



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coaching directivo y su relación con la práctica de planificación
curricular de los docentes del Caserío El Común – Frías – 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rivera Livia, Yuly Liliana (ORCID: 0000-0002-3414-629X)

ASESOR:

Mg. Valverde Rodríguez, Wilfredo Gerardo (ORCID: 0000-0002-8822-7642)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad del Servicio

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

*A mi hija por ser mi inspiración y fortaleza
para continuar en esta apasionada carrera
de la educación.*

Agradecimiento

A dios por ser la luz y guiarme a nivel personal y profesional.

A la universidad cesar vallejo por permitirme cumplir con mi meta.

A los docentes por impartir su sabiduría.

A mi asesor por toda su dedicación, paciencia, profesionalismo y experiencia para lograr culminar mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población y muestra	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de docentes del caserío “El Común”- Frías- Ayabaca-Piura-2020.....	19
Tabla 2. Intervalos para los niveles de la variable coaching directivo	20
Tabla 3. Intervalos para los niveles de la variable prácticas de planificación curricular y sus dimensiones.....	20
Tabla 4. Relación entre el Coaching Directivo y la práctica de Planificación Curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.....	23
Tabla 5. Relación entre el Coaching Directivo y el Dominio del Currículo de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.....	24
Tabla 6. Relación entre el Coaching Directivo y diseño y organización de la práctica de Planificación Curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.....	25
Tabla 7. Correlación Rho de Spearman entre Coaching Directivo y las prácticas de Planificación Curricular.....	26
Tabla 8. Correlación Rho de Spearman entre Coaching Directivo con la dimensión dominio Curricular	28
Tabla 9. Correlación Rho de Spearman entre Coaching Directivo con la dimensión diseño y organización.....	29

Índice de figuras

Figura N ^a 1. Diagrama de dispersión entre coaching directivo y prácticas de planificación curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020	27
---	----

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre coaching directivo y la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío “El Común” – Frías – 2020. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, cuyo alcance es correlacional. Se aplicó a una muestra de 12 miembros entre docentes y directores, de los cuales 1 es del nivel inicial, 3 del nivel primario y 8 del nivel secundario, cuya técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios de coaching directivo y planificación curricular, sometidos a validez por expertos y confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos al establecer la relación entre las dos variables mediante el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,851. Así mismo, se concluyó la relación significativa entre el coaching directivo con la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020.

Palabras claves: coaching directivo, planificación curricular, dominio curricular, diseño, organización.

Abstract

The present research study had the general objective of establishing the relationship between managerial coaching and the curricular planning practice of the teachers of the Caserío “El Común” – Frías - 2020. The research was applied, quantitative approach, non-experimental design, whose scope is correlational. It was applied to a sample of 12 members between teachers and principals, of which 1 is from the initial level, 3 from the primary level and 8 from the secondary level, whose technique was the survey and the instruments were the directive coaching and curriculum planning questionnaires, subjected to expert validity and reliability through the Cronbach's alpha reliability statistic. The results obtained when establishing the relationship between the two variables using the Spearman's Rho coefficient is 0.851. Likewise, the significant relationship between managerial coaching and the curricular planning practice of the teachers of the Caserío El Común was concluded ”- Frías - 2020.

Keywords: executive coaching, curriculum planning, curricular domain, design, organization

I. INTRODUCCIÓN

Según el investigador, la principal función del directivo escolar a nivel global es asegurar el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes, para ello va acompañar a un grupo humano a logro de estos objetivos y un factor clave es que debe reunir ciertas competencias. En este sentido, la actualización, forma parte de ello; desde ésta perspectiva en Madrid (España), Weinstein, Hernández, Cuéllar y Flessa (2014), mediante la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago), publicó un informe de la prueba SERCE 2012 y el cuestionario a directores donde se afirmó que la gran mayoría de los directores y directoras de América Latina tenían estudios universitarios de grado. El 43,1% tenía un título de grado universitario y 20,1% estudios de postgrado. Estos resultados evidenciaron que son pocos los directivos en Latinoamérica que continúan formándose profesionalmente para mejorar su desempeño.

En este sentido, el investigador determinó que en el país existe el marco del buen desempeño directivo que es una herramienta estratégica donde se proponen lineamientos de política educativa que contribuyen a mejorar el desempeño del directivo para lograr una educación de calidad, las evaluaciones de ascenso a cargo es otro requisito para cubrir dicha función. A nivel nacional, el MINEDU (2018), mediante el Concursos de acceso a cargos directivos de IIEE y especialistas en educación 2018, publicó un informe del número de postulantes evaluados para el examen de directivos y especialistas según región donde rindieron la prueba a nivel nacional 46 459 de los cuales el 5,19% fueron ganadores de plaza que equivalen a 2 412 docentes. Estos resultados indicaron que es muy bajo el porcentaje de docentes evaluados para directivos y especialistas que lograron ocupar una plaza a nivel nacional, a pesar que el ministerio realizó cursos de preparación de manera virtual.

En el Reporte de la evaluación del desempeño a cargos directivos de IIEE 2018 de educación BÁSICA-GRUPOS I y II a nivel nacional fueron de 13 254 directivos evaluados, de los cuales el 74% fueron aprobados y el 26% desaprobados. Estos datos evidenciaron que existía un porcentaje de directivos evaluados que no cumplían con las expectativas del MINEDU y que al parecer no aprovechaban las capacitaciones brindadas.

Asimismo, y según la evaluación de la subdimensión de planificación curricular, el 39% indicó el nivel 1 es decir "muy deficiente" en el desempeño y el 32% indicó el nivel 4, es decir "destacado". Estos resultados señalaron que en la planificación curricular que se evaluó a directivos es bajo el porcentaje de los que lograron alcanzar el máximo nivel destacado, pero por otra parte los datos también indicaron que están en proporción con el nivel muy deficiente, por lo que se debe seguir implementando programas de capacitación.

A nivel regional en el concurso de ascenso 2018, el número de postulantes en Piura para examen de directivos y especialistas según región donde rindieron la prueba fueron de 2597 de los cuales el 2,8% fueron ganadores de plaza que equivalen a 74 docentes. Estos resultados indicaron que es muy bajo el porcentaje de docentes evaluados para directivos y especialistas que lograron ocupar una plaza a nivel Regional, a pesar de los programas que implementó el ministerio.

En el Reporte de la evaluación de desempeño a cargos directivos de IIEE 2018 de educación BÁSICA -GRUPOS I y II en Piura, de 643 directivos evaluados el 77% fueron aprobados y el 23% desaprobados. Estos datos nos indicaron que existió un grupo de directivos que al parecer no aprovecharon las capacitaciones que ofreció el ministerio para su preparación.

Desde esta perspectiva, la Región Piura y, sobre todo, la zona rural no es ajena a esta problemática, ya que los docentes no cumplieron con lo propuesto por el ministerio de educación, debido a que no hubo un buen líder que los dirigiera a acciones que les permitieran el logro de los objetivos propuestos en mejora de la calidad educativa.

De esta manera, se logró deducir que no hubo quien delegue funciones y responsabilidades de manera asertiva, aplicando estrategias; es decir no hubo personal idóneo que llevará en una dirección la institución educativa. Por ello, el investigador desde el contexto educativo del presente trabajo de investigación buscó hacer la conexión y asociación que existía entre el directivo como coach de una escuela en las prácticas de planificación curricular.

En tal sentido, la investigación propuesta buscó dar respuesta a la pregunta general ¿Cuál es la relación entre el coaching directivo y la práctica de planificación

curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías - 2020? y sus problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el coaching directivo y el dominio curricular de la planificación de los docentes del Caserío El Común” – Frías - 2020? y ¿Cuál es la relación entre el coaching directivo y el diseño y organización de la planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías - 2020?

A raíz de dicha necesidad, este proyecto se justificó desde los procesos como el director se relacionaba como líder y qué aspectos debían ser mejorados para ocupar dicho puesto y supiera manejar un grupo humano. Si bien, no solucionaba la problemática, pero buscaba ser un aporte para la toma de conciencia respecto al coaching y su implicancia en la práctica de planificación curricular.

Teóricamente, permitió al investigador profundizar en temáticas de coaching directivo y planificación curricular desde la demanda de documentos normativos como el diseño curricular nacional, el marco del buen desempeño docente y el marco del buen desempeño directivo.

Metodológicamente, el investigador construyó instrumentos que fueron sometidos a la validez de expertos en la materia y fiabilidad que midieron el nivel de las variables de estudio y que pueden ser sustento para futuros trabajos de investigación.

En tal sentido esta investigación tuvo relevancia social porque por primera vez se realizó este tipo de estudios en las instituciones educativas del caserío, que permitieron conocer e introducir innovaciones en la administración del proceso educativo a través de estrategias del coaching que mejorarían el desempeño del docente, a su vez la calidad educativa.

Tenía como objetivo general: Establecer la relación entre coaching directivo y la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías - 2020. En tal sentido, se plantearon como Objetivos específicos: Establecer la relación entre el coaching directivo y el dominio curricular de la planificación docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020 y Establecer la relación entre el coaching directivo y el diseño y organización de la planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre el coaching directivo y la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020. A su vez como hipótesis específicas se plantearon: Existe relación significativa entre el coaching directivo y el dominio curricular de la planificación de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020 y Existe una relación significativa entre el coaching directivo y el diseño y organización de la planificación curricular docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Bogotá, Camacho y Espinosa (2016), desarrollaron una tesis de maestría titulada “El coaching educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C.”, que midió las dimensiones: cognitiva, socio afectiva y físico creativa. La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa y cualitativa y el diseño dentro del campo de acción, cuya muestra es de 26 sujetos entre docentes y directivos, a quienes se le aplicó la técnica de grupo focal, la observación y cuestionario, obteniendo como resultados que; 77% de la muestra total ubica el liderazgo entre directivos y docentes en de acuerdo y muy de acuerdo, así mismo la comunicación asertiva con 73% y el 65% de los sujetos de estudio realizan un trabajo colaborativo; lo que permitió concluir que: la propuesta estratégica ayuda a fortalecer el clima laboral de docentes y directivos, afianzando conductas, valores y relaciones socio afectivas favoreciendo la sana convivencia generando un mejor rendimiento laboral. Lo antes señalado nos sirve en la presente investigación, para conocer que el coaching fortalece la gestión directiva a través de las habilidades sociales que promueven un entorno más afectivo en la comunidad educativa, así como un mejor desenvolvimiento en el trabajo.

En Trujillo, Briceño. (2019), desarrollo una tesis de maestría titulada “Gestión del acompañamiento pedagógico y planificación curricular docente en instituciones educativas públicas del distrito Víctor Larco-Trujillo, 2019”, que midió en la primera variable las dimensiones: Dominio técnico – pedagógico, Planificación colegiada, Asesoría pedagógica; y la segunda variable las dimensiones: Dominio curricular, Planificación Anual, Planificación de unidad didáctica, Planificación de la sesión de aprendizaje. La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa y diseño correlacional-descriptivo, con una muestra de 30 docentes, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, obteniendo como resultado: un Rho de Spearman de 0.494 y el p-valor =0.006, a un nivel de significancia del 5%; lo que permitió concluir que: Existe relación directa y moderada entre la gestión de acompañamiento pedagógico y la planificación curricular, por ende en la relación de acompañamiento pedagógico y el dominio curricular (Rho de Spearman equivalente a 0.365 y el p-valor igual a

0.048, a un nivel de significancia del 5%). Esta investigación sirvió, para demostrar la correspondencia entre la labor del director de acompañar y la mejora de la práctica pedagógica a través de la planificación.

En Chimbote, Garay. (2019), desarrollo una tesis de maestría titulada “Planificación curricular y liderazgo directivo en la institución educativa San Pedro, Corongo, 2018”, que midió en la primera variable las dimensiones: Dominio del área curricular, Uso del tiempo en la sesión de aprendizaje, Procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje, Uso de los materiales y recursos en la sesión de aprendizaje, Clima escolar en la sesión de aprendizaje; y la segunda variable las dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, Uso estratégico de recursos, Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo del docente, Garantía de un ambiente seguro y de soporte. La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa y diseño correlacional, cuya muestra de trabajo de 20 docentes, a quienes se les aplico 2 cuestionarios, obteniendo como resultado: (Pearson $r=0.834$; sig. =0.000); lo que permitió concluir que: Existe asociación significativa y directa entre las variables de estudio, a su vez la asociación significativa ($r=0.692$; sig. =0.000) entre el dominio del área curricular y el liderazgo directivo. Este trabajo sirvió, para señalar que la función directiva de una institución educativa no es meramente administrativa, si no de gestión pedagógica.

En Ayacucho, Dávila y Espinoza (2018), desarrollo una tesis de maestría titulada “Coaching profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018”, que midió en la primera variable las dimensiones: información, conocimientos y habilidades; y en la segunda variable las dimensiones: compromiso, identificación y objetivos. La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa y diseño descriptivo correlacional, que trabajo con una muestra de 60 docentes, a quienes se les aplico 2 cuestionarios, obteniendo como resultado: (Tau_b=0,669); lo que permitió concluir que: existe una relación fuerte entre el coaching directivo y el desarrollo profesional del docente. Esta investigación nos sirvió, para determinar que si existe una asociación entre coaching directivo y el desempeño del docente y que permite que los directores se puedan desenvolver en un contexto donde existen maestros que son reacios al cambio.

En Lima, Culqui (2017), desarrollo una tesis de maestría titulada “Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017”, que midió en la primera variable las dimensiones: Habilidades del coach, Actitudes del Coach, Herramientas del Coach; y la segunda variable: Democrático, Autocrático, Transformacional, Estratégico. La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa y diseño correlacional, que trabajo con una muestra de 218 docentes, a quienes se les aplico cuestionario, obteniendo como resultados el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858; lo que permitió concluir que: Se determinó que existe relación significativa alta entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas. Esta tesis nos sirvió, para tomarla relación existente entre estas variables y que si actúa el directivo como coach puede haber un vínculo con el desempeño de los docentes.

Teniendo en cuenta los antecedentes revisados, **la variable coaching directivo** se fundamenta teóricamente desde el punto de vista filosófico, basado en la teoría de Sócrates (470-399 a.c) que conocemos a través de las obras de Platón, que consistía en adquirir conocimientos y llegar a la verdad a través del diálogo y se desarrollaba en dos partes: la ironía, lograba que el cliente reconociese su desconocimiento; y la mayéutica que buscaba la veracidad de ello (Giráldez y Van Nieuwerburgh, 2016). También ha recibido influencia de la psicología humanista de Carl Rogers, donde se preocupa por el cómo se realiza cada individuo basado en la reflexión, la autonomía y la propia decisión; además de preocuparse por el cómo se siente la persona centrado en el respeto. Desde la psicología humana, el coaching busca el máximo desarrollo personal y colectivo (Bou, 2013). De la teoría de autoeficacia de Bandura (1977) que explica la confianza que uno mismo tiene sobre su inteligencia, destreza y experiencia que son el cimiento para cumplir las metas (Wise y Avedaño, 2013). Es decir, la razón del coaching es la propia confianza para garantizar el logro de objetivos. Así mismo, Otra teoría que contribuye al coaching es la Zona de Desarrollo Próximo de Vygotsky (1978), así pues, indica que para realizar algunas habilidades lo hace de manera independiente, sin embargo, para otras necesitará de apoyo hasta que lo logre ejecutar (Wise y Avedaño, 2013). Otra base teórica, viene desde la lingüística (Bou, 2013) indica que uno de los principios fundamentales del coaching, es su influencia

transformacional de la expresión o palabra. Por lo que se refiere, que el lenguaje genera una comunicación más efectiva por las posibilidades de cambiar acciones que alteren el futuro.

Desde el ámbito deportivo, el coaching nació en Estados Unidos en 1070 (Giráldez y Van Nieuwerburgh,2016). Cuyo objetivo es aumentar el rendimiento de los deportistas; desde entonces se dio origen a los diferentes coaching que hoy en día se trabajan: coaching empresarial, ejecutivo, organizacional, otros. Sin olvidar, que uno de los orígenes del termino coach, es que deriva el nombre de Kocs, una villa húngara que en el siglo XV y XVI elaboraban carruajes de gran calidad (Giráldez y Van Nieuwerburgh,2016). Luego los franceses y españoles tomaron este término y lo cambiaron por coche. De allí se dice que el coach conduce a los individuos desde donde están hasta su destino, es decir su meta. Baquero y Rodríguez (2016) señala en su artículo al coach como el que conduce al desarrollo del coachee, considerando lo cognitivo y emocional.

Sans (2012) define al coaching como una estrategia que permite ayudar ya sea a una persona o grupo a desarrollar y maximizar sus habilidades o talentos por sí mismo. En este mismo sentido Baquero y Rodríguez (2016) conceptualiza al coaching como la vía para potencializar sus habilidades y vencer obstáculos en el desempeño profesional, teniendo en cuenta aspecto cognitivos, emocionales y comportamientos. En tanto; Álvarez, Gudiño, Macías & Izquierdo (2018) indica que si se implementa este tipo de estrategia en el desarrollo educativo cumple una función transformadora y formadora tanto para para docentes y estudiantes.

Gonnet (2013) refiere al coaching cuya principal herramienta es el dialogo, donde el coach conduce al aprendiz al desarrollo de sus metas en la gestión de una organización en el mundo contemporáneo.

Hoy en día, el coaching se utiliza en el ámbito educativo, tomando como modelo el coaching gerencial o directivo, ya que utiliza las técnicas de este para obtener mejores resultados.

En relación al coaching educativo, Bou (2013) se refiere como el crecimiento personal y profesional de los agentes que participan en el sistema educativo (director, docentes, estudiantes). Este desarrollo se hace mediante herramientas

que proporciona el coaching, que conducen a un mejor desenvolvimiento en el área que laboran; además de servir como apoyo para resolver situaciones de conflicto.

Los centros educativos de la actualidad han incorporado el coaching, tomando como modelo el coaching gerencial, ya que estos programas permiten a los directivos o a quienes aspiren ese cargo a entender y desarrollar habilidades del coaching, para aplicarlos en su centro de labores, ya que su eficacia ha quedado demostrada. Así lo señala, Giráldez y Van Nieuwerburgh (2016, p.184) donde coloca una serie de ejemplos de programas y estudios que se han realizado entre ellos tenemos, el estudio de Gorrochotegui-Martell (2013) "En este caso se trata de una experiencia en la que se usó el coaching para el liderazgo de 28 directivos escolares de cuatro escuelas municipales de Chile durante un año", en este estudio se demostró que el coaching mejoró la gestión escolar por parte de los directores ya que se trabajó en las competencias de comunicación, gestión de tiempo y de conflictos. Otra investigación de los autores, Gorrochotegui, Torres y Vicente (2014) sostuvieron que aplicando el coaching en los directivos; los aprendices y sus apoderados percibieron un aumento positivo en el clima escolar y las cualidades de liderazgo de los miembros gerenciales de la escuela; esto se vio reflejado según la perspectiva de los estudiantes, en la relación con sus docentes, y por parte de los profesores en la calidad de sus estudiantes. Así mismo, Sánchez y Boronat (2014) en su estudio señalan que el coaching ayuda a moldear a los profesionales de la carrera docente frente a las exigencias de la actualidad, ya que pudo comprobar la mejora de los estudiantes universitarios; planteamiento metodológico que puede ser aplicado no solo a docentes en etapa superior sino a todos aquellos que ejerzan esta carrera, y sobre todo al gerente educativo, por su intencionalidad de hacerlo autoreflexionar de su quehacer laboral

Giráldez y Van Nieuwerburgh (2016) señala que los directores como gerentes de una escuela, trabajan bajo presión, toman decisiones para solucionar diversas situaciones que se les presenta; es por ello que como líderes que son, deben tener un plan de acción que permita que su labor sea exitosa. En este mismo punto Romero (2018) señala que hay evidencias de estudios internacionales que resaltan la importancia del rol del directivo en las escuelas públicas, pero que no existen políticas educativas que centralizan su función como eje gestor de una enseñanza

de calidad; así mismo que en Países de América Latina, existe la falta de un enfoque sistémico para fortalecer su liderazgo, además de aumento desmesurado de funciones, lo que afecta la práctica de líder como directivo pedagógico.

Los autores Wise y Avedaño (2013) exponen que el coaching educativo parte de dos modelos importantes; el primero, del coaching para el desempeño, modelo adaptado de Don Shula y Kenneth Blanchard que es utilizado por los deportistas y consiste en guiar a los clientes; el segundo, el coaching cognoscitivo o socrático que orienta a las personas a través de preguntas abiertas. Este último modelo, los autores lo consideran más apropiado para aplicarlo en el ámbito educativo. En ese mismo sentido Bou (2013) concuerda que es la base metodológica del coaching educativo.

Con respecto a este punto, Bécart y Ramírez (2016) exponen que el director o profesor de una escuela recibe coaching con la finalidad de reflexionar sobre su práctica laboral. Utiliza las herramientas que le brinda este modelo de liderazgo para mejorar su desempeño y convertirlo en una acción diaria. En relación con lo mencionado; Colorado y Corcino (2014) en su investigación revelan un elevado nivel de satisfacción y disposición de los maestros tanto a las competencias del coach como a la práctica de programas de coaching como elemento positivo de desarrollo profesional en las escuelas primarias; de otro lado sobre el impacto de la práctica de coaching en el docente, la mayoría reconoció su importancia y contribución de esta estrategia en su desarrollo profesional, entre sus contribuciones tenemos el progreso en el dominio de contenidos y sus estándares, entre otros beneficios que afianzan conocimientos, destrezas y actitudes del maestro.

En relación al coaching directivo, considero que se fundamenta en la teoría de Sócrates y lingüística, ya que no solo es una conversación simple entre coach y coachee, sino que el lenguaje utilizado debe ser apropiado que le permita al coachee (docente) reconocer sus propias cualidades y potencializar para obtener resultados. Así mismo, Bou (2013) indica que todo profesional en el entorno educativo debe reunir características o destrezas que le permitan desenvolverse mejor en la profesión, para ello agrupa en cuatro competencias al coaching educativo: competencias aptitudinales, de personalidad, relacionales y técnicas.

Es así que existe los lineamientos del marco del buen desempeño directivo (2014) que refuerza el liderazgo directivo apoyado en el liderazgo pedagógico en la que el director influye en los miembros del equipo motivando el interés de estos para alcanzar los objetivos, que está centrado en los aprendizajes de los estudiantes. Este liderazgo se llevará a cabo si el director posee cualidades de un coach que le permitan llevar a cabo dicha función, basado en el respeto, confianza, escucha activa y dialogo efectivo (Altopiedi y Burgos 2020).

Los programas de coaching ayudan a los miembros del equipo a examinar y reconocer sus propias fortalezas y debilidades para que puedan tomar decisiones y conseguir mejores resultados. El coach tiene por funciones crear un ambiente de reflexión y ayuda a las personas y organizaciones a fijar sus objetivos (Zegarra y Velázquez, 2016). En ese mismo sentido el estudio de López, Sánchez, Altopiedi y Oliva (2018) fue muy bien recibido por directivos que participaron de un programa y que las sesiones de coaching fortalecieron la confianza y el apoyo mutuo entre colegas; todo ello gracias al desempeño de los formadores que ejecutaron dichas sesiones.

Valverde y Sosa (2014) exponen que el clima en una organización parte por el equipo directivo como gestor de estrategias que promueven y acrecentan la calidad en el trato relacional entre los miembros y que a su vez influye en el uso de la innovación de las tics. En esta perspectiva, Mayoral, Colom, Bernad y Torres (2018) en su estudio de casos, sostienen que el liderazgo en las escuelas comparte objetivos comunes, pero el gerente educativo es el que lo diferencia según sus actitudes hacia el cargo y las características que posea, así como un entorno favorable; esto determinará su desempeño y su Compromiso social. El líder como encargado de dirigir una institución educativa reconoce la realidad contextual, sus capacidades, sus creencias, su cultura de la comunidad, para implementar estrategias que no se desalineen de los objetivos nacionales y la globalización (Collazos y Ospina, 2017).

Entre las dimensiones de coaching directivo tenemos: la primera dimensión, competencia aptitudinal, enfatiza en los conocimientos, habilidades e inteligencia del directivo como coach (Bou, 2013). Cuyos indicadores tenemos: la visión, la inteligencia y la sabiduría. El papel del director como coach es comprender la real

situación del problema, tomar una apreciación general de la situación educativa y con el saber que ha adquirido a partir de sus vivencias, pueda darle solución.

Como segunda dimensión tenemos, las cualidades del coach, que se puntualiza por la forma de ser del coach, es decir su personalidad (Bou, 2013). Entre sus indicadores tenemos: la confianza, el liderazgo de servicio y la actitud al cambio; el director debe reunir características que permitan conducir a su equipo, entre ellas está la confianza que debe depositar en su organización para mejorar el rendimiento laboral, el liderazgo de servicio en la que se considera que mejorar por sí mismo es clave para poder dar un buen servicio y el cambio de actitud de él cómo líder y los entrenados es una clave para lograr objetivos.

La tercera dimensión, competencias relacionales; que está relacionado con el comportamiento en ambientes sociales (Bou, 2013). Cuyo indicador: La inteligencia emocional que consiste en conocernos a nosotros mismos, lo que sentimos, y a los demás, en beneficio de ambas partes. Esto permite al director y los docentes tener conexiones a través de sentimientos y emociones y construir un equipo que trabaje de manera colaborativa.

La cuarta dimensión, las competencias técnicas, como el uso de herramientas y recursos en situaciones oportunos y contextos adecuados. (Bou, 2013). El coach posee métodos y estrategias que permite desarrollar en el cliente el carácter competitivo. Entre sus indicadores tenemos: la comunicación asertiva y la escucha empática le permite crear un ambiente agradable y fortalecer la interrelación, para garantizar el progreso de las habilidades y competencias de los trabajadores.

En la segunda variable prácticas de planificación curricular empezaremos definiendo el termino de planificación, como las acciones a trabajar orientadas en su proceso a través de estrategias, recursos y el tiempo a utilizar cuya finalidad es el logro de objetivos (Marín y Atencio, 2008). Pero la planeación se fundamenta teóricamente en cuatro corrientes según Álvarez (2004). La primera teoría, corriente administrativa entre sus exponentes esta Henry Fayol y Roger A. Kaufman consideran a la planeación como una fase de la gestión administrativa cuya responsabilidad recae sobre el gerente; la teoría de sistemas que fue propuesta por primera vez por Ludwing von Bertalanffy (1951) y Kenneth Boulding(1956) esta

teoría en general sostiene a la planificación como una competencia del líder y sus miembros, es decir la responsabilidad es de todo el equipo de trabajo; la teoría del desarrollo o del cambio planificado que sostiene que la planeación no solo es de todo el equipo que lo conforma, sino que también de aquellos que están inmersos en el proceso; y la teoría de la planeación prospectiva o de innovación, en la que expone a la planeación como una herramienta estratégica en la que su diseño se centra en lo que se quiere conseguir en el futuro.

La planificación curricular se fundamenta en las dos últimas teorías, ya que tiene la finalidad de buscar la excelencia de los aprendizajes, haciendo participe de este proceso, a los directores, profesores, estudiantes y padres de familia

La planificación desde el ámbito curricular existe varias teorías entre ellas tenemos la teoría técnica cuyo representante es Ralph Tyler, según Meza (2012) esta teoría toma en cuenta a la sociedad y al estudiante, durante el proceso se entiende como un plan secuencial de actividades y procedimientos en el que se explican los objetivos de aprendizaje debe seguir los docentes para llegar a los resultados. La teoría práctica, su representante es Joseph Schwab Considera a los miembros de la educación como el desarrollo de una sociedad y que está desarrolle en las personas valores y sepan tomar decisiones razonables para actuar ante un problema y conflicto social (Portela, Taborda y Loaiza, 2017). La teoría crítica, examina las relaciones abiertas entre la sociedad y educación, se focaliza en el análisis de la escolarización por una sociedad más justa (Morales,2014).

La Organización de estados iberoamericanos (OEI, 2015) señala que Planificar es una herramienta básica donde el docente construye un documento donde prevé actividades que se desarrollaran en un momento determinado. La organización de estas actividades es en base a un diagnostico que le permite señalar que enseñar, como enseñar y para que enseñar, esta planificación es ajustable. Maine (2018) hace un análisis y énfasis que la secuencia planificada multidisciplinaria de la enseñanza configura una hipótesis de trabajo cuyo propósito es el incremento de las competencias escolares a través de la adaptación, innovación y modificación de estrategias y propósitos de acuerdo al contexto institucional.

En esta misma línea el Marco del buen desempeño docente (MDBDD, 2014) al respecto señala que la planeación y desarrollo de la enseñanza que anhelamos es factible realizar si todos los docentes y sus directivos entienden cuál es el propósito que se aspira lograra mediante la práctica. A su vez Cruz (2019) sostiene que la aplicación de estrategias innovadoras en la planeación curricular es todo un desafío en la educación actual y que su ejecución le da sentido de pertinencia en los procedimientos de enseñanza aprendizaje. Collazos y Ospina (2017) sostiene que el docente en su planificación tiene que adecuarla al contexto, vinculando lo educativo con la comunidad, aprovechando la riqueza cultural, sus recursos, articulando con los objetivos propuesto y el mundo globalizado, planteando estrategias de interés que aporten sostenibilidad y desarrollo para los estudiantes, a través de proyectos innovadores. Gonzales (2018) encontró en su investigación que la institución educativa de su estudio muy pocas veces promueve la realización de reuniones colegiadas para la planificación y que las programaciones que se realizan la mayoría no tienen en cuenta las características los estudiantes. Todo esto parte porque no existe una motivación para trabajar en equipo por parte de su líder.

El ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2016, p,3) señala en el currículo nacional, “Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje”. La planificación la define como la habilidad y/o destreza para plantear un conjunto de procesos para la enseñanza. La planeación es una previsión de procesos en base a un reconocimiento de aquellas necesidades que requieran atención específica del estudiante. En el desarrollo puede ser flexible cuya finalidad es cumplir con los objetivos, un aprendizaje por competencias.

Para una mejor comprensión de la variable, se ha abordado dos dimensiones que a continuación se detallaran, la primera de ellas es el dominio del currículo donde Meza (2012), señala que el diseño y desarrollo curricular lleva consigo que, todo docente antes de la realización de su planificación debe tener entendimiento cual es el fin de la metodología, los recursos y los fundamentos psicológicos a desarrollar, para que se va aplicar, como se va aplicar, donde se va aplicar; pues

no solo consiste en hacer un plan de estudios a la deriva, si no en conocer el propósito del currículo nacional. A su vez, Castañeda (2019) señala que los procesos de planificación están sujetas al dominio conceptual y disciplinar del docente, y que su adecuación depende del contexto del estudiante, por eso existe autonomía en la planeación. A su vez el Marco del Buen desempeño docente(2014,p.17) señala que “En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, así como el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza”; es así que el docente debe tener conocimiento de estos elementos: estudiantes, aprendizaje y didáctica cuya importancia en su combinación de como efecto una planeación oportuna y de soporte para que su efectividad en el aula sea alta. Cuya primera competencia del dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes del MBDD apunta que el docente conoce las cualidades de los estudiantes en sus diferentes entornos; entiende la temática, los enfoques y procesos pedagógicos y didácticos, cuya finalidad es fomentar las destrezas de los estudiantes de manera integral en la búsqueda de la excelencia. De allí tomamos como indicadores: el primero, Conoce las características y necesidades de los estudiantes, que refiere al conocimiento que posee el docente de las necesidades de los estudiantes, de acuerdo a la edad, género y prácticas culturales, cuyo fin es identificar sus habilidades; segundo, el Conocimiento actualizado de las disciplinas, en el manejo de fundamentos científicos de las disciplinas que enseña; y tercer indicador, Conocimiento actualizado de pedagogía y didáctica para diseñar estrategias en función del estilo y ritmo de aprendizaje.

La segunda dimensión, Diseño y organización el MINEDU (2016), el currículo nacional señala a la planificación en la que consiste en elaborar un plan de ejecución de las actividades de manera organizada que se desarrollaran a corto y largo plazo. Esta tiene que ser pertinente a lo que el estudiante necesita y los propósitos del aprendizaje, teniendo en cuenta los recursos, procesos didácticos y pedagógicos de acuerdo a los ritmos de cada estudiante, teniendo en cuenta los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos. En esta perspectiva el marco del buen desempeño docente (2014) en la segunda competencia, el docente organiza la secuencia de actividades a corto y largo plazo, interactuando con otros docentes y su directivo para que haya congruencia en los aprendizajes, desarrollo y evaluación

haciendo uso de recursos pertinentes a los interés y estilos de los estudiantes. Cuyos indicadores tenemos: Trabajo colegiado, Selecciona contenidos, Diseña procesos pedagógicos, Contextualiza los diseños, Selecciona y organiza recursos, Diseña la evaluación y Diseña la secuencia de las sesiones de manera óptima.

En definitiva, el gerente educativo tiene la función de planificar, estructurar e implementar un sistema eficiente para alcanzar el logro de la enseñanza – aprendizaje; y su papel como directivo, es un líder que tiene la capacidad de influir en sus docentes en la praxis pedagógica a través de la gestión de competencias aptitudinales, sociales, cualidades y herramientas que aprovecha del coaching para orientar y hacer reflexionar a sus educadores en el dominio y diseño de la organización de la planificación, práctica que forma parte de su desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

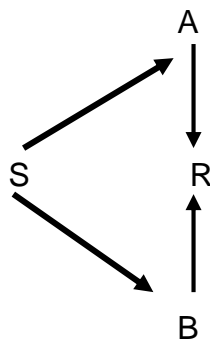
Tipo de investigación:

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo porque emplea el recojo de datos para demostrar su hipótesis. (Ugalde y Balbastre, 2013)

Según Lozada (2014), el tipo de investigación es aplicada, ya que se utilizó el conocimiento para resolver problemas concretos de la realidad. Por ende, esta investigación permitió no solo conocer bases teóricas de las variables, sino que además relacionarlas entre ellas.

Diseño de investigación:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de investigación que se utilizó es no experimental transversal descriptivo correlacional. No experimental, porque que no se manipularon las variables, y tuvo por fin caracterizar y hacer la relación entre ellas, por eso decimos que su alcance es correlacional. Los estudios correlacionales tienen la intención de encontrar la magnitud o el grado de asociación entre dos o más variables o conceptos (Díaz y Calzadilla, 2016). El esquema es el siguiente:



Dónde:

S: sujetos de estudio

A: variable 1 coaching directivo

B: variable 2 práctica de planificación curricular

R: relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Coaching directivo

Definición conceptual:

Bou (2013), define el coaching directivo:

“Lo que se pretende de cualquier persona que desarrolla su actividad profesional en el entorno educativo es que posea una serie de cualidades o habilidades genéricas que le permitan desarrollar su profesión con solvencia...” (p.31).

Definición operacional:

Todo directivo educativo debe reunir un conjunto de características que se agrupan en cuatro dimensiones (competencias aptitudinales, de personalidad, relacionales y técnicas) que le permite realizar mejor su desempeño, ayudando a sus docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica.

Variable2: Práctica de Planificación curricular

Definición conceptual:

MINEDU 2016, define la planificación curricular:

“Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje” (p,3)

Definición operacional:

La planificación curricular es una herramienta que el docente utiliza para anticipar una serie de actividades para la enseñanza, para ello tiene que tener en cuenta el dominio del currículo partiendo de las necesidades de los estudiantes, y el diseño y organización de las actividades.

3.3. Población y muestra

Según Arias, Villasís y Miranda (2016) señala a la población de estudio como la agrupación de elementos que reúnen características en un tiempo y espacio

determinado. En la investigación, su muestra fue igual a la población, cuyo criterio de selección fue la inclusión, por ser pequeña y todos los sujetos a investigar forman parte de las instituciones educativas del Caserío “El Común”- Frías - Ayabaca, a su vez por incluir a directores ya que cumplen su rol de docentes. Esto quiere decir que se trabajó con 12 sujetos entre el nivel inicial, primaria y secundaria, de los cuales: 2 son directores (por encargatura y designado) y 10 docentes entre contratados y nombrados.

Tabla 1. Distribución de la población de docentes del caserío “El Común”- Frías- Ayabaca-Piura-2020.

Institución educativa	Cantidad de docentes	de	Cantidad de directores	de
I.E. Inicial 120		1		
I.E. Primaria 14336		2	1	
I.E.S. El común		7	1	
Total		10	2	

Fuente: Elaboración propia basada en la relación de personal de las instituciones del caserío “El común”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recolectó la información mediante la encuesta, como una técnica que permite recoger datos a través de preguntas claras y diseñadas. La encuesta fue online, por la necesidad de la investigación de acceder a la población de estudio en el contexto actual de pandemia (Lorca, Carrera y Casanovas, 2016). Esta técnica seleccionada me permitió recoger información acerca de las variables de estudio a investigar: coaching directivo y planificación curricular.

El instrumento utilizado es el cuestionario, definido por Escofet, Folgueiras, Luna y Palou (2016) como herramienta que permite recoger datos y las preguntas que pueden ser abiertas o cerradas y respuestas de Escala tipo Likert que mide el nivel de conformidad mediante una serie de ítems que se muestra en forma de afirmación de cinco alternativas por ser las óptimas de fiabilidad según Matas (2018). El primer instrumento midió la variable coaching directivo y constó de 37 ítems y el segundo midió la variable planificación curricular con 32 ítems, cuyas preguntas son cerradas de respuestas de opción múltiple de 5 alternativas de tipo Likert.

Para medir los niveles de las variables y sus dimensiones se utilizaron los siguientes intervalos:

Tabla 2. Intervalos para los niveles de la variable coaching directivo

Nivel	variable
Coaching directivo	
Optimo	157-185
Bueno	127-156
Regular	97-126
Malo	67-96
Pésimo	37-66

Nota: Consolidado de datos del cuestionario sobre coaching directivo

Tabla 3. Intervalos para los niveles de la variable prácticas de planificación curricular y sus dimensiones

Nivel	Variable	Dimensión		
	Planificación curricular	Dominio currículo	del Diseño y organización	
Muy aceptable	136-160	52-60	84-100	
Aceptable	110-135	42-51	60-83	
Poco aceptable	84-109	32-41	52-67	
Inaceptable	58-83	22-31	36-51	
Muy inaceptable	32-57	12-21	20-35	

Nota: Consolidado de datos del cuestionario sobre planificación curricular

Para la validación del instrumento se consideró a Hernández, et al (2014) que define como el grado de lo que realmente quiere medir. Su validez fue de tipo de contenido, por ser evaluado mediante el criterio de expertos (Pomares, Zaldívar, López y Bernal, 2019), esto permitió que el instrumento utilizado recogiera toda la temática específica de las dimensiones de las variables de estudio.

Por consiguiente, para la confiabilidad se aplicó el método de consistencia interna que permitió aplicar el instrumento una sola vez, y así obtener respuestas iguales sobre una misma teoría; y se midió mediante la prueba Alfa de Cronbach. (Sotelo, 2016).

3.5. Procedimientos

La información se obtuvo mediante la aplicación de dos cuestionarios de manera virtual aplicados a 12 sujetos entre docentes y directivos de las instituciones educativas del caserío El Común –Frías - 2020.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, cuyo método de investigación es deductivo, este tipo de estrategia parte de ideas generales a específicas que se utiliza para sacar conclusiones (Rodríguez y Pérez, 2017).

Para el análisis se utilizó, el método descriptivo que permitió clasificar, ordenar, describir y hacer la representación de los datos mediante el uso de tablas de doble entrada de distribución de frecuencias y gráfico de dispersión, para así entender mejor la información obtenida; así mismo el método de análisis inferencial posibilitó probar la hipótesis e inferir conclusiones con ayuda del cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ya que se utilizó cuestionarios de Escala tipo Likert, es así que este coeficiente se utiliza en pruebas no paramétricas examinando su magnitud de asociación entre dos variables (Mondragón, 2014).

El procesamiento de los datos se ejecutó en el programa estadístico SPSS versión 20.0

3.7. Aspectos éticos

Para Moscoso y Díaz (2018), llevar a cabo una investigación debe seguir principios éticos. En primer lugar, se obtuvo la autorización de los directivos, se informó a los sujetos sobre los objetivos del estudio y su beneficio; además de garantizar su

confidencialidad y privacidad en las respuestas. Respetando su bienestar y la valiosa importancia en la colaboración del estudio. Así mismo, se consideró importante la autorización por parte del lugar de estudio y no haya malas interpretaciones (Merino, Mattar, Leppe, Bahamondes y Lecaros, 2017). Por otra parte, las citas extraídas son de fuentes reales y confiables respetando los derechos del autor y la redacción siguió la normatividad APA sexta edición actualizada.

IV. RESULTADOS

Luego de realizado el procesamiento de datos, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 4. Relación entre el Coaching Directivo y la práctica de Planificación Curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

		Coaching Directivo											
		Óptimo		Bueno		Regular		Malo		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación Curricular	Muy Aceptable	6	50,0%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	58,3%
	Aceptable	1	8,3%	2	16,7%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	5	41,7%
	Poco aceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Inaceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy Inaceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	58,3%	3	25,0%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	12	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

Análisis e interpretación: Se aprecia en la tabla 4 que el 58.3% de los docentes del caserío El Común – Frías opina que el nivel de Coaching Directivo es óptimo; de este porcentaje el 50% opina que el nivel de Planificación Curricular es muy aceptable y un 8.3% que es aceptable. Asimismo, 25% de los docentes opina que el nivel de Coaching Directivo es bueno; de este porcentaje el 8.3% opina que el nivel de Planificación Curricular es muy aceptable y 16.7 % que es aceptable. Finalmente, el 16.7% de los docentes opina que el nivel de Coaching Directivo es regular; este mismo porcentaje opina que el nivel de Planificación Curricular es aceptable. Es decir, un poco más de las cuatro quintas partes que representan a la mayoría opinan que el nivel de Coaching Directivo es óptimo o bueno y el resto opina que el nivel es regular.

En otras palabras, el 83.3% opina que el nivel de Coaching Directivo está en grado óptimo o bueno, que representa más de las cuatro quintas partes de los docentes y el resto 16.7% opina que el nivel es regular, que representa a menos de la quinta parte de los docentes.

Además, el 100% opina que el nivel de Planificación Curricular es muy aceptable o aceptable, que representa el total de los docentes.

Analizando los porcentajes totales y comparando los niveles, se aprecia que el porcentaje del nivel de Coaching Directivo, como es 58.3% de óptimo; guarda una relación perfecta con el porcentaje del nivel de Planificación Curricular, como es 58.3% de muy aceptable. No así, con el 25% del nivel bueno de Coaching Directivo con el 41.7% del nivel aceptable de Planificación Curricular donde es lejana la relación. Finalmente, con los otros niveles, no se aprecia relación alguna.

Tabla 5. Relación entre el Coaching Directivo y el Dominio del Currículo de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

		Coaching Directivo											
		Óptimo		Bueno		Regular		Malo		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dominio del Currículo	Muy Aceptable	6	50,0%	2	16,7%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	9	75,0%
	Aceptable	1	8,3%	1	8,3%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%
	Poco aceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Inaceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy Inaceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	58,3%	3	25,0%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	12	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

Análisis e interpretación: Se aprecia en la tabla 5 que el 58.3% de los docentes del caserío El Común – Frías opina que el nivel de Coaching Directivo es óptimo; de este porcentaje el 50% opina que el nivel de Dominio del currículo para la Planificación Curricular es muy aceptable y un 8.3% que es aceptable. Asimismo, 25% de los docentes opina que el nivel de Coaching Directivo es bueno; de este porcentaje el 16,7% opina que el nivel de Dominio del currículo para la Planificación Curricular es muy aceptable y 8.3 % que es aceptable. Finalmente, el 16.7% de los docentes opina que el nivel de Coaching Directivo es regular; de este porcentaje el 8,3% opina que la dimensión dominio del currículo es muy aceptable y aceptable.

Es decir, el 100% opina que el nivel de Dominio del currículum para la Planificación Curricular es muy aceptable o aceptable, que representa el total de los docentes.

Analizando los porcentajes totales y comparando los niveles, se aprecia que el porcentaje del nivel de Coaching Directivo, como es 25.0% de Bueno; guarda una relación perfecta con el porcentaje del nivel la dimensión Dominio del currículum para la Planificación Curricular, como es 25.0% de aceptable. No así, con el 58,3% del nivel óptimo de Coaching Directivo con el 75.0% del nivel muy aceptable de la Dimensión dominio del currículum para la Planificación Curricular donde es lejana la relación. Finalmente, con los otros niveles, no se aprecia relación alguna.

Tabla 6. Relación entre el Coaching Directivo y diseño y organización de la práctica de Planificación Curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

		Coaching Directivo											
		Óptimo		Bueno		Regular		Malo		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Diseño y Organización	Muy Aceptable	6	50,0%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	58,3%
	Aceptable	1	8,3%	2	16,7%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	5	41,7%
	Poco aceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Inaceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy Inaceptable	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	58,3%	3	25,0%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	12	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

Análisis e interpretación: Se aprecia en la tabla 6 que el 58.3% de los docentes del caserío El Común – Frías opina que el nivel de Coaching Directivo es óptimo; de este porcentaje el 50% opina que el nivel de la dimensión Diseño y organización para la Planificación Curricular es muy aceptable y un 8.3% que es aceptable. Asimismo, 25% de los docentes opina que el nivel de Coaching Directivo es bueno; de este porcentaje el 8.3% opina que el nivel de la dimensión Diseño y organización para la Planificación Curricular es muy aceptable y 16.7 % que es aceptable. Finalmente, el 16.7% de los docentes opina que el nivel de Coaching Directivo es

regular; este mismo porcentaje opina que el nivel de la dimensión Diseño y organización para la Planificación Curricular es aceptable. Es decir, el 100% opina que el nivel de la dimensión Diseño y organización para la Planificación Curricular es muy aceptable o aceptable, que representa el total de los docentes.

Analizando los porcentajes totales y comparando los niveles, se aprecia que el porcentaje del nivel de Coaching Directivo, como es 58.3% de óptimo; guarda una relación perfecta con el porcentaje del nivel de la dimensión Diseño y organización para la Planificación Curricular, como es 58.3% de muy aceptable. No así, con el 25% del nivel bueno de Coaching Directivo con el 41.7% del nivel aceptable de la dimensión Diseño y organización para la Planificación Curricular donde es lejana la relación. Finalmente, con los otros niveles, no se aprecia relación alguna.

Contrastación de hipótesis general:

hi: Existe relación significativa entre el coaching directivo con la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020.

h₀: No existe relación significativa entre el coaching directivo con la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020.

Tabla 7. Correlación Rho de Spearman entre Coaching Directivo y las prácticas de Planificación Curricular

		Coaching Directivo	Planificación Curricular
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	12	12
	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
Planificación Curricular	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	12	12

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

En la tabla N°7 Al relacionar el Coaching Directivo con la práctica de Planificación Curricular se observa una significancia de 0.000 donde el $p < 0.01$, por lo cual se

acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo su coeficiente de correlación determinada por Rho de Spearman es de 0.851 lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre las variables de acuerdo al Baremo de interpretación de Hernández, Fernández y Baptista (2014:312).

Diagrama de dispersión entre coaching directivo y la práctica de planificación curricular

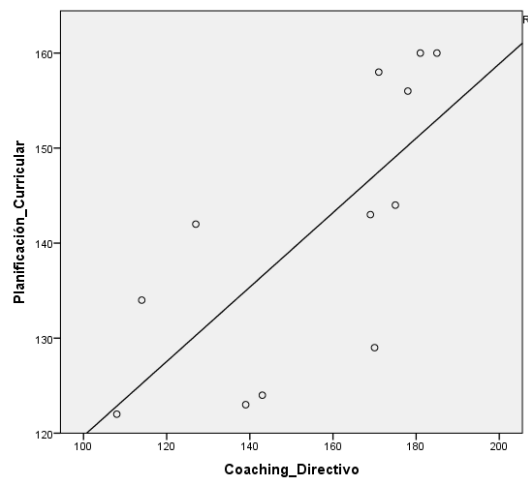


Figura N^a 1. Diagrama de dispersión entre coaching directivo y prácticas de planificación curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020

En la figura N^o 1 nos muestra la tendencia ascendente cercana entre sus niveles de las dos variables, por lo que podemos demostrar la correlación positiva apreciable entre coaching directivo y la planificación curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

Contrastación de hipótesis específica:

hi: Existe una relación significativa entre el coaching directivo con el dominio curricular de la planificación de los docentes del Caserío El Común”–Frías-2020

h₀: No existe una relación significativa entre el coaching directivo y el dominio curricular de la planificación de los docentes del Caserío El Común” – Frías–2020.

Tabla 8. Correlación Rho de Spearman entre Coaching Directivo con la dimensión dominio Curricular

		Coaching Directivo	Dominio del Currículo
Coaching Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	12	12
Dominio del Currículo	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	12	12

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

Tal como se muestra en la Tabla N° 8 se observa una significancia de 0.002 donde $p < 0.01$, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo permite ver que existe una correlación de 0,795 entre la variable coaching directivo y la dimensión dominio curricular. Por tanto, y de acuerdo al Baremo de interpretación de Hernández, Fernández y Baptista (2014:312), existe una correlación positiva considerable.

Contrastación de hipótesis específica:

hi: Existe una relación significativa entre el coaching directivo con el diseño y organización de la planificación curricular de los docentes del Caserío “El Común” – Frías – 2020.

h₀: No existe una relación significativa entre el coaching directivo con el diseño y organización de la planificación curricular de los docentes del Caserío “El Común” – Frías – 2020.

Tabla 9. Correlación Rho de Spearman entre Coaching Directivo con la dimensión diseño y organización

		Coaching Directivo	Diseño de Organización	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,711**	
	Coaching_Directivo	Sig. (bilateral)	,009	
	N	12	12	
	Coeficiente de correlación	,711**	1,000	
	Diseño_de_Organización	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	12	12	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes del caserío El Común – Frías – 2020.

Tal como se muestra en la Tabla N° 9 se observa una significancia de 0.009 donde $p < 0.01$, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo permite ver que existe una correlación de 0,711 entre la variable coaching directivo y la dimensión diseño y organización. Por tanto, y de acuerdo al Baremo de interpretación de Hernández, Fernández y Baptista (2014:312), existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se trazó como **objetivo general** establecer la relación entre coaching directivo y la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías - 2020; aceptándose su hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula ($p < 0,01$), encontrándose una correlación considerable de 0.851 (Tabla N°7). Este resultado es respaldado por Culqui (2017) que determinó la correlación significativa ($Rho \text{ Spearman} = 0.858$) entre el Coaching educativo y el estilo liderazgo transformacional en el directivo, tipo de liderazgo que reúne características de un coach e incide en el desempeño de los docentes. Así mismo, Garay (2019) concluyó que existe una asociación directa y significativa ($Pearson = 0,834$), es decir que existe relación entre el director como líder y la planificación curricular de sus docentes. Por ende, Dávila y Espinoza (2018), determino que existe una relación fuerte entre coaching directivo con el desarrollo profesional docente ($Tau_b = 0,669$). Estos resultados se ven respaldados bajo un trabajo experimental de Camacho y Espinosa (2016) donde se obtiene por resultados que el 77% ubica el liderazgo entre directivos y docentes en de acuerdo y muy de acuerdo, así mismo la comunicación asertiva con 73% y el 65% realizan un trabajo colaborativo.

Respalda estos resultados Bou (2013), al señalar que el coaching en el entorno educativo optimiza el desenvolvimiento de los miembros utilizando sus herramientas que este proporcione y que el directivo debe reunir cuatro competencias esenciales para su labor (aptitudinales, de personalidad, relacional y técnicas). En ese mismo contexto Sánchez y Boronat (2014) expresan que el coaching ayuda a fortalecer la carrera docencia de acuerdo a los retos de hoy en día. Es tal sentido, el marco del buen desempeño directivo (2014) indica que el liderazgo del directivo permite alcanzar las metas (aprendizajes de los estudiantes) a través de su influencia en los miembros que laboran en la institución.

En el **primer objetivo específico**, se propuso Establecer la relación entre el coaching directivo y el dominio curricular de la planificación docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020; aceptándose su hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula ($p < 0,01$), obteniéndose una correlación considerable de 0,795 (Tabla

N°8). Con respecto a mis resultados, son respaldados por el estudio de Garay (2019), en la que demuestra que existe relación significativa entre dominio curricular y liderazgo del directivo ($Pearson=0,692$). Sin embargo, al compararlos con el estudio de Briceño (2019), concluyó que la relación de acompañamiento pedagógico y el dominio curricular mediante Rho de Spearman es baja y directa (0.365). Esto nos indica que hay correspondencia, pero el grado de relación podría deberse a la muestra.

El sustento teórico tenemos a Colorado y Corcino (2014), donde indican la importancia del coaching, sus herramientas en el desarrollo profesional del docente, como es, el dominio disciplinar. Así mismo Collazos y Ospina (2017) señalan que la planificación del docente debe ser capaz de contextualizarla a la comunidad educativa sin dejar de lado los propósitos. La OEI (2015), menciona que para construir una planificación se centra en un diagnóstico de los estudiantes; en tal sentido el marco del buen desempeño docente (MDBDD) señala que en la práctica de planificación curricular, los docentes deben manejar contenidos disciplinares y pedagógicos que se evidencia en el primer dominio preparación para los aprendizajes del MDBDD y en su primera competencia: planificar basándose en conocimientos actualizados de pedagogía, de su área que enseña y las características y necesidades del grupo de estudiantes.

En el **segundo objetivo específico** se trazó establecer la relación entre coaching directivo y el diseño y organización de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías - 2020; aceptándose su hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula ($p<0,01$), obteniendo una correlación considerable de 0.711 (Tabla N°9). Este resultado es contrastado, con el de Briceño (2019) que determino la relación moderada y directa entre la gestión de acompañamiento pedagógico y la planificación curricular docente con un Rho de Spearman= 0.493. Al comparar estos resultados notamos que existe asociación positiva, pero el grado de correspondencia no es similar que puede depender de la cantidad de la muestra de estudio.

Las bases teóricas que respaldan los resultados de la presente investigación, tenemos el currículo nacional (2016) señala que la planeación es un plan detallado

de actividades que se desarrollan a corto y largo plazo; en esta misma línea el marco del buen desempeño docente (2014) señala en el primer dominio preparación para los aprendizajes y su segunda competencia, que la preparación de un conjunto de secuencias de actividades ya sea a largo o corto plazo es a través de un trabajo colegiado para que haya pertinencia en los contenidos, adecuación de los procesos pedagógicos, seleccionando recursos para el buen diseño de sesiones acordes a la realidad educativa. De manera similar, Maine (2018) denota que la organización y sucesión interdisciplinario de actividades depende de los objetivos del aprendizaje.

Entre las fortalezas de la investigación fue que los instrumentos fueron validados por expertos en la materia y su fiabilidad es alta; sin embargo, dentro de las debilidades se encuentra la muestra, ya que no es muy representativa. Con respecto al impacto que tendría en el campo de estudio, es que ayudará a reflexionar sobre las estrategias del coaching y el desempeño en la práctica de planificación curricular. Además, si esta investigación se aplicaría de manera experimental en el futuro, tendría buenos resultados ya que se estableció la relación importante entre las variables.

VI. CONCLUSIONES

1. La investigación estableció una relación considerable entre el coaching directivo con la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío “El Común” – Frías – 2020, esto permite evidenciar su correspondencia significativa entre las dos variables.
2. Se estableció que el coaching directivo se relaciona considerablemente con el dominio curricular de la planificación de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020, esto indica la importante asociación que existe entre ellas.
3. El coaching directivo se relaciona de manera considerable con el diseño y organización de la planificación curricular de los docentes del Caserío El Común” – Frías – 2020, esto indica una asociación directa.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos gestionar talleres de coaching para los docentes para optimizar la planificación curricular.
- Se recomienda a los docentes fomentar trabajos colegiados que refuercen y consoliden los procesos de planificación curricular en marco del dominio del currículo y diseño y organización.
- Se recomienda a los directores y sus docentes, evaluar el FODA de planificación curricular como análisis para implementar estrategias y compromisos.

REFERENCIAS

- De Álvarez, I. (2004). *Planificación y Desarrollo de proyectos sociales y educativos en México*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=8PQn0-uLuHwC&printsec=frontcover&dq=%C3%81lvarez,+I.+\(2004\).+Planificaci%C3%B3n+y+Desarrollo+de+proyectos+sociales+y+educativos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwifsLGLqNPpAhW0GLkGHc0YBSIQ6AEIXzAH](https://books.google.com.pe/books?id=8PQn0-uLuHwC&printsec=frontcover&dq=%C3%81lvarez,+I.+(2004).+Planificaci%C3%B3n+y+Desarrollo+de+proyectos+sociales+y+educativos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwifsLGLqNPpAhW0GLkGHc0YBSIQ6AEIXzAH)
- Álvarez, L. A., Gudiño, L.S, Macías, M.M. & Izquierdo, H.S. (2018). Educational coaching: Development of competences in Higher Education. *Innova research journal*, 3(11), 169-182. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6828542.pdf>.....
- Altopiedi, M. y Burgos, A. (2020). The role of coaching in the training of principals: Analysis of a specific program. *Educar*,56(1), 183-199. Recuperado de <https://educar.uab.cat/article/view/v56-n1-altopiedi-burgos/1055-pdf-es>
- Arias, J., Villasís, M.A. y Miranda, M.G. (2016). The research protocol III. Study population. *Rev Alerg Méx*,63(2), 201-206. <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Baquero, J. A., Rodríguez, M. (2016). The Relationship Between Self-Regulation and Coaching Process. *Universitas Psychologica*, 15(1),141 – 152. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a11.pdf>
- Bécart, A y Ramírez, J.D. (2016). Bases of Educational Coaching: Characterization, Applications and Benefits from the perspective of the Four Pillars of Learning. *Plumilla educativa*, 18,(2),344-361. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/revista/15887/V/18>
- De Bou, J. F. (2013). *Coaching educativo en Bogotá, Colombia*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=1C1YAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Bou,+J.+F.+\(2013\).+Coaching+educativo+en+Bogot%C3%A1,+Colombia.&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjK09ydpdPpAhURI7kGHe3tBSsQ6AEIOzAC](https://books.google.com.pe/books?id=1C1YAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Bou,+J.+F.+(2013).+Coaching+educativo+en+Bogot%C3%A1,+Colombia.&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjK09ydpdPpAhURI7kGHe3tBSsQ6AEIOzAC)
- Briceño, K. (2019). *Gestión del acompañamiento pedagógico y planificación curricular docente en instituciones educativas públicas del distrito Víctor Larco-Trujillo*,

- 2019 (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37647?show=full>
- Camacho, C. y Espinosa, R. (2016). *El coaching educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C.* (tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9748>
- Castañeda, M. (2019). From Historic Knowledge to School Knowledge. Teacher Planning for the Teaching of History and Social Sciences. *Historia y memoria*, (18),289 – 313. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hismo/n18/2027-5137-hismo-18-00289.pdf>
- Colorado, R. J. y Corcino, L. (2014). Perception and receptivity to the process of coaching as a component of a professional development program for primary school teachers. *Paradigma*, 35 (1),79-102. Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/pdg/v35n1/art04.pdf>
- collazos, N.J. y Ospina, D.A (2017). The educational manager as manager of endogenous development and educational innovation in rural areas. *Plumilla educativa*,19,(1),13-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/revista/15887/V/19>
- Cruz, R. (2019). Innovation strategies in curriculum planning, a challenge of contemporary education. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 4(3),39-47. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=planificaci%C3%B3n%20curricular%20de%20los%20docentes&filtros.DOCUMENTAL_FACET_ENTIDAD=artrev
- Culqui, D. (2017). *Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017*(tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22415/Culqui_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dávila, Y. y Espinoza, E. (2018), *“Coaching profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018* (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28509?locale-attribute=es>
- Díaz, V.P. y Calzadilla, A. (2016). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. *Rev. Cienc. Salud*, 14(1),115-121. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Directores que hacen escuela. (2015). Asesoramiento en planificación curricular en Buenos Aires. *Organización de estados iberoamericanos (OEI)*. Recuperado por <https://educra.cl/asesoramiento-planificacion-curricular/>
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. Y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21, (70), 929-949. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14046162013.pdf>
- Garay, R.A. (2019). *Planificación curricular y liderazgo directivo en la institución educativa San Pedro, Corongo, 2018* (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40618>
- De Giráldez, A., y Van Nieuwerburgh, C. (2016). *Coaching educativo en Madrid España*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=GydSDQAAQBAJ&pg=PR4&dq=De+Gir%C3%A1ldez,+A.,+y+Van+Nieuwerburgh,+C.+\(2016\).+Coaching+educativo+en+Madrid&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjC3KOFotPpAhVWlrkGHWqWClcQ6AEIJzAA](https://books.google.com.pe/books?id=GydSDQAAQBAJ&pg=PR4&dq=De+Gir%C3%A1ldez,+A.,+y+Van+Nieuwerburgh,+C.+(2016).+Coaching+educativo+en+Madrid&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjC3KOFotPpAhVWlrkGHWqWClcQ6AEIJzAA)
- Gonnet, J. P. (2013). The contemporary management discourse. The case of the Ontological Coaching. *Estudios Gerenciales*,29 (126), 86 – 91. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n126/v29n126a11.pdf>
- Gonzales, H. (2018) Curriculum innovation model for systemic planning in primary education. *UCV - HACER: Revista de Investigación y Cultura*,7(3),11-23. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_

TODO=planificaci%C3%B3n%20curricular%20de%20los%20docentes&filtros.
DOCUMENTAL_FACET_ENTIDAD=artrev

Gorrochotegui, A., Torres, G. y Vicente, I. (2014). Evaluation of a Coaching Process for Administrators and its Impact on the School Climate. *Educación y Educadores*, 17(1), 111 – 131. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v17n1/v17n1a06.pdf>

De Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición México*. Recuperado de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

López, J., Sánchez, M., Altopiedi, M. y Oliva, N. (2018). School principals training through a program based on group coaching, feedback and the analysis of their practice. *Profesorado*, 22(1), 481-500. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/63654/38712>

Lorca, S., Carrera, X. y Casanovas, M. (2016). Analysis of free tools for designing online questionnaires. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (49), 91-104. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61716/37726>

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Maine, C. A. (2018). La secuencia didáctica: una oportunidad para pensar, planear, vivir, mirar y sentir la clase de ciencias. *Anuario digital de investigación educativa*, (1), 501-517. Recuperado de <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/1584/1553>

Marín, K. y Atencio, E. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Omnia*, 14(3), 160-183. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *REDIE*, 20(1). Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

Mayoral, D., Colom, J., Bernad, O. y Torres, T. (2018). Leadership in the Rural School: Case Studies. *RISE – International Journal of Sociology of Education*, 7(1), 49-70. Recuperado

de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=EL+DIRECTIVO+DEL+FUTURO%3A+EL+L%C3%8DDER-COACH+&inicio=21

De Meza, J. L. (2012). *Diseño y desarrollo curricular en México*. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Diseño_y_desarrollo_curricular.pdf

Ministerio de Educación Perú (MINEDU, 2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ministerio de Educación Perú (MINEDU, 2016). *Currículo nacional de la educación básica*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2018). <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/evaluacion-en-cifras/>

Merino, C., Mattar, G., Leppe, J., Bahamondes, P. y Lecaros, J.A. (2017). Survey research implementation in educational centers in Chile: fulfillments of ethical and legal regulatory aspects. *Acta bioethica*, 23(1), 47 – 54. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v23n1/1726-569X-abioeth-23-01-00047.pdf>

Mondragón, M.A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient.*, 8 (1), 98-104

Morales, L.C. (2014). Critical thinking in contemporary educational theory. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 14(2), 1-23. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n2/a20v14n2.pdf>

- Moscoso Loaiza, L. F. y Díaz Heredia, L. P. (2018). Ethical aspects in qualitative research with children. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51 – 67. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>
- Pomares, AJ; Zaldívar, DF; López, R y Bernal, EJ. (2020). Validation of the coping strategies to chronic pain reduced questionnaire in the cienfuegan population with chronic back pain (2017-2018). *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 26(5),276 – 283. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/dolor/v26n5/1134-8046-dolor-26-05-00276.pdf>
- Portela, H., Taborda, J. y Loaiza, Y.E. (2017). El curriculum en estudiantes y profesores de los programas de formación de educadores de la universidad de caldas de la ciudad de manizales: significados y sentidos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 13(1), 17-46. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134152136002.pdf>
- Romero, C. (2018). La investigación sobre la dirección escolar. Panorama internacional, américa latina y argentina. Tres estudios sobre la relevancia del factor director y sus condiciones de posibilidad. *Anuario digital de investigación educativa*, (1),39-64. Recuperado de <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/1538/1516>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Scientific methods of surveying and building knowledge. *Revista EAN*, 82, 179-200. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Sánchez, B. y Boronat, J. (2014). Educational coaching: A model for the development of intra and interpersonal skills. *Educación XX1*, 17(1), 221-242. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>
- Sans, M. (2012). What is coaching? Its origins, definition, different methodologies and basic principles of action of a coach. *3ciencias*, 1-10. Recuperado de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/06/3.Que-es-Coaching.pdf>
- Sotelo, J. G. (2016). Instrument to measure satisfaction of users based on the ISO 9001:2008 standard. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

- Desarrollo Educativo*, 7(13),607 – 620. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00607.pdf>
- Valverde, J. y Sosa, M. (2014). E- competent Schools in 1:1. The role of the headship team, ICT coordinators and organizational climate. *Profesorado*, 18(3),41-62. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41183/23407>
- Ugalde, N. y Balbastre, F. (2013). Investigación cuantitativa e Investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación. *Revista de ciencias económicas*, 31(2). Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>
- De Wise, D. y Avedaño, K. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo* en Guatemala. Recuperado de http://www.usaidlea.org/images/Coaching_para_el_liderazgo_educativo_LR.pdf
- Weinstein, J., Hernández, M., Cuéllar, C. y Flessa, J. (2015). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Innovative experiences and renewal of the latin american executive training. *Revista Iberoamericana de Educación OEI/CAEU*, 69, 23-46. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075>
- Zegarra, R. J. y Velázquez, M. E. (2016). Coaching: a way to strengthen the professionalism of teachers in the classroom. *Páginas de Educación*, 9(2),156 – 183. Recuperado de https://search.scielo.org/?fb=&lang=es&count=15&from=16&output=site&sort=&format=summary&page=2&q=coaching&where=&filter_boolean_operator%5Bla%5D%5B%5D=OR&filter%5Bla%5D%5B%5D=es

**ANEXO 3:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Coaching directivo	“Lo que se pretende de cualquier persona que desarrolla su actividad profesional en el entorno educativo es que posea una serie de cualidades o habilidades genéricas que le permitan desarrollar su profesión con solvencia” (Bou, p.31, 2013).	Todo directivo educativo debe reunir un conjunto de características que se agrupan en cuatro dimensiones (competencias aptitudinales, de personalidad, relacionales y técnicas) que le permite realizar mejor su desempeño, ayudando a sus docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica.	Dimensión 1: Competencias aptitudinales	Indicador 1: Visión	De intervalo
			Conocimientos habilidades e inteligencia (Bou, p.31, 2013)	Indicador 2: La inteligencia	
				Indicador 3: Sabiduría	
			Dimensión 2: Cualidades del coaching	Indicador1: Confianza	
			Competencias de personalidad: Que definen su carácter y forma de ser (Bou, p.32, 2013)	Indicador2: Liderazgo de servicio	
				Indicador 3: Actitud de cambio	
			Dimensión 3: Competencia relacional	Indicador1: Inteligencia emocional	
Que muestran el dominio en ambientes sociales. (Bou, p.35, 2013)					
Dimensión 3: Competencias técnicas del coaching	Indicador1: Comunicación asertiva				
“Donde se demuestra el dominio de las herramientas que se utilizan en el proceso del coaching educativo” (Bou, p.39, 2013)	Indicador2: Escucha empática				

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Práctica de planificación curricular	“Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje” (MINEDU, 2017, p,3)	La planificación curricular es una herramienta que permite al docente anticipar una serie de actividades para la enseñanza, para ello tiene que tener en cuenta el dominio del currículo en base a las necesidades de los estudiantes, y el diseño y organización de las actividades.	Dimensión 1: Dominio del currículo 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. (MINEDU, 2012)	Desempeño 1: Conocimiento las características y necesidades de los estudiantes.	De intervalo
			Desempeño 2: Conocimiento actualizado de las disciplinas		
			Desempeño 3: Conocimiento actualizado de pedagogía.		
			Desempeño 4: Trabajo colegiado		
			Desempeño 5: Selecciona contenidos		
			Desempeño 6: Diseña proceso pedagógicos.		
			Desempeño 7: Contextualiza los diseños		
			Desempeño 8: Selecciona y organiza recursos		
			Desempeño 9: Diseña la evaluación.		
			Desempeño 10: Diseña la secuencia de las sesiones de manera óptima.		

ANEXO 4: CUESTIONARIO SOBRE COACHING DIRECTIVO

Estimado docente:

El presente cuestionario es anónimo, y forma parte de una tesis de maestría. Tiene la finalidad el recojo de información sobre la variable coaching directivo como tipo de liderazgo. Por favor se le pide responder con sinceridad todos los ítems. Anticipo mi agradecimiento.

Indicaciones:

Sírvase leer detenidamente las preguntas; para cada una de ellas se presenta 5 alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS APTITUDINALES						
SU DIRECTIVO:						
INDICADOR: Visión						
1	Demuestra conocimiento de la realidad problemática de la institución					
2	Demuestra conocimiento actualizado de la gestión pedagógica					
3	Promueve acciones para alcanzar la visión y objetivos de la escuela					
4	Genera iniciativas en tareas propias de la organización					
INDICADOR: Inteligencia						
5	Optimiza el recurso humano aprovechando sus talentos y la capacitación de sus docentes.					
6	Desarrolla reuniones ágiles y fructíferas.					
7	Respeto los acuerdos establecidos en reunión					
INDICADOR: Sabiduría						
8	Genera soluciones de manera asertiva logrando consenso					
9	Comparte su sabiduría y experiencia en planificación con usted y sus colegas docentes					
10	Estimula logro de objetivos para alcanzar Visión a través del trabajo en equipo					
11	La toma de decisiones importantes las hace teniendo en cuenta la opinión de los demás.					
DIMENSIÓN 2: CUALIDADES						
INDICADOR: Confianza						
12	Le trasmite seguridad sobre su desempeño en la I.E.					
13	Toma en cuenta sus sugerencias.					
14	Promueve su participación activa en la toma de decisiones					

15	Respalda su trabajo cuando tiene un buen desempeño					
INDICADOR: Liderazgo de servicio						
16	Le brinda apoyo pedagógico y didáctico					
17	Posee actitud de servicio					
18	Asesora pertinentemente la elaboración de la planificación.					
19	Estimula su creatividad, innovación y cambio					
INDICADOR: Actitud de cambio						
20	Reconoce sus limitaciones en la gestión pedagógica y pide ayuda a usted y/o sus colegas					
21	Le percibe acciones de aprender a aprender					
22	Permite que sus docentes se organicen con autonomía y responsabilidad					
23	Promueve la actitud de cambio positivo para fortalecer el equipo de trabajo					
24	Se adapta y es flexible al cambio.					
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA RELACIONAL						
INDICADOR: Inteligencia Emocional						
25	Promueve el desarrollo de habilidades en sus docentes de acuerdo a sus capacidades					
26	Incentiva el valor de su trabajo como docente					
27	Promueve las buenas relaciones interpersonales entre el director y los actores educativos					
28	Se pone en el lugar de otra persona para comprenderlo mejor					
29	Promueve un clima y ambiente propicio					
30	Se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada docente					
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS TECNICAS						
INDICADOR: Comunicación asertiva						
31	Estimula sus logros y los de sus colegas docentes con palabras de elogio					
32	Dialoga con su interlocutor evitando la intervención de terceros.					
33	Resuelve sus dudas y las de sus colegas docentes con palabras claras y entendibles					
34	Actualiza a sus docentes realizando socializaciones asertivas.					
INDICADOR: Escucha empática						
35	Le presta total atención cuando dialoga					
36	Demuestra buen humor a las sugerencias					
37	Es receptivo ante las sugerencias para mejorar la gestión Pedagógica					

CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Estimado docente:

El presente cuestionario es anónimo, y forma parte de una tesis de maestría. Tiene la finalidad el recojo de información sobre la **práctica de planificación curricular**. Por favor se le pide responder con sinceridad todos los ítems. Anticipo mi agradecimiento.

Indicaciones:

Sírvase leer detenidamente las preguntas; para cada una de ellas se presenta 5 alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: DOMINIO DEL CURRÍCULO						
Con respecto a la planificación, Usted:						
INDICADOR: Conoce las características y necesidades de los estudiantes.						
1	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes					
2	Su programación se basa en el análisis de resultados de aprendizajes anteriores					
3	Su programación propone los propósitos de aprendizaje acorde a la situación significativa					
4	Prioriza situaciones significativas en base a las necesidades e intereses					
5	Promueve el respeto y la inclusión					
INDICADOR: Conocimiento actualizado de las disciplinas						
6	Promueve los procesos didácticos del área que enseña					
7	Busca asesoría de otros docentes de su área para la selección de contenidos					
8	Implementa estrategias de fortalecimiento de los aprendizajes del área					
9	Busca información de los recursos pedagógicos que brinda el MINEDU para el desarrollo de sus actividades del área					
INDICADOR: Conocimiento actualizado de pedagogía.						
10	Considera los procesos propuestos de planificación por el currículo					
11	Elabora su programación sin limitaciones, conoce el contenido actualizado del currículo					
12	Participa en capacitaciones presenciales o virtuales que promueve el MINEDU para optimizar su labor en la planificación					
DIMENSIÓN 2: DISEÑO Y ORGANIZACIÓN						
INDICADOR: Trabajo colegiado						

13	Existen espacios de reflexión y discusión para la programación anual, de unidades y sesiones					
14	Comparte sus experiencias de aula para la aplicación de nuevas estrategias					
15	Promueve y participa en reuniones de área con la finalidad de incrementar y consolidar su conocimiento					
INDICADOR: Selecciona contenidos						
16	Promueve el interés de los estudiantes en los temas que enseña					
17	Propone actividades creativas con respecto a su área					
18	Propone proyectos y/o módulos para complementar el aprendizaje					
19	Promueve contenidos que se ajustan al contexto del estudiante					
INDICADOR: Diseña procesos pedagógicos.						
20	Plantea estrategias coherentes a los enfoques curriculares					
21	Incluye actividades en los procesos pedagógicos establecidos por el currículo					
INDICADOR: Contextualiza los diseños						
22	Diseña creativamente estrategias metodológicas que despiertan curiosidad en las actividades					
23	Promueve normas de convivencia entre estudiantes					
24	Motiva el desarrollo de competencias de los estudiantes					
INDICADOR: Selecciona y organiza recursos						
25	Selecciona materiales de acuerdo a cada actividad					
26	Elabora y socializa materiales educativos acorde a los ritmos y estilos de aprendizaje					
27	Promueve el uso de TICs					
INDICADOR: Diseña la evaluación						
28	Diseña instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa en las competencias de área y transversales					
29	Selecciona y utiliza instrumentos acorde al estilo y ritmos de aprendizaje estudiantil					
INDICADOR: Diseña la secuencia de las sesiones de manera óptima						
30	La secuencia de sesiones responde a los retos planteados en la situación significativa					
31	La secuencia de sesiones orientan el logro de productos en cada unidad					
32	La secuencia de las sesiones favorece significativamente el aprendizaje estudiantil.					

ANEXO 5:

JUICIO DE EXPERTO

Piura, 27 de mayo de 2020

Doctor:

Rafael Cristóbal García Caballero

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, luego paso a manifestarle que estoy desarrollando la Tesis titulada:

“Coaching directivo y su relación con la práctica de planificación curricular de los docentes del caserío El Común – Frías – 2020”


Por lo que conocedor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la Investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, en la validación de las matrices y sus instrumentos de la presente investigación, los mismos que serán aplicados para tal fin.

Adjunto:

1. Matrices de Investigación.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de Investigación
4. Fichas de validación de experto
5. Marco teórico

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,



Rivera Livia, Yuly Liliana

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COACHING DIRECTIVO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
COACHING DIRECTIVO: "Lo que se pretende de cualquier persona que desarrolla su actividad profesional en el entorno educativo es que posea una serie de cualidades o habilidades genéricas que le permitan desarrollar su profesión con solvencia..." (Bou, p.31, 2013).	COMPETENCIAS APTITUDINALES	Visión	1	Demuestra conocimiento de la realidad problemática de la institución																	
			2	Demuestra conocimiento actualizado de la gestión pedagógica								X				X					
			3	Promueve acciones para alcanzar la visión y objetivos de la escuela										X				X			
			4	Genera iniciativas en tareas propias de la organización										X				X			
		Inteligencia	5	Optimiza el recurso humano aprovechando sus talentos y la capacitación de sus docentes.						X						X		X			
			6	Desarrolla reuniones ágiles y fructíferas.								X				X		X			
			7	Respeto los acuerdos establecidos en reunión										X				X			
		Sabiduría	8	Genera soluciones de manera asertiva logrando consenso										X				X			
			9	Comparte su sabiduría y experiencia en planificación con usted y sus colegas docentes										X				X			
			10	Estimula logro de objetivos para alcanzar Visión a través del trabajo en equipo										X				X			
			11	La toma de decisiones importantes las hace teniendo en cuenta la opinión de los demás.										X				X			
	CUALIDADES	Confianza	12	Le transmite seguridad sobre su desempeño en la I.E.										X		X					
			13	Toma en cuenta sus sugerencias.										X		X					
			14	Promueve su participación activa en la toma de decisiones										X		X					
			15	Respalda su trabajo cuando tiene un buen desempeño										X		X					
		Liderazgo de servicio	16	Le brinda apoyo pedagógico y didáctico										X		X					
			17	Posee actitud de servicio										X		X					
			18	Asesora pertinentemente la elaboración de la planificación.						X				X		X					
		Actitud de cambio	19	Estimula su creatividad, innovación y cambio										X		X					
			20	Reconoce sus limitaciones en la gestión pedagógica y pide ayuda a usted y/o sus colegas										X		X					
			21	Le percibe acciones de aprender a aprender										X		X					
			22	Permite que sus docentes se organicen con autonomía y responsabilidad										X		X					
	Competencia Relacional	Inteligencia Emocional	23	Promueve la actitud de cambio positivo para fortalecer el equipo de trabajo										X		X					
			24	Se adapta y es flexible al cambio.										X		X					
			25	Promueve el desarrollo de habilidades en sus docentes de acuerdo a sus capacidades										X		X					
			26	Incentiva el valor de su trabajo como docente										X		X					
			27	Promueve las buenas relaciones interpersonales entre el director y los actores educativos						X				X		X					
	Competencias Técnicas	Comunicación asertiva	28	Se pone en el lugar de otra persona para comprenderlo mejor										X		X					
			29	Promueve un clima y ambiente propicio										X		X					
			30	Se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada docente										X		X					
			31	Estimula sus logros y los de sus colegas docentes con palabras de elogio										X		X					
		Escucha empática	32	Dialoga con su interlocutor evitando la intervención de terceros.										X		X					
			33	Resuelve sus dudas y las de sus colegas docentes con palabras claras y entendibles										X		X					
			34	Actualiza a sus docentes realizando socializaciones asertivas.										X		X					
			35	Le presta total atención cuando dialoga						X				X		X					
			36	Demuestra buen humor a las sugerencias										X		X					
	37	Es receptivo ante las sugerencias para mejorar la gestión Pedagógica										X		X							

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PLANIFICACIÓN CURRICULAR: "Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje" (MINEDU, 2017, p.3)	DOMINIO DEL CURRÍCULO	Conocimiento de características y necesidades estudiantiles	1	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes						X	X			X		X			
			2	Su programación se basa en el análisis de resultados de aprendizajes anteriores									X		X				
			3	Su programación propone los propósitos de aprendizaje acorde a la situación significativa									X		X				
			4	Prioriza situaciones significativas en base a las necesidades e intereses									X		X				
			5	Promueve el respeto y la inclusión									X		X				
		Conocimiento actualizado de las disciplinas	6	Promueve los procesos didácticos del área que enseña									X			X		X	
			7	Busca asesoría de otros docentes de su área para la selección de contenidos									X			X		X	
			8	Implementa estrategias de fortalecimiento de los aprendizajes del área									X			X		X	
			9	Busca información de los recursos pedagógicos que brinda el MINEDU para el desarrollo de sus actividades del área									X			X		X	
		Conocimiento actualizado de pedagogía	10	Considera los procesos propuestos de planificación por el currículo									X			X		X	
			11	Elabora su programación sin limitaciones, conoce el contenido actualizado del currículo									X			X		X	
			12	Participa en capacitaciones presenciales o virtuales que promueve el MINEDU para optimizar su labor en la planificación									X			X		X	
	DISEÑO Y ORGANIZACIÓN	Trabajo colegiado	13	Existen espacios de reflexión y discusión para la programación anual, de unidades y							X	X			X		X		
			14	Comparte sus experiencias de aula para la aplicación de nuevas estrategias									X		X				
			15	Promueve y participa en reuniones de área con la finalidad de incrementar y consolidar su conocimiento										X		X			
		Selecciona contenidos	16	Promueve el interés de los estudiantes en los temas que enseña									X			X		X	
			17	Propone actividades creativas con respecto a su área									X			X		X	
			18	Propone proyectos y/o módulos para complementar el aprendizaje									X			X		X	
			19	Promueve contenidos que se ajustan al contexto del estudiante									X			X		X	
		Diseña procesos pedagógicos	20	Plantea estrategias coherentes a los enfoques curriculares									X			X		X	
			21	Incluye actividades en los procesos pedagógicos establecidos por el currículo									X			X		X	
		Contextualiza los diseños	22	Diseña creativamente estrategias metodológicas que despiertan curiosidad en las actividades									X			X		X	
			23	Promueve normas de convivencia entre estudiantes									X			X		X	
			24	Motiva el desarrollo de competencias de los estudiantes									X			X		X	
		Selecciona y organiza recursos	25	Selecciona materiales de acuerdo a cada actividad									X			X		X	
			26	Elabora y socializa materiales educativos acorde a los ritmos y estilos de aprendizaje									X			X		X	
			27	Promueve el uso de TICs									X			X		X	
		Diseña la evaluación	28	Diseña instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa en las competencias de área y transversales									X			X		X	
			29	Selecciona y utiliza instrumentos acorde al estilo y ritmos de aprendizaje estudiantil									X			X		X	
		Diseña la secuencia de las sesiones de manera óptima	30	La secuencia de sesiones responde a los retos planteados en la situación significativa									X			X		X	
			31	La secuencia de sesiones orientan el logro de productos en cada unidad									X			X		X	
			32	La secuencia de las sesiones favorece significativamente el aprendizaje estudiantil.									X			X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: "Cuestionario sobre Coaching directivo"

Objetivo: Medir el nivel de coaching directivo en los directores de las I.E. del caserío "El Común"

Dirigido a: Docentes de las instituciones educativas del caserío "El Común"

Apellidos y nombres del evaluador: García Caballero Rafael Cristóbal

Grado académico del evaluador: Doctor en Gestión Universitaria

Valoración: Muy bueno

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: "Cuestionario sobre planificación curricular"

Objetivo: Medir el nivel de planificación curricular de los docentes de las I.E. del caserío "El Común"

Dirigido a: Docentes de las instituciones educativas del caserío "El Común"

Apellidos y nombres del evaluador: García Caballero Rafael Cristóbal

Grado académico del evaluador: Doctor en Gestión Universitaria

Valoración: Muy bueno

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				x



Firma del evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CURRÍCULUM VITAE



A. REFERENCIAS PERSONALES:

1. Nombres : RAFAEL CRISTÓBAL
2. Apellidos : GARCÍA CABALLERO
3. Fecha de Nacimiento : 17 DE OCTUBRE 1953
4. Documento Nacional de Identidad: 16423540
5. RUC N° : -----
6. N° Colegiatura : 0106
7. Dirección : Manzana "D" Lote 8 Urb. Los jardines de Santa Rosa Chiclayo.
8. Teléfono: Móvil : 954669801

10. E-mail : rafaga1953@hotmail.com

B. GRADOS Y TÍTULOS:

- Grado de doctor : Gestión Universitaria
- Grado de maestro : Maestro en Docencia e Investigación Educativa
- Segunda especialidad :
- Licenciatura : Sociología
- Bachillerato : Sociología

Adjuntar copia que se descarga del link de la SUNEDU:

<https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARCÍA CABALLERO, RAFAEL CRISTÓBAL DNI 16423540	DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA 04/09/2009*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
GARCÍA CABALLERO, RAFAEL CRISTÓBAL DNI 16423540	BACHILLER EN SOCIOLOGÍA -*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
GARCÍA CABALLERO, RAFAEL CRISTÓBAL DNI 16423540	LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA -*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
GARCÍA CABALLERO, RAFAEL CRISTÓBAL DNI 16423540	MAESTRO EN CIENCIAS DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA 02/07/2002*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO

(*) Fecha de emisión del diploma.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: “Cuestionario sobre Coaching directivo”

Objetivo: Medir el nivel de coaching directivo en los directores de las I.E. del caserío “El Común”

Dirigido a: Docentes de las instituciones educativas del caserío “El Común”

Apellidos y nombres del evaluador: Lugo Denis Dayron.

Grado académico del evaluador: Doctor.

Valoración: Bueno

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			x	


.....
Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: "Cuestionario sobre planificación curricular"

Objetivo: Medir el nivel de planificación curricular de los docentes de las I.E. del caserío "El Común"

Dirigido a: Docentes de las instituciones educativas del caserío "El Común"

Apellidos y nombres del evaluador: Lugo Denis Dayron.

Grado académico del evaluador: Doctor.

Valoración: Bueno

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			x	



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COACHING DIRECTIVO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COACHING DIRECTIVO: "Lo que se pretende de cualquier persona que desarrolla su actividad profesional en el entorno educativo es que posea una serie de cualidades o habilidades genéricas que le permitan desarrollar su profesión con solvencia..." (Bou, p.31, 2013).	COMPETENCIAS APTITUDINALES	Visión	1	Demuestra conocimiento de la realidad problemática de la institución															
			2	Demuestra conocimiento actualizado de la gestión pedagógica															
			3	Promueve acciones para alcanzar la visión y objetivos de la escuela															
			4	Genera iniciativas en tareas propias de la organización															
		Inteligencia	5	Optimiza el recurso humano aprovechando sus talentos y la capacitación de sus docentes.															
			6	Desarrolla reuniones ágiles y fructíferas.															
			7	Respeto los acuerdos establecidos en reunión															
		Sabiduría	8	Genera soluciones de manera asertiva logrando consenso															
			9	Comparte su sabiduría y experiencia en planificación con usted y sus colegas docentes															
			10	Estimula logro de objetivos para alcanzar Visión a través del trabajo en equipo															
			11	La toma de decisiones importantes las hace teniendo en cuenta la opinión de los demás.															
	CUALIDADES	Confianza	12	Le transmite seguridad sobre su desempeño en la I.E.															
			13	Toma en cuenta sus sugerencias.															
			14	Promueve su participación activa en la toma de decisiones															
			15	Respalda su trabajo cuando tiene un buen desempeño															
			16	Le brinda apoyo pedagógico y didáctico															
		Liderazgo de servicio	17	Posee actitud de servicio															
			18	Asesora pertinentemente la elaboración de la planificación.															
			19	Estimula su creatividad, innovación y cambio															
		Actitud de cambio	20	Reconoce sus limitaciones en la gestión pedagógica y pide ayuda a usted y/o sus colegas															
			21	Le percibe acciones de aprender a aprender															
			22	Permite que sus docentes se organicen con autonomía y responsabilidad															
			23	Promueve la actitud de cambio positivo para fortalecer el equipo de trabajo															
			24	Se adapta y es flexible al cambio.															
	COMPETENCIA RELACIONAL	Inteligencia Emocional	25	Promueve el desarrollo de habilidades en sus docentes de acuerdo a sus capacidades															
			26	Incentiva el valor de su trabajo como docente															
			27	Promueve las buenas relaciones interpersonales entre el director y los actores educativos															
			28	Se pone en el lugar de otra persona para comprenderlo mejor															
			29	Promueve un clima y ambiente propicio															
			30	Se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada docente															
	COMPETENCIAS TÉCNICAS	Comunicación asertiva	31	Estimula sus logros y los de sus colegas docentes con palabras de elogio															
			32	Dialoga con su interlocutor evitando la intervención de terceros.															
			33	Resuelve sus dudas y las de sus colegas docentes con palabras claras y entendibles															
			34	Actualiza a sus docentes realizando socializaciones asertivas.															
		Escucha empática	35	Le presta total atención cuando dialoga															
			36	Demuestra buen humor a las sugerencias															
			37	Es receptivo ante las sugerencias para mejorar la gestión Pedagógica															

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN						
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
PLANIFICACIÓN CURRICULAR: "Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje" (MINEDU, 2017, p.3)	DOMINIO DEL CURRÍCULO	Conocimiento de características y necesidades estudiantiles	1	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes						X	X			X		X							
			2	Su programación se basa en el análisis de resultados de aprendizajes anteriores									X		X								
			3	Su programación propone los propósitos de aprendizaje acorde a la situación significativa									X		X								
			4	Prioriza situaciones significativas en base a las necesidades e intereses									X		X								
			5	Promueve el respeto y la inclusión									X		X								
		Conocimiento actualizado de las disciplinas	6	Promueve los procesos didácticos del área que enseña												X		X		X			
			7	Busca asesoría de otros docentes de su área para la selección de contenidos												X		X		X			
			8	Implementa estrategias de fortalecimiento de los aprendizajes del área												X		X					
			9	Busca información de los recursos pedagógicos que brinda el MINEDU para el desarrollo de sus actividades del área												X		X					
		Conocimiento actualizado de pedagogía	10	Considera los procesos propuestos de planificación por el currículo												X		X					
			11	Elabora su programación sin limitaciones, conoce el contenido actualizado del currículo												X		X					
			12	Participa en capacitaciones presenciales o virtuales que promueve el MINEDU para optimizar su labor en la planificación												X		X					
	DISEÑO Y ORGANIZACIÓN	Trabajo colegiado	13	Existen espacios de reflexión y discusión para la programación anual, de unidades y							X	X	X	X	X		X						
			14	Comparte sus experiencias de aula para la aplicación de nuevas estrategias											X		X						
			15	Promueve y participa en reuniones de área con la finalidad de incrementar y consolidar su conocimiento													X		X				
		Selecciona contenidos	16	Promueve el interés de los estudiantes en los temas que enseña															X		X		
			17	Propone actividades creativas con respecto a su área															X		X		
			18	Propone proyectos y/o módulos para complementar el aprendizaje																X		X	
			19	Promueve contenidos que se ajustan al contexto del estudiante																X		X	
		Diseña procesos pedagógicos	20	Plantea estrategias coherentes a los enfoques curriculares																X		X	
			21	Incluye actividades en los procesos pedagógicos establecidos por el currículo																X		X	
		Contextualiza los diseños	22	Diseña creativamente estrategias metodológicas que despiertan curiosidad en las actividades																X		X	
			23	Promueve normas de convivencia entre estudiantes																X		X	
			24	Motiva el desarrollo de competencias de los estudiantes																X		X	
		Selecciona y organiza recursos	25	Selecciona materiales de acuerdo a cada actividad																X		X	
			26	Elabora y socializa materiales educativos acorde a los ritmos y estilos de aprendizaje																X		X	
			27	Promueve el uso de TICs																X		X	
		Diseña la evaluación	28	Diseña instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa en las competencias de área y transversales																X		X	
			29	Selecciona y utiliza instrumentos acorde al estilo y ritmos de aprendizaje estudiantil																X		X	
		Diseña la secuencia de las sesiones de manera óptima	30	La secuencia de sesiones responde a los retos planteados en la situación significativa																X		X	
			31	La secuencia de sesiones orientan el logro de productos en cada unidad																X		X	
			32	La secuencia de las sesiones favorece significativamente el aprendizaje estudiantil.																X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: "Cuestionario sobre Coaching directivo"

Objetivo: Medir el nivel de coaching directivo en los directores de las LE. del caserío "El Común"

Dirigido a: Docentes de las instituciones educativas del caserío "El Común"

Apellidos y nombres del evaluador: Milquiades Enrique Roña Córdova

Grado académico del evaluador: Magister en educación

Valoración: Bueno

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	


Mg. Milquiades Enrique Roña Córdova
DNI: 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: "Cuestionario sobre Planificación curricular"

Objetivo: Medir el nivel de Planificación curricular en los directores de las LE. del caserío "El Común"

Dirigido a: Docentes de las instituciones educativas del caserío "El Común"

Apellidos y nombres del evaluador: Milquiades Enrique Roña Córdova

Grado académico del evaluador: Magister en educación

Valoración: Bueno

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	


Mg. Milquiades Enrique Roña Córdova
DNI: 03118490

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COACHING DIRECTIVO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
COACHING DIRECTIVO: "Lo que se pretende de cualquier persona que desarrolla su actividad profesional en el entorno educativo es que posea una serie de cualidades o habilidades genéricas que le permitan desarrollar su profesión con solvencia..." (Bou, p.31, 2013).	COMPETENCIAS APTITUDINALES	Visión	1	Demuestra conocimiento de la realidad problemática de la institución										x			x			
			2	Demuestra conocimiento actualizado de la gestión pedagógica										x			x			
			3	Promueve acciones para alcanzar la vision y objetivos de la escuela										x			x			
			4	Genera iniciativas en tareas propias de la organización										x			x			
		Inteligencia	5	Optimiza el recurso humano aprovechando sus talentos y la capacitación de sus docentes.							X					x			x	
			6	Desarrolla reuniones ágiles y fructíferas.								X				x			x	
			7	Respeto los acuerdos establecidos en reunión												x			x	
		Sabiduría	8	Genera soluciones de manera asertiva logrando consenso												x			x	
			9	Comparte su sabiduría y experiencia en planificación con usted y sus colegas docentes												x			x	
			10	Estimula logro de objetivos para alcanzar Visión a través del trabajo en equipo												x			x	
			11	La toma de decisiones importantes las hace teniendo en cuenta la opinión de los demás.												x			x	
	CUALIDADES	Confianza	12	Le trasmite seguridad sobre su desempeño en la I.E.												x			x	
			13	Toma en cuenta sus sugerencias.												x			x	
			14	Promueve su participacion activa en la toma de decisiones												x			x	
		Liderazgo de servicio	15	Respalda su trabajo cuando tiene un buen desempeño												x			x	
			16	Le brinda apoyo pedagógico y didáctico												x			x	
			17	Posee actitud de servicio												x			x	
		Actitud de cambio	18	Asesora pertinentemente la elaboración de la planificación.							X					x			x	
			19	Estimula su creatividad, innovacion y cambio												x			x	
			20	Reconoce sus limitaciones en la gestion pedagogica y pide ayuda a usted y/o sus colegas												x			x	
			21	Le percibe acciones de aprender a aprender												x			x	
			22	Permite que sus docentes se organicen con autonomia y responsabilidad												x			x	
			23	Promueve la actitud de cambio positivo para fortalecer el equipo de trabajo												x			x	
			24	Se adapta y es flexible al cambio.												x			x	
	COMPETENCIA RELACIONAL	Inteligencia Emocional	25	Promueve el desarrollo de habilidades en sus docentes de acuerdo a sus capacidades												x			x	
			26	Incentiva el valor de su trabajo como docente												x			x	
			27	Promueve las buenas relaciones interpersonales entre el director y los actores educativos												x			x	
			28	Se pone en el lugar de otra persona para comprenderlo mejor												x			x	
			29	Promueve un clima y ambiente propicio												x			x	
			30	Se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada docente												x			x	
	COMPETENCIAS TECNICAS	Comunicación asertiva	31	Estimula sus logros y los de sus colegas docentes con palabras de elogio												x			x	
			32	Dialoga con su interlocutor evitando la intervención de terceros.												x			x	
			33	Resuelve sus dudas y las de sus colegas docentes con palabras claras y entendibles												x			x	
			34	Actualiza a sus docentes realizando socializaciones asertivas.												x			x	
		Escucha empática	35	Le presta total atención cuando dialoga												x			x	
			36	Demuestra buen humor a las sugerencias												x			x	
			37	Es receptivo ante las sugerencias para mejorar la gestion Pedagógica												x			x	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN						
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
PLANIFICACIÓN CURRICULAR: "Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje" (MINEDU, 2017, p.3)	DOMINIO DEL CURRÍCULO	Conocimiento de características y necesidades estudiantiles	1	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes																			
			2	Su programación se basa en el análisis de resultados de aprendizajes anteriores										x									
			3	Su programación propone los propósitos de aprendizaje acorde a la situación significativa								x						x					
			4	Prioriza situaciones significativas en base a las necesidades e intereses										x									
			5	Promueve el respeto y la inclusión										x									
		Conocimiento actualizado de las disciplinas	6	Promueve los procesos didácticos del área que enseña												x							
			7	Busca asesoría de otros docentes de su área para la selección de contenidos										x									
			8	Implementa estrategias de fortalecimiento de los aprendizajes del área										x									
			9	Busca información de los recursos pedagógicos que brinda el MINEDU para el desarrollo de sus actividades del área										x									
		Conocimiento actualizado de pedagogía	10	Considera los procesos propuestos de planificación por el currículo												x							
			11	Elabora su programación sin limitaciones, conoce el contenido actualizado del currículo										x									
			12	Participa en capacitaciones presenciales o virtuales que promueve el MINEDU para optimizar su labor en la planificación										x									
	DISEÑO Y ORGANIZACIÓN	Trabajo colegiado	13	Existen espacios de reflexión y discusión para la programación anual, de unidades y												x							
			14	Comparte sus experiencias de aula para la aplicación de nuevas estrategias										x									
			15	Promueve y participa en reuniones de área con la finalidad de incrementar y consolidar su conocimiento												x							
		Selecciona contenidos	16	Promueve el interés de los estudiantes en los temas que enseña												x							
			17	Propone actividades creativas con respecto a su área												x							
			18	Propone proyectos y/o módulos para complementar el aprendizaje												x							
			19	Promueve contenidos que se ajustan al contexto del estudiante												x							
		Diseña proceso pedagógicos	20	Plantea estrategias coherentes a los enfoques curriculares												x							
			21	Incluye actividades en los procesos pedagógicos establecidos por el currículo												x							
		Contextualiza los diseños	22	Diseña creativamente estrategias metodológicas que despiertan curiosidad en las actividades														x					
			23	Promueve normas de convivencia entre estudiantes												x							
			24	Motiva el desarrollo de competencias de los estudiantes												x							
		Selecciona y organiza recursos	25	Selecciona materiales de acuerdo a cada actividad												x							
			26	Elabora y socializa materiales educativos acorde a los ritmos y estilos de aprendizaje												x							
			27	Promueve el uso de tics												x							
		Diseña la evaluación	28	Diseña instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa en las competencias de área y transversales														x					
			29	Selecciona y utiliza instrumentos acorde al estilo y ritmos de aprendizaje estudiantil												x							
		Diseña la secuencia de las sesiones de manera óptima	30	La secuencia de sesiones responde a los retos planteados en la situación significativa														x					
			31	La secuencia de sesiones orientan el logro de productos en cada unidad												x							
			32	La secuencia de las sesiones favorece significativamente el aprendizaje estudiantil.												x							



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

AUTORIZACIÓN

La dirección de la Institución Educativa El Común con código modular 1095579 del centro poblado El Común del distrito de Frías, provincia de Ayabaca, Región Piura con jurisdicción de la UGEL Chulucanas.

AUTORIZA

A la docente nombrada del área de CIENCIA Y TECNOLOGÍA **YULY LILIANA RIVERA LIVIA** a realizar el proyecto de investigación: "Coaching directivo y su relación con la práctica de planificación curricular"

Sin otro en particular.

Atentamente,



RONALD BENJAMIN PAZOS ORTIZ
DIRECTOR

Base de datos de resultados de planificación curricular

V2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR																																																			
Muestra	Items	D1: DOMINIO DEL CURRÍCULO											D2: DISEÑO Y ORGANIZACIÓN																D1	D2	V2																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27				28	29	30	31	32															
	1	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	54	80	134														
	2	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	5	2	4	3	3	53	71	124															
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100	160											
	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	3	2	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44	79	123														
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100	160										
	6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	100	158									
	7	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	87	142								
	8	3	2	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	77	122								
	9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	89	143						
	10	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	78	129					
	11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	86	144			
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	96	156

ANEXO 7:
Resultado de fiabilidad del cuestionario coaching directivo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	37

Nota: base de datos de prueba piloto

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Nota: base de datos de prueba piloto

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Demuestra conocimiento de la realidad problemática de la institución	147,50	602,944	,597	,980
Demuestra conocimiento actualizado de la gestión pedagógica	147,50	602,944	,597	,980
Promueve acciones para alcanzar la visión y objetivos de la escuela	147,40	587,600	,790	,980
Genera iniciativas en tareas propias de la organización	147,60	569,822	,810	,980
Optimiza el recurso humano aprovechando sus talentos y la capacitación de sus docentes.	147,70	586,456	,967	,979
Desarrolla reuniones ágiles y fructíferas.	147,40	567,822	,933	,979
Respeto los acuerdos establecidos en reunión	147,20	577,733	,902	,979
Genera soluciones de manera asertiva logrando consenso	146,80	603,956	,866	,980

Comparte su sabiduría y experiencia en planificación con usted y sus colegas docentes	147,10	596,100	,663	,980
Estimula logro de objetivos para alcanzar Visión a través del trabajo en equipo	147,60	583,600	,920	,979
La toma de decisiones importantes las hace teniendo en cuenta la opinión de los demás.	146,90	596,767	,861	,980
Le trasmite seguridad sobre su desempeño en la I.E.	147,30	590,900	,761	,980
Toma en cuenta sus sugerencias.	147,30	588,678	,811	,980
Promueve su participación activa en la toma de decisiones	147,40	597,600	,791	,980
Respalda su trabajo cuando tiene un buen desempeño	147,00	615,556	,454	,981
Le brinda apoyo pedagógico y didáctico	147,30	583,789	,922	,979
Posee actitud de servicio	147,10	592,989	,861	,980
Asesora pertinentemente la elaboración de la planificación.	147,40	562,489	,959	,979
Estimula su creatividad, innovación y cambio	147,50	595,167	,803	,980
Reconoce sus limitaciones en la gestión pedagógica y pide ayuda a usted y/o sus colegas	147,60	599,600	,655	,980
Le percibe acciones de aprender a aprender	147,30	608,678	,430	,981
Permite que sus docentes se organicen con autonomía y responsabilidad	146,80	607,956	,430	,981
Promueve la actitud de cambio positivo para fortalecer el equipo de trabajo	147,10	584,767	,924	,979
Se adapta y es flexible al cambio.	147,40	597,600	,791	,980
Promueve el desarrollo de habilidades en sus docentes de acuerdo a sus capacidades	147,30	596,233	,747	,980
Incentiva el valor de su trabajo como docente	147,20	579,733	,863	,979

Promueve las buenas relaciones interpersonales entre el director y los actores educativos	147,00	589,333	,917	,979
Se pone en el lugar de otra persona para comprenderlo mejor	146,90	611,433	,427	,981
Promueve un clima y ambiente propicio	146,80	603,956	,866	,980
Se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada docente	147,40	592,267	,789	,980
Estimula sus logros y los de sus colegas docentes con palabras de elogio	147,10	614,100	,306	,981
Dialoga con su interlocutor evitando la intervención de terceros.	147,10	585,433	,909	,979
Resuelve sus dudas y las de sus colegas docentes con palabras claras y entendibles	147,40	604,489	,783	,980
Actualiza a sus docentes realizando socializaciones asertivas.	147,20	580,844	,936	,979
Le presta total atención cuando dialoga	146,60	603,156	,696	,980
Demuestra buen humor a las sugerencias	146,90	596,100	,725	,980
Es receptivo ante las sugerencias para mejorar la gestión Pedagógica	146,70	604,011	,645	,980

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
151,30	626,678	25,034	37

Resultado de fiabilidad del cuestionario planificación curricular

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	32

Nota: base de datos de prueba piloto

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Prioriza las necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes	132,00	300,222	,843	,960
Su programación se basa en el análisis de resultados de aprendizajes anteriores	132,20	301,733	,504	,962
Su programación propone los propósitos de aprendizaje acorde a la situación significativa	131,80	312,844	,486	,962
Prioriza situaciones significativas en base a las necesidades e intereses	132,10	320,544	,031	,964
Promueve el respeto y la inclusión	131,80	306,178	,625	,961
Promueve los procesos didácticos del área que enseña	132,00	298,222	,928	,959
Busca asesoría de otros docentes de su área para la selección de contenidos	132,40	288,933	,931	,958

Implementa estrategias de fortalecimiento de los aprendizajes del área	132,30	285,122	,912	,959
Busca información de los recursos pedagógicos que brinda el MINEDU para el desarrollo de sus actividades del área	132,50	304,944	,687	,961
Considera los procesos propuestos de planificación por el currículo	132,30	306,900	,502	,962
Elabora su programación sin limitaciones, conoce el contenido actualizado del currículo	132,50	298,056	,804	,960
Participa en capacitaciones presenciales o virtuales que promueve el MINEDU para optimizar su labor en la planificación	132,50	301,611	,510	,962
Existen espacios de reflexión y discusión para la programación anual, de unidades y sesiones	132,90	289,211	,771	,960
Comparte sus experiencias de aula para la aplicación de nuevas estrategias	132,80	306,844	,481	,962
Promueve y participa en reuniones de área con la finalidad de incrementar y consolidar su conocimiento	132,40	302,489	,518	,962
Promueve el interés de los estudiantes en los tema que enseña	132,10	303,211	,726	,960
Propone actividades creativas con respecto a su área	131,80	306,844	,846	,960
Propone proyectos y/o módulos para complementar el aprendizaje	132,40	303,378	,438	,963
Promueve contenidos que se ajustan al contexto del estudiante	132,00	305,111	,639	,961
Plantea estrategias coherentes a los enfoques curriculares	132,30	304,900	,576	,961

Incluye actividades en los procesos pedagógicos establecidos por el currículo	132,20	310,622	,433	,962
Diseña creativamente estrategias metodológicas que despiertan curiosidad en las actividades	132,30	305,789	,687	,961
Promueve normas de convivencia entre estudiantes	131,80	312,844	,486	,962
Motiva el desarrollo de competencias de los estudiantes	132,00	299,111	,890	,959
Selecciona materiales de acuerdo a cada actividad	132,10	300,322	,849	,960
Elabora y socializa materiales educativos acorde a los ritmos y estilos de aprendizaje	132,20	298,178	,793	,960
Promueve el uso de tics	132,10	296,100	,652	,961
Diseña instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa en las competencias de área y transversales	132,50	292,500	,770	,960
Selecciona y utiliza instrumentos acorde al estilo y ritmos de aprendizaje estudiantil	132,50	304,056	,726	,960
La secuencia de sesiones responde a los retos planteadas en la situación significativa	132,20	290,622	,923	,959
La secuencia de sesiones orientan el logro de productos en cada unidad	132,40	300,933	,778	,960
La secuencia de las sesiones favorece significativamente el aprendizaje estudiantil.	132,10	305,211	,525	,962

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
136,50	321,389	17,927	32