestras propuestas, y para terminar tener presente, que el ser ejemplo implica los modales o actitudes que asumimos, no solo por el hecho dl cargo que ocupamos, sino porque debe convertirse en una forma de ser propio de cada uno, sin importar lo que digan los demás, simplemente el ser correctos porque lo consideramos necesario que así sea en

bienestar personal, familiar e institucional, más si se trata de un trabajador del sector educación.

A continuación, se trata de indagar sobre la segunda variable, es decir el desempeño docente, que tienen que ver con la capacidad con el que cuenta el maestro para demostrar un buen desenvolvimiento en cuatro aspectos bien marcados, primero, el que hace mención al conocimiento de sus estudiantes, es decir el diagnóstico que le brinda los datos suficientes para tener bien en claro las necesidades de aprendizaje y a partir de ellas proponer competencias, el segundo que tienen que ver con la identificación con la Unidad Educativa para participar de manera organizada y colaborativamente en la planificación y elaboración de los documentos de gestión de la escuela, la tercera para de manera empática, entablar acciones de comunicación con la comunidad, los padres de familia para el informe oportuno del avance en materia de aprendizajes y la rendición de cuentas por intermedio de jornadas de reflexión, y finalmente para garantizar una idoneidad requerida por las exigencias como formador de personas, preocupación en el fortalecimiento de sus capacidades.

A continuación, citamos algunas definiciones para tener una idea clara de la problemática que abarca el presente estudio, es decir el desempeño docente. Valdés (2006) al respecto indica que:

Expresa que para medir que tan eficaz es un docente, es recomendable observar los procesos para la enseñanza, es decir sus cualidades, el perfil con el que cuenta, desde como propone y afronta los procesos de aprendizaje, por decir de la motivación o de los medios y estrategias con las que se vale para motivar el aprendizaje de sus discípulos, la pertinencia para seleccionar los propósitos ideales que respondan a necesidades urgentes, de cómo se propongan los retos o las preguntas que inciten al conflicto llamado cognitivo, pues será la inquietud que despertará voluntades por

conocer algo nuevo o dar respuesta a lo desconocido por el estudiante hasta el momento.

En consecuencia, es vital proponer desempeños que nos permitan evidenciar la capacidad del docente para afrontar la difícil tarea de la mejora de los aprendizajes, pero sobre todo de la formación integral de la persona.

En cuanto a la conceptualización del desempeño docente, existen muchas teorías, desde luego asumiendo las políticas de cada región o país, en ese sentido se pretende citar a la que más se adapta al presente estudio. Ruiz (2002) al referirse a ello. Propone que.

Esta referido a las actuaciones expresadas en desempeños, es decir acciones realizadas en forma de tareas por decirlo así, las mismas que deben ser medidas, y que se deben evidenciar antes, durante y posterior a la práctica docente con los estudiantes, es necesario que los maestros reúnen los requisitos específicos y cuenten con un perfil ideal para que puedan trabajar con los estudiantes en las diferentes niveles y modalidades.

El maestro, a diferencia de cualquier otro profesional, le corresponde una tarea muy especial, pues se trata de formar personas de bien, útiles para la comunidad y si este se equivoca, los resultados serán catastróficos, tendrán que pasar muchos años e incluso generaciones para poder superarlas.

Por otra parte. Montalvo (2011) al referirse al desempeño del docente, explica lo siguiente:

Lo ve desde un punto más con la actividad que desenvuelve, pues la aísla del tema económico, discutido por todos, ya que se trata de una profesión no muy bien pagada, lo enmarca dentro del servicio, es decir, si el servicio en una Unidad

Educativa, es visto como buena por la comunidad, pues los docentes tendrán buen desempeño, y en sentido contrario, y basa su estudio en la responsabilidad del docente para demostrar a la sociedad que cuenta con el perfil requerido en cuanto conoce los contenidos disciplinares, así como las estrategias a utilizar para llegar a sus estudiantes, sin que estos tengan que llegar al aburrimiento o desgano, demuestra que es capaz de orientar el aprendizaje, disipar las dudas y orientar en la consecución de las soluciones más acertadas.

Finalmente, queda claro que el docente, es el profesional con cualidades diferentes o al menos de tomar en cuenta, porque es el ejemplo o el referente de los estudiantes, se tienen buenos estudiantes, si estos cuentan con un maestro a la altura de las circunstancias.

Cabe indicar aspectos sobre las características del desempeño docente, pues se tienen que partir de algo para poder emitir un juicio respecto al buen desempeño. Universia (2013) indica que:

Que todo maestro debe tener aspectos básicos y esenciales, para poder evidenciar su capacidad, como tener paciencia, pues conocemos el desarrollo de la persona, y el niño por naturaleza, es juguetón, preguntón, y se debe contar con alternativas de respuesta, mostrar amor y dedicación a su profesión, y contar con buenas expectativas hacia sus estudiantes, el cumplir con tales características, que de hecho le darán resultados positivos en cuanto a lo esperado por los educandos en materia de aprendizajes.

Por consiguiente, el maestro debe poner a disposición de toda la comunidad educativa y la sociedad todas sus potencialidades, pues el rol que cumple es vital, no solo para el desarrollo de una persona, sino para el de una localidad, región y país.

Cabe ingresar al estudio de las dimensiones de la segunda variable, las que se dividen de acuerdo al estudioso citado en tres. Saravia y López (2008) menciona las siguientes:

La dimensión profesional, tiene que ver con el trabajo referido a la programación o planificación de los aprendizajes, la labor que se hace para garantizar las condiciones necesarias en las que los estudiantes recibirán sus sesiones de aprendizaje, la programación y selección de estrategias a poner en marcha, en si el diagnóstico de las características y necesidades de la razón de ser de la educación, que son los escolares, esta dimensión muestra características como la vocación de todo educador, el nivel de competencia en cuanto a la tarea pedagógica, la forma como se relaciona con sus pares y otros actores educativos, y el nivel de confianza en sí mismo.

La dimensión personal, que tienen que ver con la capacidad innovadora, para proponer nuevos mecanismos de aprendizaje, crear, diseñar estrategias diferentes, el grado de comunicación y el mensaje claro que sea asimilado por los educandos, en si con la idoneidad del maestro.

La dimensión social, aspecto importante, porque el docente debe ser un líder, ello implica la comunicación con el entorno, la familia, los miembros de la comunidad para comprometer a todos en la tarea educativa, se trata de implementar estrategias de convocatoria en primera instancia a los padres y a los aliados educativos y para ello debe poner en juego las habilidades sociales.

La mejora educativa y garantía de la calidad educativa, depende de todos, pero sobre todo de la capacidad del docente a la altura de las exigencias que la profesión que se eligió le permite.

De todo lo expresado anteriormente, corresponde plantear el problema en forma de pregunta respondiendo a la metodología exigida por la investigación científica, la misma que quedó formulada de la siguiente manera:

¿En qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala?

¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión profesional?

¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión personal?

¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión social?

En cuanto a la justificación, se explica de la siguiente manera:

Relevancia social: porque la investigación pretende incidir en el fortalecimiento de capacidades de los actores de un sector muy importante como es la educación, el mejorar el desempeño, tienen implicancias en la sociedad, pues no solo trata de aprendizajes, sino de la formación de mejores personas, que en el mañana contribuyen al desarrollo de la comunidad donde les toque actuar depende de las tareas que realicen como profesionales o no, y sobre todo porque se incide en uno de los actores educativos más importantes como son los docentes, para la mejora de la capacidad de liderazgo que oriente a todos con los que interactúa al logro de metas comunes y de bienestar general.

Implicaciones prácticas: porque implica mejoras de prácticas educativas del maestro con estrategias innovadoras y al alcance de las autoridades educativas, y obedeciendo a un marco específico que orienta las competencias del educador, que deben verse reflejadas en evidencias y actuaciones de un mejor desempeño.

Valor teórico: porque el proyecto, indaga sobre estudios ya existentes y produce conocimiento nuevo, que desde luego se pone a disposición no solo de la población enmarcada, sino de toda la comunidad educativa, para poder implementarlo en otros contextos.

Utilidad metodológica: porque se basa en la metodología de la investigación y de la educación, enfoques, que asume conforme a la política educativa vigente con recojo de metodologías d otras realidades.

En otra instancia, cabe proponer las hipótesis que se convierte en el propósito ideal, el mismo que será demostrado o rechazado posteriormente a la obtención de los resultados, los mismos que planteamos a continuación:

Hi: El coaching educativo influye, significativamente, en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala-2019

Ho: El coaching educativo no influye, significativamente, en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala-2019

H1: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión profesional.

H2: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión personal.

H3: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión social.

Finalmente, en esta parte del estudio, se propone la intención del estudio, es decir los objetivos que se presentan a continuación:

Determinar en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala-2019

Identificar el nivel de desempeño docente antes de aplicar el coaching educativo.

Determinar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión profesional.

Determinar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión personal.

Determinar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión social.

Identificar el nivel de desempeño docente después de aplicar el coaching educativo.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2006) el estudio en mención se convierte de tipo experimental, debido a que considera dentro de su aplicación un programa con contenidos propuestos en el coaching, con fines de mejora en este caso de desempeños, que se aplica a los docentes bajo dos medidas, uno de ingreso para ver el nivel y otro de salida si es que se presenta la mejora.

En cuanto al diseño, tomando en consideración, los aportes de los investigadores mencionados anteriormente, cabe indicar que es un diseño pre-experimental, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

- M = Docentes de la Unidad Educativa.
- O1 = Aplicación del pre test.
- O2 = Aplicación del pos test.
- X = Coaching educativo

## 2.2.Operacionalización de variables.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Corresponde al actuar del docente dentro del marco de las capacidades y competencias establecidas por el sector educativo, las mismas que pueden ser medidas para establecer un nivel de desempeño. (Estrada, 2013).	Se medirá a través de una rúbrica, que considera dentro de sus indicadores las características con las que debe contar un docente, ya sea de carácter profesional, como personal y las que desempeña dentro de la sociedad.	<b>D1.</b> Cualidades profesionales.	I1. Desarrollo profesional.	Ordinal
				I2. Conducción del aprendizaje.	
				I3. Manejo de medios y materiales.	
				I4. Motivación.	
			<b>D2.</b> Cualidades personales.	I1. Desarrollo personal.	
				I2. Conducta ética.	
				I3. Clima de convivencia en el aula.	
			<b>D3.</b> Sociales.	I1. Interacción social.	
				I2. Participación social	

## 2.3.Población, muestra y muestreo

### La población.

La población establecida en la presente investigación, estuvo compuesta por 50 docentes que pertenecían a las jornadas matutina, nocturna y vespertina de la Unidad Educativa de Machala, al respecto cabe indicar que una de las características es que los maestros estuvieron comprendidos sus edades entre 30 – 50 años.

**Tabla 1: Población**

Área/Nivel	Mujeres	Hombres	Total
Matutina	18	5	23
Nocturna	2	4	6
Vespertina	11	2	13
Intensivo	6	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>50</b>

**Fuente: Base de datos departamento de secretaria UES**

### La muestra.

Cabe indicar que, de acuerdo a los fundamentos científicos, para el caso de la muestra, por ser un número menor la población, se trató de muestra de tipo censal, por ello la población se convierte automáticamente en la muestra.

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

### Técnicas de recolección de datos.

Por la naturaleza del estudio, considerando las variables y la mejor propuesta para su medición para contar con datos pertinentes, como técnica se utilizó la encuesta, ello conlleva de manera pertinente a la utilización de procedimientos de tipo estandarizados para un buen tratamiento de índole científico.

### **Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Se trataba de medir el nivel de desempeño de los docentes y como tal se optó por elaborar un cuestionario, que estuvo compuesto de 20 ítems, que consideraba las tres (3) dimensiones, siendo distribuidas de la siguiente manera: Para la dimensión profesional, se establecieron ocho (8) indicadores y ocho (8) ítems, en lo referido a la dimensión personal, fueron considerados seis (6) indicadores y seis (6) ítems y, finalmente para tratar la dimensión social, se propuso a seis (6) indicadores y seis (6) ítems. En esta parte es pertinente indicar la escala de puntuación asignada:

**Tabla 2: Escala de puntuación**

<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Puntaje</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### **2.5.Procedimiento.**

#### **Validez y confiabilidad de los datos.**

El cuestionario elaborado, antes de su aplicación, desde luego que paso por una prueba de validación, el mismo que estuvo a cargo de expertos en el tema, es decir profesionales de alto nivel, que se encargaron de mejorar en cuanto a la estructura y preguntas propuestas en primera instancia.

### **Confiabilidad: Alfa de Cronbach.**

Conforme a las indicaciones del docente asesor de la Universidad, se procedió en esta parte a someter los resultados del cuestionario, es decir los datos con los que contábamos para su confiabilidad al programa SPSS, para luego de examinarlos obtener en el coeficiente alfa de Cronbach el valor de 0,94, siendo mayor que 0.6, y que por consiguiente expresa una existencia de confiabilidad muy alta.

### **2.6.Métodos de análisis de datos.**

#### **Distribución de frecuencias.**

Las frecuencias se distribuyeron por intermedio de tablas estadísticas conforme a las características de los datos, es decir el proceso de tabulación y presentación de los datos que dieron como origen los resultados obtenidos, fueron por intermedio del programa SPSS y para el caso de la contrastación de las hipótesis se aplicó el sistema prueba t-Student.

En el proceso análisis de datos se consideraron las siguientes dimensiones de la variable dependiente: profesional, personal y social, contenidas en 20 ítems, valorados en cinco niveles de opción de respuesta. Con una puntuación mínimo por cada ítem de uno (1) y la máxima de cinco (5).

#### **Prueba estadística paramétrica.**

Trabajado con el apoyo del programa SPSS, indicado por el asesoramiento y la prueba de t-Student.

**Tabla 3: Valoración dimensiones**

<b>Dimensiones</b>	<b>Nº de ítems</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Total</b>
Profesional	8	5	40
Personal	6	5	30
Social	6	5	30
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente: Cuestionario de evaluación**

La ponderación de los resultados se la realizó a través de cuatro niveles realizada por el Tesista, considerando valores máximos y mínimos, como se muestra a continuación:

**Tabla 4: Ponderación de resultados**

<b>Niveles</b>	<b>Desempeño Docente</b>	<b>Profesional</b>	<b>Personal</b>	<b>Social</b>
<b>MALO</b>	(20-39)	(8-15)	(6-11)	(6-11)
<b>REGULAR</b>	(40-59)	(16-23)	(12-17)	(12-17)
<b>BUENO</b>	(60-79)	(24-31)	(18-24)	(18-24)
<b>MUY BUENO</b>	(80-100)	(32-40)	(25-30)	(25-30)

**Fuente: autor de la investigación**

## **2.7.Aspectos éticos.**

Este aspecto, giro en base a cuatro lineamientos básicos, el primero en que se tenía claro que para iniciar el proyecto, claro está por conducto regular, debía contarse con la autorización respectiva por parte de la Unidad Educativa, en segundo lugar, que en caso de la muestra de estudio a ser sometida a la aplicación de un programa y un instrumento se le garantizó a todos la reserva de la identidad y la confiabilidad de sus respuestas, tercero que toda investigación de carácter científico, debe contar con el respeto absoluto de las indicaciones tanto de las normas emitidas por la Universidad como las normas que

rigen el estudio de carácter científico como son las NORMAS APA y finalmente el compromiso asumido con las autoridades y todos los que apoyaron en la culminación del estudio de poder facilitarles los resultados, las conclusiones y recomendaciones y todo el producto en sí como un aporte para que tomen las medidas pertinentes en cuanto a la información valiosa con la que se cuenta.

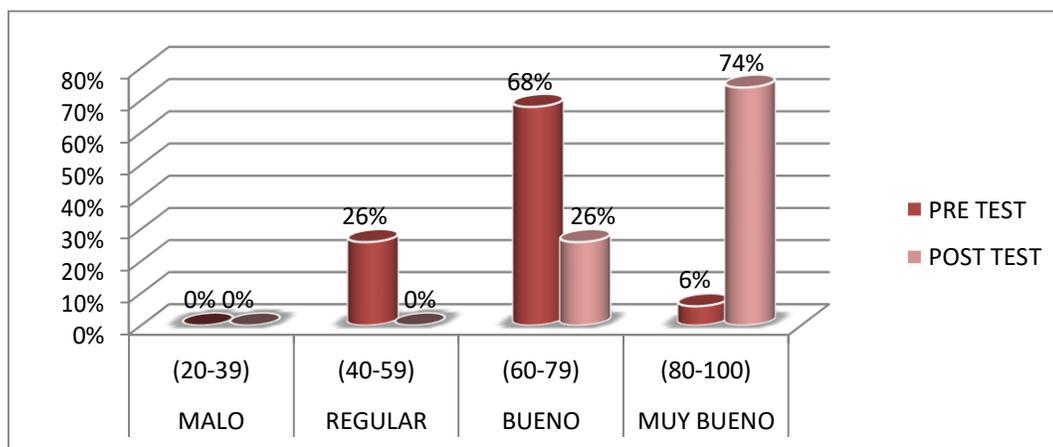
### III. RESULTADOS

**Tabla 5: Niveles de aplicación de test de la variable desempeño docente**

Desempeño Docente		Pre-Test		Post-Test	
Niveles	Ponderaciones	(fi)	(hi)%	(fi)	(hi)%
Malo	(20-39)	0	0%	0	0%
Regular	(40-59)	13	26%	0	0%
Bueno	(60-79)	34	68%	13	26%
Muy Bueno	(80-100)	3	6%	37	74%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Promedio Aritmético</b>		<b>64,72</b>		<b>85,28</b>	

**Fuente: Encuestas aplicadas a docentes**

**Gráfico N° 01: Variable desempeño docente**



**Fuente: Resultados estadísticos tabla 5**

## Descripción:

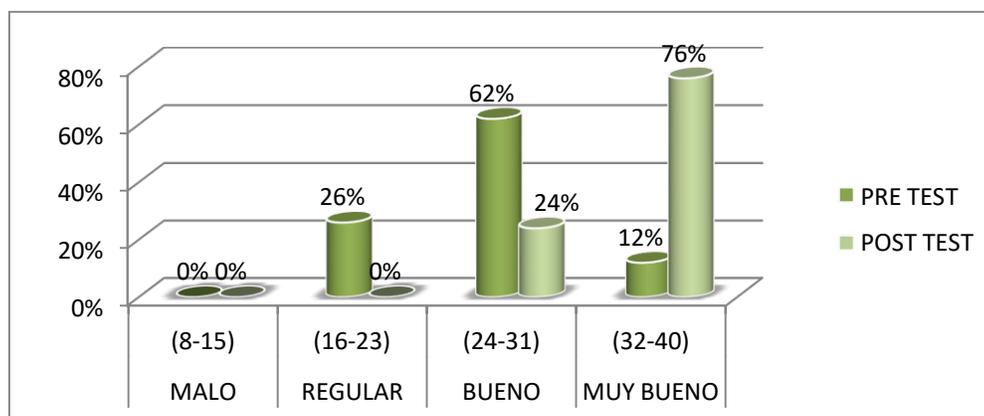
En la tabla 5 y gráfico 01, observamos que el desempeño docente en sus dimensiones de forma general en el pre-test se ubica en el 68% (34) correspondiente al nivel bueno, el 26% (13) en el nivel regular, el 6% (3) en el nivel muy bueno. En el post-test, el 74% (37) se ubicó en el nivel muy bueno y el 26% (13) en el nivel bueno. Obteniéndose un valor medio de 85,62 en el post- test, alcanzan un nivel muy bueno de desempeño.

**Tabla 6: Niveles de aplicación de test, dimensión profesional**

Desempeño Docente		Pre-Test		Post-Test	
Niveles	Ponderaciones	(fi)	(hi)%	f(i)	(hi)%
Malo	(8-15)	0	0%	0	0%
Regular	(16-23)	13	26%	0	0%
Bueno	(24-31)	31	62%	12	24%
Muy Bueno	(32-40)	6	12%	38	76%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Promedio Aritmético</b>		<b>24,98</b>		<b>34,26</b>	

**Fuente: Encuestas aplicadas a docentes**

**Gráfico N° 02: Dimensión profesional**



**Fuente: Resultados estadísticos tabla 6**

## Descripción:

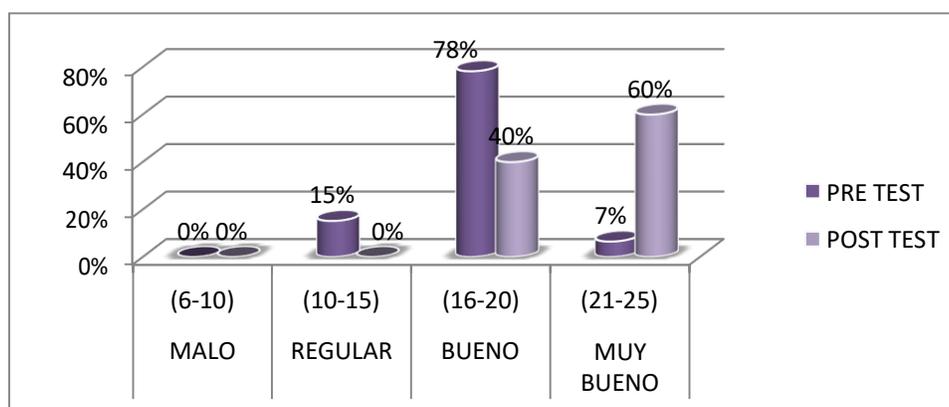
En la tabla N° 06 y gráfico N° 02, observamos que la dimensión profesional, en el pre-test se ubica en el 60% (30) que corresponde al nivel regular, el 28% (14) en el nivel bueno y el 6% (3) en el nivel muy bueno. En el post-test, el 76% (38) se ubicó en el nivel de muy bueno y el 24% (12) en el nivel bueno. Obteniéndose un valor medio de 34,26 en el post-test, en la que alcanzan el nivel muy bueno de desempeño en el ámbito profesional.

**Tabla 7: Niveles de aplicación de test, dimensión personal**

Desempeño Docente		Pre-Test		Post-Test	
Niveles	Ponderaciones	(fi)	(hi)%	(fi)	(hi)%
Malo	(6-11)	0	0%	0	0%
Regular	(12-17)	7	15%	0	0%
Bueno	(18-24)	36	78%	20	40%
Muy Bueno	(25-30)	3	7%	30	60%
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Promedio Aritmético</b>		<b>20,12</b>		<b>25,84</b>	

**Fuente: Encuestas aplicadas a docentes**

**Gráfico N° 03: Dimensión personal**



**Fuente: Resultados estadísticos tabla 7**

## Descripción:

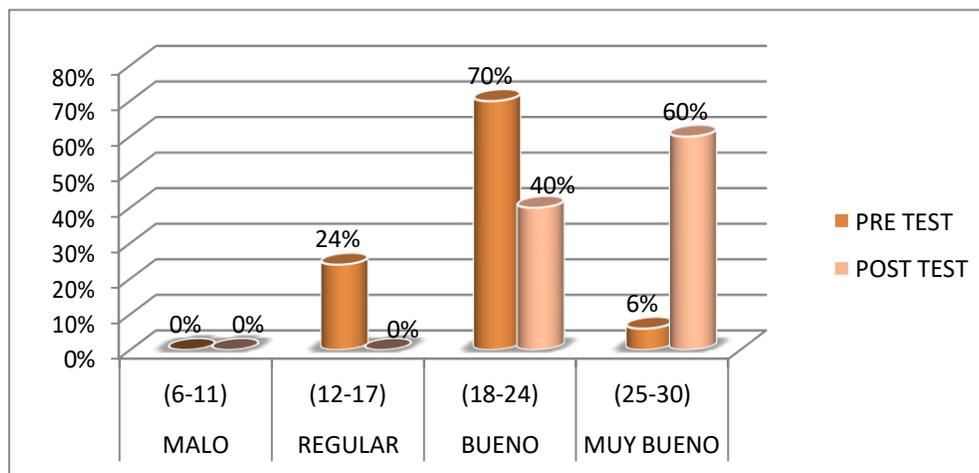
En la tabla N° 07 y gráfica N° 03, observamos que la dimensión personal, en el pre-test se ubica en el 78% (36) que corresponde al nivel bueno, el 15% (7) en el nivel regular y el 7% (3) en el nivel muy bueno. En el post-test, el 52% (26) se ubicó en el nivel muy bueno, el 69% (30) en el nivel muy bueno y el 40% (20) en nivel bueno. Obteniéndose un valor medio de 25,84 en el post-test, en la que alcanzan el nivel muy bueno de desempeño en el ámbito personal.

**Tabla 8: Niveles de aplicación de test, dimensión social**

Desempeño Docente		Pre-Test		Post-Test	
Niveles	Ponderaciones	(fi)	(hi)%	(fi)	(hi)%
MALO	(6-11)	0	0%	0	0%
REGULAR	(12-17)	12	24%	0	0%
BUENO	(18-24)	35	70%	20	40%
MUY BUENO	(25-30)	3	6%	30	60%
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO ARITMÉTICO</b>		<b>19,62</b>		<b>25,18</b>	

**Fuente: Encuestas aplicadas a docentes**

**Gráfico N° 04: Dimensión social**



**Fuente: Resultados estadísticos tabla 8**

## **Descripción:**

En la tabla N° 08 y gráfica N° 04 observamos que la dimensión social, en el pre-test se ubica en el 70% (35) que corresponde al nivel bueno, el 24% (12) en el nivel regular y el 6% (3) en el nivel muy bueno. En tanto que en el post-test, el 60% (30) se ubicó en el nivel muy bueno y el 40% (20) en el nivel bueno. Obteniéndose un valor medio de 25,18 en el post-test, en la que alcanzan un nivel muy bueno de desempeño en el ámbito social.

### **3.2 Prueba de hipótesis**

H<sub>0</sub> La aplicación del coaching educativo no mejora significativamente el desempeño docente de una institución educativa de Machala - 2019.

$$H_0: 0\mu_2 - \mu_1 = 0$$

H<sub>1</sub> La aplicación del coaching educativo mejora significativamente el desempeño docente de una institución educativa de Machala - 2019.

$$H_1: 0\mu_2 - \mu_1 \geq 0$$

#### **Dónde:**

$\mu_1$  = Desempeño promedio de los docentes en el post test.

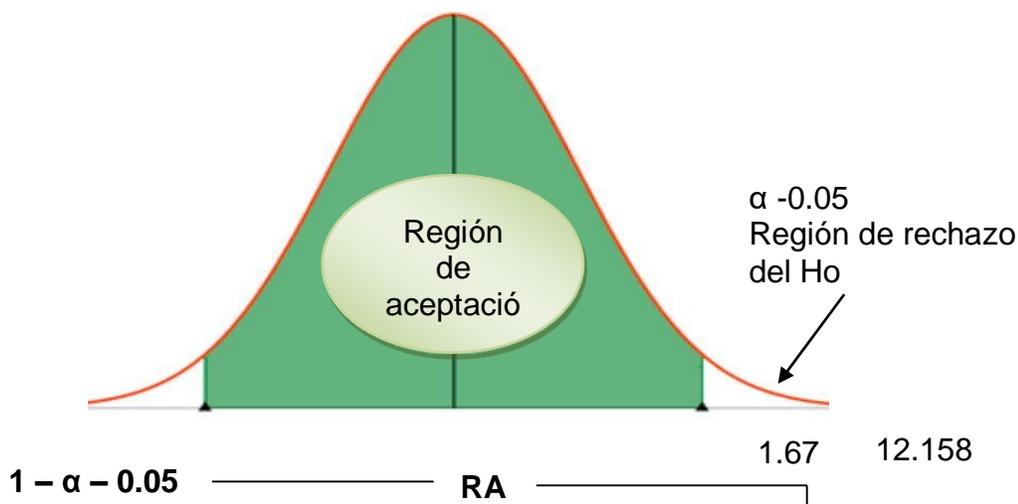
$\mu_2$  = Desempeño promedio de los docentes en el pre test.

**Tabla 9: Diferencia de muestras emparejadas**

DIFERENCIAS EMPAREJADAS									
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de la intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)	
				Inferior	Superior				
Pa									
r	Post test								
	- Pre	20.560	0.334	0.047	20.467	20.653	12.158	49	0.000
l	test								

**Fuentes: Pres test y post test**

**Gráfico N° 05: Hipótesis nula, zonas de rechazo – aceptación**



**Toma de decisión:**

En la tabla 9, se observa el resultado del pre-test y post-test, y mediante la aplicación de la prueba t-student resulto ser significativa con un  $t=12.158 > 1.67$  y sig.  $P = 0.000 <$

0.050 lo que implica rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, que la aplicación del coaching educativo mejora significativamente el desempeño docente de una institución educativa de Machala - 2019.

Respecto a la dimensión profesional, en el resultado del pre-test y post-test, y mediante la aplicación de la prueba t-student resulto ser significativa con un  $t=9.071 > 1.67$  y sig.  $P = 0.000 < 0.050$  lo que implica rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, que la aplicación del taller de liderazgo directivo mejora significativamente el desempeño docente en la dimensión profesional de una institución educativa de Machala - 2019.

En cuanto a la dimensión personal, en el resultado del pre-test y post-test, y mediante la aplicación de la prueba t-student resulto ser significativa con un  $t=7.359 > 1.67$  y sig.  $P = 0.000 < 0.050$  lo que implica rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, que la aplicación del taller de liderazgo directivo mejora significativamente el desempeño docente en la dimensión personal de una institución educativa de Machala - 2019.

Respecto a la dimensión social, en el resultado del pre-test y post-test, y mediante la aplicación de la prueba t-student resulto ser significativa con un  $t=9.427 > 1.67$  y sig.  $P = 0.000 < 0.050$  lo que implica rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, que la aplicación del taller de liderazgo directivo mejora significativamente el desempeño docente en la dimensión personal de una institución educativa de Machala - 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

En la tabla 5 se aprecia en un inicio que la variable desempeño docente, el 68% (34) de los docentes obtienen un nivel bueno, el 26% (13) un nivel regular, el 6% (3) un nivel muy bueno, antes de aplicar el coaching educativo. Sin embargo, 76% (38) muestra un nivel muy bueno y el 24% (12) un nivel bueno, después de la aplicación del coaching educativo. Lo que se contrasta con lo que planteado por Chiavenato (2002) quien indica que la labor docente representa la conjunción del comportamiento con los resultados obtenidos, el cual se mejora y optimiza con la preparación del personal.

En la tabla 6 se puede apreciar en la dimensión profesional que en un inicio el 62% (31) de los docentes alcanzan un nivel bueno, el 26% (13) un nivel bueno y el 12% (6) un nivel muy bueno, antes de aplicar el coaching educativo. Sin embargo, el 76% (38), muestran un nivel muy bueno y el 24% (12) un nivel bueno, después de la aplicación del coaching educativo. Lo cual se contrasta con las que manifiestan Sarabia y López (2008), que indica que el desempeño, es el accionar del docente como profesional en la planificación y diseño de los aprendizajes y sus interrelaciones con los actores de la institución.

En la tabla 7 se aprecia en la dimensión personal que en un inicio el 78% (36) de los docentes alcanzan un nivel bueno, el 15% (7) un nivel de regular y el 7% (3) un nivel de muy bueno, antes de aplicar el coaching educativo. Sin embargo, el 60% (40) muestra un nivel muy bueno y el 40% un nivel bueno, después de la aplicación del coaching educativo. Lo cual se contrata con lo que plantea Jiménez (2000), que el aspecto personal es de carácter influyente en el desarrollo de sus actividades.

En la tabla 8 se `aprecia en la dimensión social que en un inicio el 70% (35) de los docentes alcanzan un nivel bueno, el 24% (12) un nivel regular y el 6% (3) un nivel muy bueno, antes de la aplicar el coaching educativo. Sin embargo, el 60% (20) alcanza el nivel muy bueno y el 40% (20) el nivel bueno, después de la aplicación del taller de liderazgo directivo. Esto contrasta con lo planteado por Valdez (2006) que pone de

manifiesto que la eficiencia de la enseñanza puede ser evaluada considerando las características de los profesores, los aprendizajes obtenidos, el comportamiento del docente dentro del grado y su accionar en el área de la flexión o en acción.

Del proceso comparativo entre valores medios para post test y pre test, aplicando la prueba t-student ha permitido demostrado de acuerdo a la tabla 9, que al 95% de nivel de confianza, las medias de la ejecución del desempeño docente son significativas distintas, validándose cuando  $t=12.158 > 1.67$  y Sig.  $P=0.000 < 0.010$ . Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptándose la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Demostrándose la efectividad del coaching educativo directivo, en la mejora significativa del desempeño docente. Lo que se puede comparar con lo planteado por Zarate (2011) en su tesis titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”, en donde se evidencia que el desempeño docente es alto.

De igual manera del proceso comparativo entre los valores medios del post tet y pre test, aplicando la prueba test – Student permitió demostrar que con un 95% de nivel de confianza, las medias de la ejecución de la dimensión profesional, son significativas distintas, validándose cuando  $t=9.071 > 1.67$  y Sig.  $P=0.000 < 0.010$ . Y por consiguiente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptándose la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Lo cual contrasta con los modelos evaluativos propuestos por Valdez (2006) quien considera principalmente el modelo centrado en el perfil del profesor, en la se evalúa el perfil del docente de acuerdo al grado de conocimiento y sus características.

En lo referente al proceso comparativo entre los valores medios del post test y pre test, aplicando la prueba test – Student permitió demostrar que con un 95% de nivel de confianza, las medias de la ejecución de la dimensión personal, son significativas distintas, validándose cuando  $t=7.359 > 1.67$  y Sig. Y por consiguiente rechazándose en la dimensión personal la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptándose la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). En la que Montalvo (2011) quien hace referencia a que el desempeño docente no solo se refiere a la actividad económica que este desempeñe, sino al tipo servicios que otorga y

sobre todo a la importancia que esto implica en el desarrollo de una sociedad y de los individuos.

Con respecto al proceso comparativo entre los valores medios del post test y pre test, aplicando la prueba test – Student permitió demostrar que con un 95% de nivel de confianza, las medias de la ejecución de la dimensión social, son significativas distintas, validándose cuando  $t=9.427 > 1.67$  y Sig. Y por consiguiente rechazándose en la dimensión personal la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptándose la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Lo cual se contrasta con lo que indica Oyserman (2007), para quien, esta dimensión se refiere a las relaciones interpersonales, a la dinámica la interrelación del profesor con para con los estudiantes.

## V. CONCLUSIONES

La aplicación del coaching educativo mejora significativamente el desempeño docente de una unidad educativa de Machala - 2019, obtenido una “tc” calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $12.158 > 1,67$ ).

El nivel de desempeño docente antes de aplicar el del coaching educativo, se encontraba en un nivel bueno del 68% (34), en un nivel regular del 26% (13) y en un nivel muy bueno del 12% (6).

La aplicación de del coaching educativo mejora significativamente las cualidades profesionales docentes de una institución educativa de Machala 2019, obtenido una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $9.071 > 1,67$ ).

La aplicación del coaching educativo mejora significativamente las cualidades personales docentes de una institución educativa de Machala 2019, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $7.359 > 1,67$ ).

La aplicación de un taller de liderazgo directivo mejora significativamente las cualidades sociales docentes de una institución educativa de Machala 2019, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $9,427 > 1,67$ ).

El nivel de desempeño docente después de aplicar el coaching directivo se encuentra en un nivel muy bueno del 76% (37), en un nivel bueno del 24%. (13).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al Distrito de Machala deben desarrollar talleres coaching educativo vivenciales que permitan la mejora significativa de la labor docente.

A la Rectora de la institución deben promover el desarrollo de sesiones de talleres de coaching educativo, el cual se debe enfocar en seguir mejorando la labor docente, para que de esta manera pueda crecer en los ámbitos profesionales, personales y sociales.

A los docentes de la institución educativa se les pide mejorar en la dimensión profesional, personal y social que garantice un buen desempeño laboral y poder tener un buen desempeño en las actividades encomendadas.

## REFERENCIAS

- Cevallos, T. (2017). Influencia de los factores sociales en la deserción escolar. Repositorio digital.
- Contreras, Y. M. (2014). Investigación; Exploratoria, Descriptiva, Correlacional, Explicativa. Universidad antonio nariño.
- Cortez, J. (2016). Influencia de hábitos de estudio en el rendimiento académico en estudiantes. Repositorio digital.
- Covadonga, R. d. (2017). Factores familiares vinculados al bajo rendimiento. Revista Complutense de Educación, Vol, 12 Núm. 1(.
- Digest, Jerald, Jordan, Lara, & McPartland. (2015). Abandono de la escuela. Factores de la deserción escolar, <https://www.nap.edu/read/13035/chapter/7#62>.
- Espejo, R., & Sarmiento, R. (2016). Manual de apoyo docente. Metodologías activas para el aprendizaje.
- Germán, S. V. (2018). Los Hábitos de Estudio y el Rendimiento Académico en los estudiantes de quinto, sexto y séptimo de educación general básica. Repositorio digital.
- Gil, A. J., Lanzat, A. M., Cacheiro, G. M., & Pérez, N. E. (2017). Comportamiento Positivo para el Aprendizaje. Enfoque de toda la escuela, 36 - 89.
- Green, A. (2018). Diferentes hábitos y estilos de estudio de los estudiantes. Revista Campus cuáquero, 23 - 78.

Jovarini, N. V., Leme, V. B., & Zanini, M. R. (2018). Influencia de las habilidades sociales y estresores en el rendimiento escolar en el sexto grado. *Paidéia* (Ribeirão Preto), <http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2819>.

Layton, L. (2014). Tasa nacional de graduación de la escuela. *Deserción escolar*, 210-332.

Lehr, C. A., Johnson, D. R., Bremer, C. D., Cosio, A., & Thompson, M. (2014). *Essential tools: Increasing rates of school completion: Moving from policy and research to practice*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration. National Center on Secondary Education and Transition., 145-178.

Margalit, M. (2017). Clima familiar. *Integración efectiva de tecnología para niños*, 71-82.

=

## ANEXOS

### ANEXO 1. Instrumento

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

En el presente cuestionario, se hace preguntas diferentes sobre su trabajo como maestro/a marque una (X) en el cuadro que considere la respuesta correcta de acuerdo con la leyenda a continuación. El puntaje más favorable es 5 y el puntaje menos favorable es 1. Marque solo una respuesta para cada pregunta.

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Nº	<b>DIMENSIÓN PROFESIONAL</b>					
1	Demuestra el dominio del tema que enseña.					
2	Demuestra orden y disciplina en clase.					
3	Cuide el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes.					
4	Facilita que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.					
5	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.					
6	Usa materiales educativos innovadores para un mejor aprendizaje.					
7	Siempre hace la motivación en clase.					
8	Anima a los estudiantes a preguntar y participar en clase.					
	<b>DIMENSIÓN PERSONAL</b>					
9	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.					
10	Tiene una vocación de servicio y compromiso con sus alumnos.					

11	Actúa con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.						
12	Alienta la práctica de valores en la institución.						
13	Asiste puntualmente a la institución y sus clases.						
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.						
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>							
15	Participa y se integra en las actividades llevadas a cabo por la institución.						
16	Muestra afecto e identificación por la institución educativa.						
17	Promueve y busca la mejora de la institución educativa.						
18	Guía y asesora al estudiante en caso de algún problema.						
19	Demuestra y ejemplifica el trabajo, los valores y las virtudes en la institución educativa.						
20	Fomenta la práctica y la realización de expresiones culturales y artísticas.						

## ANEXO 2. Ficha técnica: Desempeño docente

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre “Desempeño docente”
2. Dimensiones que evalúa	Profesional Personal Social
3. Total de indicadores	9/20
4. Tipo de puntuación	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
5. Valoración de la prueba	Malo Regular Bueno Muy bueno
6. Tipo d administración	Directa, grupo y de apoyo
7. Tiempo de administración	30 minutos
8. Constructo que avalúa	Desempeño docente
9. Área de aplicación	Administración de la educación
10. Soporte	Esteros, hojas formatos A4, liquido corrector
11. Fecha de elaboración	Noviembre 2019
12. Autor	Neyi Cabezas Parrales
13. Validez	Juicio de expertos
14. Confiabilidad	0,94 método de Alfa de Cronbach

### ANEXO 3. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión profesional?</p> <p>¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión personal?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala-2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente antes de aplicar el coaching educativo.</p> <p>Determinar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión profesional.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>El coaching educativo influye, significativamente, en el desempeño docente de una institución Educativa de Machala-2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>H1: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión profesional.</p> <p>H2: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión personal.</p>	<p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b></p> <p>Experimental</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Pre experimental.</p> <p><b>Esquema:</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">M: 01-----X-----02</div> <p><b>Donde:</b></p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Estuvo compuesta por 50 docentes que pertenecían a las jornadas matutina, nocturna y vespertina de la Unidad Educativa de Machala.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra fue de tipo censal.</p>

<p>¿En qué medida influye el coaching educativo en la dimensión social?</p>	<p>Determinar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión personal.</p> <p>Determinar en qué medida influye el coaching educativo en la dimensión social.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente después de aplicar el coaching educativo.</p>	<p>H3: El coaching educativo influye, significativamente, en la dimensión social.</p>	<p><b>M</b> = Docentes de la Unidad Educativa.</p> <p><b>O1</b> = Aplicación del pre test.</p> <p><b>O2</b> = Aplicación del pos test.</p> <p><b>X</b> = Coaching educativo.</p>	
---	--	---	--	--

**ANEXO 4. Constancia emitida por la institución.**