



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de
Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad
Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Fuentes Rufasto, Roxana Elizabeth (ORCID: 0000-0003-2317-0240)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madrecita Elena en el cielo, en agradecimiento a su gran esfuerzo y dedicación en apoyarme en mi formación profesional; también a mi abuelita Teodosia, hijo Paul Yeró, esposo Frank y a toda mi familia por su apoyo, paciencia, comprensión.

Agradecimientos

A mis asesores el Dr. Segundo Pérez, Dr. Araujo Cachay, Ing. y Dr. Chang Matt, Dr. Víctor Flores a la Universidad Alas Peruanas y en especial a los docentes por compartir su tiempo que hicieron posible esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia y Operacionalización	
Anexo 2: Instrumento de medición de las variables	

Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 4: Base de datos de la muestra

Anexo 5: Cartas de presentación UCV y respuesta de institución donde se efectuó el estudio.

Anexo 6: Certificado de Validez de contenido

Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable: Coaching educativo

Tabla 2: Operacionalización de la variable: Desempeño Docente

Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5: Niveles de Confiabilidad

Grafico 1: Tipo y Diseño de Investigación

Figuras

Figura 1: Coaching Educativo

Figura 2: Dimensiones del coaching educativo

Figura 3: Desempeño Docente

Figura 4: Dimensiones del desempeño docente

RESUMEN

El estudio investigativo tuvo el propósito de determinar la correlación entre Coaching Educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional explicativa. La población censal fue de 100 docentes, a quienes se encuestaron. Se obtuvo como resultado que el coaching educativo se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación alto (Rho 0,772 y p -valor 0,000). Es decir que a mayor coaching educativo va existir un mayor desempeño docente.

Palabras clave: Coaching educativo, Desempeño docente, Educación.

ABSTRACT

The research study aims to determine the relationship between educational coaching and teacher performance of the Faculty of Human Medicine and Health Sciences in the Private University Alas Peruanas, Lima - 2021. Its approach was quantitative, basic, non-experimental, explanatory correlational. The census population was 100 teachers, who were surveyed. It was obtained as a result that educational coaching is related to the teacher performance, with a high level of correlation (Rho 0.772 and p- value 0.000). In other words, the more educational coaching there will be a greater teacher performance.

Keywords: educational coaching, teacher performance, education.

I. Introducción

El presente trabajo, de naturaleza documental descriptiva, es el resultado del análisis acerca del Coaching educacional y su relación en el cumplimiento universitario. Para ello se examina cómo ha sido la evolución de la UAP como modalidad educativa virtual y cómo se han ido impactando en el Desempeño Docente hasta hacer de ellas un elemento que ha permitido superar limitaciones iniciales: estrategias desactualizadas, gran cantidad de deserción, no llegar a los estándares de aprendizaje, desorganización en la gestión educativa, no saber el manejo de diversas plataformas virtuales; incumplimiento de pagos a los docentes y el estándar de calidad que se requiere de los docentes: no tienen actualizaciones, no existe apoyo a nivel de especializaciones como consecuencia deriva en procesos muy largos: no aprendemos todos por igual y llegar a constituir un elemento significativo al fortalecer ambos procedimientos de enseñanza – aprendizaje. Los exámenes PISA con estándares de todo el mundo para medir el grado educativo revelan la brecha académica existente entre las naciones, siendo América Latina la zona con los resultados más bajos, esto ha denominado la atención de la sociedad, la cual ha responsabilizado a los maestros por no conseguir un funcionamiento óptimo en los salones de la Universidad de modalidad virtual y presencial. Se identifica como problema principal: No acompañamiento a los docentes, no hay identificación al coaching; desvaloración del coaching.

En el ámbito internacional, la finalidad de la educación es la conformación completa de las personas para la vida, beneficiando el mejoramiento de las situaciones y ambiente. El desarrollo y crecimiento de la tecnología, coaching, desempeño, etc. han convertido en un real desafío para los docentes. Por este motivo para elaborar la problemática de la presente investigación se consideró lo que señaló la UNESCO (2008), en donde es vehemente el progreso de los temas educativo que gira acerca del grado general señalando un avance impetuoso en el periodo naciente en la que están sumergidos la naturaleza unificada, en el cual el mejoramiento de la investigación y la ciencia empleada presentan un impacto significativo en la vida cotidiana impactando en el sector educacional, cabe resaltar, el profesor a cargo debería contar con capacidades, destrezas que

generen aumento en las competencias de los alumnos.

La consecución de resultados mejores en temas de educación necesita de esfuerzo de los colaboradores, no requiere la participación de una persona sino de todos los participantes que incluya a los colaboradores y alianzas fundamentales para involucrarse a partir de la puesta en marcha de políticas que tome en consideración la inversión y asignación de recursos económicos para la realización del programa como opciones, el problema se identifica a nivel internacional bajo nivel de consecuciones de aprendizaje, en este punto, Japón y Finlandia lo tienen muy claro, es por este motivo que asignan un presupuesto adecuado para atender un requerimiento, dentro de los cuales el nivel bajo de performance de los docentes, que necesariamente tienen que ser promovido por el Estado y terminar en las instituciones educativas, en vista que se necesita contar con docentes que presenten una competencia bien fortalecida y la táctica para promover las competencias de los docentes como el coaching educativo (Cabezas, 2020).

Dentro del ámbito nacional se ha tenido que implantar diferentes maneras de educación a distancia y de alineación recurrente que en los últimos años no hubo probabilidad de hacerlo por su alto precio. El desarrollo del entrenamiento educador y cumplimiento pedagógico en paralelo con las TICS de manera exponencial, no solo ha incrementado su empleo, si no que ha ocasionado modificaciones en el sector educativo. Editora Perú (2020), indico que la medida obligada por el gobierno ha ocasionado la suspensión de clases presenciales a grado general y a lo largo del territorio nacional, volviéndose en una opción de llevar a cabo el aprendizaje por medio de la aplicación virtual y abre el campo de la enseñanza digital. Esta situación ha obligado a la autoridad gubernamental central, como el Ministerio de Educación a desarrollar estrategias que aseguren la continuación de las clases, del mismo modo, los docentes tuvieron que adaptarse a las clases remotas, Casal y Fernández (2020).

En el Perú lo ven como amenaza al coaching; el gran problema no es valorado ni identificado como una norma en el desarrollo de aprendizaje a los docentes. Solo esperan insertarse en el aula y decapitar a los docentes.

En el ámbito local, la organización donde se hizo el análisis se ha visto que la mayoría de docentes, brindan apoyo y los incentivan para reforzar sus

aciertos y menguar sus debilidades, para que de esta manera conozcan y puedan aplicar varios métodos de coaching. De esta manera, permitirá que reflexionen sobre la práctica pedagógica que manejan, también tendrá que fijar nuevas metas para por fin llevar a cabo actividades que condujeron al logro educativo, con las más altas escalas. Sin embargo, para la comprobación del presente estudio, se ha centrado al aprendizaje como un medio que nos facilite el crecimiento del grado en el funcionamiento del maestro.

Tal realidad, se constituye un reto a las universidades tanto estatales como particulares, que los incentivan a realizar una innovación institucional, que no solamente se refiere a un tema de actualización curricular, sino que obliga la reformulación del modelo de coaching educativo que subyace a su funcionamiento en lo que respecta a su buen trabajo. Se pretende reconocer y examinar fundamentalmente el cumplimiento laboral, además, del efecto que este muestre óptimas enseñanzas, de tal forma que se estudiará los puntos: sociales, teóricas y globalizador implicando la ejecución en la “calidad” y “eficiencia” como puntos de vista vitales en el desarrollo maestro.

También se ha formulado los problemas de investigación. Así el problema principal fue: ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021? (Ver las preguntas específicas en la matriz de consistencia).

Esta indagación se justifica a partir de lo teórico presentamos los principios, fundamentos y sentido del entrenamiento educativo, para después profundizar sus propiedades, y cómo a partir de esta técnica se puede mejorar el proceso de educación y aprendizaje destacando la tarea del educador con los que cuenta para poder alcanzar aquello que desea. Sin embargo, se usará de forma práctica: La existencia del liderazgo contribuye a mejorar el rendimiento de una persona para aumentar su potencial laboral, a través del aprendizaje en lugar de enseñarle. Al final se justifica: la investigación metodológica porque se emplearon instrumentos para recabar información de manera oportuna y apropiada a los educadores para determinar la sinergia que consiste a través del acompañamiento educacional y práctica del profesor, con respuestas en escala de tipo politómica; estos fueron validado por tres expertos entre temático y

metodólogo; y la confiabilidad de estos instrumentos se realizó en base al coeficiente Alfa de Cronbach.

El objetivo de la investigación, según Más (2011), indica la información específica requerida para alcanzar el proyecto a investigar.

El objetivo general de la investigación ha sido: Determinar la relación existente entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. Los objetivos de la investigación se orientaron a comprobar las premisas formuladas. (Ver matriz de consistencia).

La hipótesis de la investigación, según Más (2011), es una respuesta posible a los objetivos de la investigación.

La hipótesis principal ha sido: Existe relación significativa entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. (Ver matriz de consistencia).

II. Marco Teórico

Antecedentes internacionales

Dentro del contexto internacional se tomó la investigación de Yarza (2021) titulada El coaching educativo: instrumento didáctica para exponer emprendimientos en el aula. Metodológicamente fue descriptiva, cuantitativa, hipotética deductiva, la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores. Finalizó que los maestros no permanecen claros o desconocen lo cual es el Coaching, solo indican puntos en general (ayudar a los individuos, dar técnicas, desarrollar los sentimientos y el liderazgo) y piensan que el coaching es una actividad para los adultos. Para desarrollar emprendimientos en los estudiantes utilizan ejercicios de “conseguir ganar”, hacer diagramas, hacer juegos de comerciar y tomar elecciones. Sin embargo, fue importante analizar el nivel de estudio como instrumento de estudio para el desarrollo del emprendimiento en el aula, en el Perú ocurre lo mismo, la falta desconocimiento del coaching en las instituciones, y el no tener en cuenta el desarrollo de las inteligencias múltiples.

Respecto a los trabajos revisados sobre la variable coaching educativo, se tiene a Díaz (2016) señala El desarrollo socio-afectivo y el coaching educativo como iniciativa fundamental la administración de liderazgo para fortificar el espacio profesional de educadores y directores. Metodológicamente fue de tipo de investigación cualitativa y cuantitativa, población establecida por 48 profesores y ejecutivos; enfocada al análisis de la compleja existencia social, de los docentes y directivos quien en su indagación agregan como un resumen que, el análisis garantiza la exigencia de proponer el coaching educativo como una táctica idónea porque permite ampliar las herramientas, procedimientos creativos; caso contrario en la investigación de Yarza (2021) finalizó que los profesores desconocen lo que es el Coaching. Sin embargo, el interés actual es impulsar fortalecimiento en docentes y directivos conductas de gestión y convivencia, interpretadas en la parte afectiva, emocional en mejoras de un buen ambiente laboral con el fin de reconocer avances, supervisando la planeación eficientemente, obteniendo y actuando de resultados óptimos para retomar el proceso.

Casas, Aguilar, Tapia, Toledano y Correa (2020) en la investigación

Coaching educativo e inteligencia emocional en alumnado de Ciencias de la Salud. Metodológicamente fue cuasi-experimental pre-post y multidepartamental en el que participaron 148 estudiantes. Concluyeron que una mejora de las competencias de inteligencia, razonamiento y autogestión emocional auto-percibida en el alumnado de las dos titulaciones de tras una intervención de coaching educativo. La principal limitación del estudio fue la selección de los participantes usando una muestra de conveniencia no probabilística, sin embargo, estudios previos han determinado que este método es útil para realizar trabajos como el que hemos presentado. A pesar el efecto positivo del coaching educativo, la literatura existente sobre el uso del coaching educativo en la institución es muy escasa, siendo necesarios futuros estudios que determinen los programas más efectivos centrados en dar respuesta a las exigencias de calidad del estudiante interviniendo el coaching educativo. Sin embargo, fue promover la adquisición de competencias transversales de inteligencia emocional en el alumnado, las alumnas del sexo femenino poseen mejor sabiduría emocional que los alumnos del sexo masculino, los alumnos que todavía viven con sus papás poseen una mejor sabiduría emocional que los alumnos que no viven con sus papás.

Cali y Pineda (2018) en su proyecto denominado Coaching educativo en el aula que enseña a los docentes a ver y encontrar los mecanismos más necesarios para encontrar soluciones a los problemas cotidianos. Las contribuciones se reciben de la escuela, la familia, la comunidad y los ingresos habituales a lo largo del tiempo, pero todas estas estrategias, como el coaching, les permiten estar calificados pero listos para mejorar. Desempeño requerido para medir las calificaciones de los estudiantes que no saben cómo. Por lo tanto, mostramos que es más efectivo y significativo enseñar investigación a estudiantes universitarios y enseñar a profesores del mismo grupo que con habilidades interpersonales o intrapersonales.

En cuanto al desempeño educativo, Luján y Olivares (2018) aplican un tipo básico de método de investigación de diseño de correlación cuantitativa en sus actividades de investigación: liderazgo en la gestión de la transformación y desempeño educativo. Se evaluó una muestra de 94 docentes mediante el temario de liderazgo y gestión y el cuestionario sobre desempeño docente. Acerca de las conclusiones, se estableció una fuerte asociación entre los

elementos evaluados, el coeficiente de correlación es $r = 0.8770$, muy significativo, su valor $p = 0.000$ y el indicador entre la variable y su tamaño. Determine la estrecha correlación del liderazgo dimensional. Sin embargo, se educa la mejora del liderazgo gerencial, ya que la creación de un grupo de autoformación para fortalecer el liderazgo gerencial y mejorar el nivel de desempeño educativo establece relaciones relacionales entre estas variables tiene un efecto positivo en el desempeño.

Cabezas (2020) en la tesis Coaching Educativo en el desempeño docente. Metodología: su población constituida por 50 profesores institución de Machala Ecuador, se usó tal técnica la encuesta y el cuestionario tal instrumento aplicados antes del programa de coaching a los docentes, explicativa, no experimental. Concluyó que el desempeño docente es influido considerablemente por la aplicación del coaching educativo, por otro lado, el coaching educativo influenciada por las cualidades personales, profesionales, sociales del profesor. Sin embargo, se trata de determinar el impacto del coaching educativo en la gestión global de la institución. La aplicación del coaching educativo optimiza de manera significativa las cualidades de expertos, individuales, sociales docentes de una institución, al rector de la UAP tienen que impulsar el desarrollo de seminarios de coaching educativo, el cual se debería enfocar en continuar perfeccionando la tarea profesor, para que tal logre crecer en los entornos personal, profesional y social.

Antecedentes nacionales

A nivel nacional, Malpica (2020) en la tesis Coaching educativo y nivel de motivación en el desempeño educativo de la institución. Metodología utilizamos un modelo básico de sentido de cantidad con un plan no experimental, transeccional correlacional y causal en la muestra de población denominada muestreo censal con 116 docentes. El método de adquisición de datos utilizado para las variables de coaching educativo, niveles de motivación y funcionamiento profesor fue una encuesta utilizando cuestionarios como herramienta. Concluyó que la supervisión pedagógica se asoció con la motivación del desempeño docente. Asimismo, el coaching educativo y el coaching motivacional se asocian a aspectos profesionales, personales y sociales para medir el desempeño del

docente. Sin embargo, se trata de decidir la concordancia entre la orientación pedagógica y los niveles de motivación en el desempeño educativo de una institución.

Linares y Arteaga (2017) se mencionan en el monográfico del programa de formación Linarte e influencia sobre el logro educativo de los educadores en instituciones privadas. Metodológicamente, el diseño fue experimental, específicamente antes de la prueba: un solo grupo posterior a la prueba. La muestra fue tomada por 12 docentes de entre 20 y 50 años en sus observaciones pueden ser determinantes sobre la eficacia del coaching, sobre las limitaciones que tienen todos los docentes y directivos en general y sobre el aspecto de la capacidad para distinguir estos estados. Los servicios públicos están en excelente forma porque los servicios y el sector privado, o el sector privado, no cuentan con la logística, el equipo o incluso el personal adecuado para brindar el servicio. Así mismo, entre las primordiales consecuencias se encontraron desigualdades características a través del pre y postest. Finaliza que la práctica del Plan de Coaching LINARTE aumenta significativamente la escala de rendimiento docente en educadores.

Además Quicaña (2018), en el trabajo de suficiencia profesional: Efectividad del Coaching: Metodología se concluyó que el coaching sí resulta ser efectivo en las empresas y es viable su medición por medio de herramientas de dirección como el ROI (indicador matemático- return on investment) y competir por él es sin lugar a dudas uno de los trayectos favorecido para aumentar las capacidades de los profesores, alcanzando una productividad y beneficio deseable de todo el proyecto. Sin embargo, a la fecha, encontrándose un sin número de adaptaciones sobre la capacidad del coaching ejecutadas por asistentes indirectos de la fase, no obstante existe escasez sobre procesos de formación reales que expliquen al detalle lo que alcanzan los coachs con sus coachees.

En relación al desempeño docente Mendoza (2018), el estudio: coaching educativo y desempeño docente de una organización formativa muestra una indagación la cual finalizó que existe interacción entre la administración educativa con el manejo profesor, con la planificación para el estudio de los educandos

desde la captación del personal docente de la entidad, con la educación para el aprendizaje de los alumnos desde la percepción personal maestro, con la colaboración en la administración articulada a la sociedad del personal docente, con el crecimiento profesionalizado y la identificación maestro de la Organización Educativa. Se ha establecido una relación entre los socios de gestión educativa, administrativa y comunitaria de la institución y los servicios de aprendizaje.

Marco teórico del Coaching Educativo

Según Sánchez y Boronat (2014), los orígenes de coaching, exploró los orígenes de los métodos de entrenamiento en la antigua Grecia, especialmente los métodos o el arte Socrático de la mayéutica. Sócrates pide a sus discípulos que resuelvan problemas basados en preguntas. Ayudándolos a descubrir su verdadero potencial. Para Dilts (2004), el término coaching procede del vocablo inglesa medieval coche, que significaba vagón o carruaje y mantiene este sentido en la actualidad debido a que un entrenador es un transporte que lleva a una persona o a un conjunto de individuos de un origen a un destino anhelado. Según Bou (2009), el término coach proviene del húngaro y se refiere a un vehículo tirado por animales que ayuda a transportar personas de un lugar a otro. Dice que este concepto se refleja en el significado del coaching actual. Porque mueve a las personas de donde están hoy a donde quieren estar mañana.

Para Whitmore (2010, p. 20), define el coaching como: Un proceso sistemático, dinámico e interactivo que ayuda a los coaches a proporcionar a los coaches recursos y herramientas de trabajo para mejorar su desempeño en las áreas que necesitan. Para alcanzar esta meta.

El coaching universitario es un procedimiento que apoya a las personas o grupos de trabajo a localizar formas de alcanzar su máximo potencial. González (2010). El coaching demuestra las fortalezas y recursos de los miembros de la organización, superando la resistencia e interferencia internas y ayudándolos a integrarse y funcionar de manera efectiva como parte de trabajo Robbins y Judge (2009).

El coaching educativo está influenciado por la psicología humanística y el coaching desarrollado en los Estados Unidos, iniciado en la década de 1980 con las contribuciones de los pioneros Bruce Joyce y Beverly Showers. Estrategia de

repertorio educativo convencional cuando se entrega a través del coaching. Shower y Bennet citado por Baraona (2013, p. 34).

Bou (2013) enfatiza las preguntas como catalizadores para la construcción de conocimiento para los estudiantes en educación y formación. Timothy Gallwey hizo las preguntas empíricas de Sócrates durante el entrenamiento.

Otro aspecto importante de la educación y la formación, explicado por los aportes de Bou (2013) y Gallwey (2010), es el establecimiento de un propósito de trabajo justificado en la identidad de metas y objetivos. La contribución de Joyce y Showers (1982) también explica la importancia de implementar herramientas y principios de coaching aplicables en el campo de la educación para mejorar las prácticas de enseñanza en la clase y ayudar la conclusión de preguntas dentro de plazo determinado. Muestran que el coaching considera dos polos de desarrollo: modelo y docente. Los profesores actúan como facilitadores y guías. El modelo incluye diferentes herramientas y procesos de formación aplicables al sector educativo.

Al respecto, Pérez (2013) asegura que: Coaching educativo debe constituir una disciplina que quiera ser una metodología innovadora, relevante para el proceso educativo y sugiere que el aprendizaje tiene otros significados. Su objetivo es la autoproyección. Como técnica eficaz para desarrollar las habilidades sociales del sujeto, esta no es una tarea individual, sino más bien un grupo de expertos en la materia que ayudan a otros a creer en sí mismos y los motivan a hacerlo. Haga todo de la mejor manera para lograr los objetivos basados en el trabajo, pero actúe de manera responsable. Esto implica asegurarse de que los maestros encuentren áreas o ejerzan controles donde sientan que pueden cumplir todas sus esperanzas, concebidas como un desempeño rodeado de sus habilidades y talentos.

Bou Pérez, Juan Fernando (2013), el coaching educacional empieza con el objeto de usar capacidad de estudios apoyados en el desarrollo de “aprender a aprender” que integran la dosis importante de cada persona a partir de un criterio holístico. De esta explicación se infiere que a partir del coaching educativo se podrían llegar 3 enormes superficies de interés: metodología de fortalecimiento:

Implantar una totalmente nueva metodología del aula que logre robustecer espacios de aprendizaje asociados y cooperativos entre alumnos, capacitación: capacitar a los individuos que participen en la estructura educativa para que puedan lograr lo mejor y conseguir cada una de sus metas académicas, particulares o expertos que han postulado y solución de conflictos: mediar en los conflictos entre los múltiples componentes educativos, ya sean maestros, alumnos, papás o los directivos.

O sea la utilidad vendría según la funcionalidad fundamental del coaching en la docencia es contribuir en el desarrollo de estudio para agrandar nuestra visión de todo el planeta y podamos ser capaces de ser conscientes de las circunstancias que estamos pasando y los sucesos de riesgos desiguales. Así podemos incrementar estrategias modernas, ocupaciones y nuevas formas de comunicación y comportamiento.

Luego las dimensiones del coaching educativo para Bou Pérez (2013) son: La metodología de fortalecimiento: Mejorar las estrategias metodológicas en el aula para asegurar que los aprendizajes contextuales de análisis sigan al aprendizaje.

El entrenamiento de todos los intervinientes en el quehacer educativo como los maestros, es potenciar sus capacidades y ofrecer la facilidad de conseguir oportunidades educativas y particulares que se les logren presentar.

La solución de conflictos es participar como parte de un negociador de problemas que se logren exponer entre los integrantes directos de una sociedad pedagógica.

Marco teórico del desempeño docente

El enfoque del desempeño docente exitoso de la escuela tiene como objetivo equipar a los maestros con las siguientes habilidades: Crear un entorno para la gestión democrática del aula y promover el aprendizaje y la convivencia diversos. Gran parte del tiempo de enseñanza se dedica al desarrollo del aprendizaje. Construir un proceso de investigación y revisión de sus prácticas docentes para mejorar su desempeño.

Definición del desempeño docente: Minedu (2012), llama funcionamiento

profesor a: Habilidades que los maestros locales deben poseer en el continuo de sus carreras profesionales para lograr los rendimientos de enseñanza a todos los estudiantes.

Según Mendoza y otros (2013) definen los desempeños docentes a El o la maestra en el desarrollo de sus desempeños va ir aumentando sus fortalezas como: elaborar su clase de la mejor manera viable, tomando en cuenta tácticas correctas, atendiendo a la variedad y a los distintas formas de enseñanzas de sus estudiantes en su aula, brindando un óptimo trato con respeto y cariño, actualizándose una y otra vez para mejorar sus procesos de educación aprendizaje, siendo comprometido(a) y responsable en su trabajo, entre otros.

Se define como desempeño educativo, que es la gestión de un grupo particular de profesionales que permite mostrar los resultados obtenidos en el lugar de trabajo. Sin embargo, para el trabajo realizado según Montenegro, Palomino (2012) p. 31 Ejercicio de su función determinada por docentes, alumnos y grupos de interés relacionados con el medio ambiente.

En el caso de Valdés (2006), el desempeño docente es una sistemática evolución de logros de datos apropiados y confiables para investigar y confirmar su impacto en la educación.

Montalvo (2011) describe al desempeño docente de la siguiente manera: Lo separa de las cuestiones financieras que son ampliamente aceptadas por todos, por lo que lo ve como complementario a las actividades que realiza. La educación está bien gestionada por los profesores y viceversa, por tanto, si el servicio en el sector educativo es considerado bueno por la sociedad, es decir, si el servicio en el sector educativo se considera bueno, en realidad es un salario alto. Análisis por parte de los docentes de la responsabilidad de los docentes de enseñar en una sociedad que tiene los registros necesarios en cuanto conocen el contenido del campo, y las tácticas utilizadas para llegar a sus alumnos sin su vergüenza o desgana Demostrar que puede orientar y disipar el aprendizaje, dudas y pautas para llegar a una solución. La decisión más acertada.

Sin embargo, Palomino (2012, "p. 38 y 39") sostiene que la efectividad del desempeño docente es el uso de las competencias alcanzadas en el estudio competente. Significa comprender los procedimientos, métodos y técnicas

pedagógicas que permiten que el campo de estudio se desarrolle y aprenda. Además, con una definición similar, Valdés (2004) define al desempeño educativo como la actividad educativa del educador encarnada en la implementación de los conocimientos adquiridos durante la formación profesional.

Según el Marco de Buenas Prácticas Docentes (2012 “p.19”), los aspectos se pueden dividir en tres específicos, que se relacionan entre sí y con el comportamiento de los profesionales que desarrollan actividades educativas, culturales y políticas.

Se han identificado tres aspectos específicos de la educación como interdependientes y constituyen el desempeño profesional como actividades que cumplen simultáneamente funciones políticas, culturales y educativas.

Dimensión política: Implica el compromiso del docente de formar a los alumnos no solo como individuos, pero como ciudadano desde una perspectiva común de justicia e igualdad, como debe ser también el caso, es la misión de la escuela. Como sociedad unida por una identidad común, enfrentamos el desafío de establecer nuestra posición como nación. Construir una sociedad menos desigual, más justa y más libre, apoyada por ciudadanos activos, conscientes del medio ambiente, responsables y respetuosos, requiere que los docentes comprendan las realidades sociales y sus desafíos.

Dimensión cultural: Describe exigencia de culturas amplias de su ámbito para comparar las amenazas económicas, sociales, políticas y culturales, precisamente los de la historia y el entorno local, regional, nacional, mundial en que aparecen.

Dimensión pedagógica: Constituye la esencia de la profesionalidad del maestro. Explica su propio saber, el conocimiento formativo basado en la teoría y la práctica de la meditación, puede consultar una variedad de conocimientos para desempeñar su papel. Desde este punto de vista, pueden distinguir tres aspectos: fundamentales:

a) El juicio pedagógico; Este es un criterio para investigar la realidad de diferentes enfoques de aprendizaje e interpretación, calcular lo que quiere cada alumno en cuanto a exigencias y habilidades de estudio, y determinar las mejores

opciones de respuesta. En cada situación significa sí (diversificación, interdisciplinariedad, interculturalidad).

b) El liderazgo motivacional; Esto es necesario para estimular el interés por el aprendizaje entre conjunto de individuos de diferentes edades, perspectivas y peculiaridades, y para superar factores adversos y contextos socioculturales. Eso significa confianza en su capacidad para adquirir todas las habilidades. y entorno cultural.

c) La vinculación; implica la creación de relaciones propias con los alumnos, particularmente con su subjetividad, y la formación de relaciones importantes entre los estudiantes. Etimológicamente, "conexión" significa "conexión" y "compromiso", y por tanto significa relaciones afectivas, empatía, participación, atención, comunicación entre las personas interesadas y siempre dentro de cada persona. Abre para encontrar lo mejor.

Un Buen marco de Desempeño educativo es explícito a esta visión, en particular estos tres aspectos específicos que reflejan la particularidad de responsabilidad educativa y su condición de actividad exigente y orientada a la práctica. La combinación de estos tres aspectos dificulta el desarrollo de la profesión de manera estandarizada, incluso si se pueden utilizar procesos similares para ciertos tipos de aprendizaje.

Por tanto, el marco es una herramienta que permite la orientación para formar docentes, evaluar sus prácticas, reconocer las buenas prácticas y el desempeño docente y, en esencia, facilitar el competente crecimiento de los docentes a lo largo de la vida.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

Siguiendo los conceptos de Hernández, Fernández y Baptista (2014), este estudio definió enfoque cuantitativo, deducciones virtuales, tipo básica, un diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Los siguientes significados y explicaciones: Enfoque cuantitativo basado en: Conjunto de medidas que miden una característica particular de un evento social e infieren de un marco conceptual adecuado y correcto a la verdad del problema estudiado y representan relación o relaciones entre variables los prerrequisitos en un forma pedagógica. Este procedimiento propone sumar y normalizar los resultados (Bernal, 2010).

El tipo de investigación fue básica, porque pretende generar y revelar nuevos saberes que incrementarán el conocimiento y servirán de base a futuras investigaciones aplicadas a través de teorías pertinentes.

Por tanto, este análisis su objetivo es establecer el vínculo que existe entre Coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021, contribuir al conocimiento y ayuda a la importancia de estas variables.

Este estudio tiene como diseño no experimental porque no se manipulan las variables coaching educativo y desempeño docente, solo se realiza el estudio y no la manipulación de estas.

El alcance de la investigación corresponde al nivel de descripción de la correlación, ya que primero se describen las variables en situación real y luego se buscan las relaciones entre las variables. Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentan que los estudios descriptivos intentan determinar la correlación de variables, explicando así las situaciones o eventos en los que se exponen las variables, mientras se correlacionan.

3.2 Operacionalización de Variables

Conceptualmente el coaching educativo es un proceso colaborativo entre 2 personas –el coach y el coachee– en el que, utilizando el diálogo como herramienta primordial, el entrenador sigue al aprendiz en un proceso que le posibilita aumentar su autoconciencia, la responsabilidad de su educación,

establecer y lograr sus propios objetivos. Giráldez y Nieuwerburgh (2016).

Operacionalmente la variable del coaching educativo, se diseñara un instrumento de escala Likert con 19 preguntas con el propósito de que las dimensiones puedan ser medidas: metodología de fortalecimiento, capacitación y solución de conflictos; además por seis indicadores y un total de diecinueve ítems, nueve para la primera dimensión, cinco para la segunda, cinco para la tercera, por lo que se buscara medir la variable, asimismo este procedimiento permitirá la creación de una herramienta y del sistema de evaluación, en donde se presentara como observación la escala Likert. (Ver Tabla 1. *Operacionalización de la variable: Coaching educativo*). (Ver ficha técnica en anexos).

En relación a la variable del desempeño docente: Según el Marco de buen desempeño docente (2012) p.19, es posible distinguir 3 aspectos específicos, que son interdependientes y producen comportamientos profesionales, cualidades culturales, obligaciones políticas; además se diseñara una herramienta de escala Likert y medición de la variable con 35 preguntas para medir las dimensiones: por seis indicadores y un total de treinta y cinco ítems, nueve para la primera dimensión, doce para la segunda, catorce para la tercera. (Ver Tabla 2. *Operacionalización de la variable: Desempeño Docente*).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población es un conjunto de unidades que conforman todo el grupo en el que se realizó la investigación Arias (2012). En este estudio, la población estuvo conformada por 100 docentes de la “Universidad Privada Alas Peruanas” Lima 2021. Esta población de docentes se caracteriza por ser en su mayoría, docentes de sexo masculino y en poca proporción nombrados y mayor contratados, todos pertenecen al nivel de enseñanza universitario de la Facultad de Medicina Humana.

La muestra es un subconjunto de toda la población de análisis: Hernández, Fernández y Baptista (2014), según Ñaupas (2014) se apoya en subgrupo o proporción de la totalidad, elegidos por métodos distintos, considerando como símbolo la totalidad de la población. Asimismo, se consideró como criterios de inclusión a los docentes de las escuelas de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud durante el periodo académico 2021-1 y

como criterio de exclusión, los docentes que no cumplen con las exigencias de la SUNEDU para dictar cátedra en la universidad.

El muestreo: A constituir el modelo existió el método intencional no probabilístico, en otros términos, la población en su totalidad fija a la regla sobre integración no han tenido igual prueba probabilística de formar la muestra, desarrollándose la opción con base al juicio del investigador.

Unidad de análisis en nuestro caso son las personas donde se utilizó la población: los docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica fue una encuesta, redactando preguntas y se recoge información de forma organizada en un cuestionario impreso (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Usó el cuestionario como instrumento, este pertenece a los más usados para la idónea recolección de datos la validez y composición es dependiente de cómo lo aplica el investigador (Ortiz y García, 2006) este es aplicado directamente.

Según Bernal (2010), la técnica implica saber la función y medición del instrumento (p. 247) aplicándose el juicio de expertos para la validación, dichos expertos con amplios conocimientos y experiencias observarán las preguntas construidas sobre la base de 3 criterios: claridad, pertinencia y relevancia.

Destinados a constituir la validez del instrumento se aplicó la técnica de Juicio de expertos recurriendo a 4 expertos uno especialista en metodología y los otros 3 especializado en el concepto de las variables y sus dimensiones.

Tabla 3. *Validez de contenido por juicio de expertos*

N°	Experto	Grado Académico	Resultado
1	María Ysabel Rincón Pino	Magister	Aplicable
2	Isabella Francheska Vanessa Martínez Martínez	Magister	Aplicable
3	César Luis, Alfaro Rodríguez	Doctor	Aplicable
4	Segundo Sigifredo, Pérez Saavedra	Doctor	Aplicable

Según con Bernal (2010) se mide la consistencia de calificaciones de los individuos logradas, analizadas en situaciones distintas con los mismos instrumentos (p. 247). Se midió por Alfa de Cronbach, según a Grande y Abascal (2014) mide este proceso sin la obligación de hacer repeticiones en un momento del tiempo, es la asociación que se espera entre la escala presente y cualquier otra alternativa (p. 244).

Asimismo, estadísticamente la confiabilidad de los instrumentos se midió, por el test Alpha de Cronbach, donde indicó sobre la base de datos de un estudio piloto aplicada a 10 maestros con propiedades semejantes a la muestra. Cuyos resultados indicaron que ambas encuestas son confiables a una magnitud muy alta pues superan el valor de 0.81: C1: .871, 19 ítems y C2: .914, 35 ítems. (Ver Tabla 4: completa)

3.5 Procedimientos

Validez y confiabilidad de los datos.

El cuestionario se crea antes de la aplicación y se valida bajo la guía de expertos en la materia responsables de la mejora estructural antes de formular la pregunta. Se aplicaron dos cuestionarios en escala Likert para recolectar datos sobre las variables. Luego utilice una hoja de Excel y el programa estadístico SPSS V.26 para agregar la información, crear tablas y figuras según niveles y rangos establecidos, y finalmente comparar las hipótesis a correlacionar en el primer caso. Habilidad para establecer estadísticas. Importancia considerando el 5% de error.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Como señala un profesor consultor universitario, en esta parte los resultados del cuestionario, es decir, los datos obtenidos sobre confiabilidad, se envían al programa SPSS y se analizan para obtener el valor del sistema. El alfa de Cronbach es 0.91, mayor que 0,6, lo que resulta en una presencia de confianza muy alta. (Ver Tabla 5: *Niveles de Confiabilidad*)

Primero, se observa y mide como una muestra para instituciones y materia de estudio. Después se elaboró el instrumento y se procedió a probar su validez y fiabilidad, la validación ha sido por juicio de expertos y la confiabilidad

obteniendo una alta confiabilidad mayor a 0.914 con alfa de Cronbach. Referente a las variables no puede haber manipulación ya que es investigación correlacional que solo busca establecer la relación entre variables. Al finalizar se solicitó la autorización oportuna al decano de la Facultad para realizar el estudio, a través de una solicitud virtual cuya aprobación se adjunta en los anexos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos se analizaron con Microsoft Excel versión 2010 y el software estadístico SPSS versión 26.0, se verificó la confiabilidad de la herramienta mediante el Alfa de Cronbach y se realizó un análisis estadístico descriptivo. Finalmente, use estadísticas de inferencia para evaluar la hipótesis con la prueba Rho de Spearman. Complete los resultados creando tablas y gráficos explicativos.

3.7 Aspectos éticos

Además el avance es conforme a los lineamientos éticos, en respeto al derecho de autor y mostrando recolección de información en su totalidad para reducir el riesgo que en un futuro logren perjudicarlo. La indagación fue diseñada en los lineamientos y condiciones del manual estándar APA establecida por la Universidad César Vallejo, señalando ciertos parámetros de calidad que permiten tener fundamental interacción sobre el tema investigado.

IV. Resultados Descriptivos de la Investigación

Coaching Educativo

Tabla 6: Nivel del coaching educativo de los docentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada "Alas Peruanas" Lima 2021.

Variable 1	Escala	N°	%
COACHING EDUCATIVO			
Bajo	19-43	2	2.00%
Regular	44-68	8	8.00%
Alto	69-95	90	90.00%
Total		100	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario del coaching educativo Lima – 2021

Análisis de la Tabla 6: De los investigados el 90.00% muestran que el coaching educativo de los docentes es alto, el 8.0% señalan que el coaching educativo es regular y un 2,0% señalan que el coaching educativo es bajo.

Dimensiones de Coaching Educativo

Tabla 7: Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de Coaching Educativo.

Niveles	(fi)	Metodología de fortalecimiento (%)	(fi)	Capacitación %	(fi)	Solución de conflictos %
Bajo	2	2	4	4	4	4
Regular	8	8	4	4	5	5
Alto	90	90	92	92	91	91
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Base de datos

El estudio en el cuadro 7: El 2,0 % de los docentes encuestados manifiestan que

la metodología de fortalecimiento es bajo, el 8,0% regular y el 90,0% alto. De igual modo, el 4,0% de los encuestados indican que la capacitación es baja, el 4,0% regular y el 92,0% es alto. Por último el 4,0% de los docentes señalan que la solución de los conflictos es bajo, el 5,0% regular y el 91,0% alto.

Desempeño Docente

Tabla 8: Distribución de frecuencia porcentual de la variable: Desempeño Docente

Variable 2	Escala	N°	%
DESEMPEÑO DOCENTE			
Bajo	36-80	2	2.00%
Regular	81-127	8	8.00%
Alto	128-175	90	90.00%
Total		100	100%

Fuente: Base de dato SPSS 26

En la Tabla 8 se examina: El 2.0% de docentes señalan que el desempeño de los docentes es bajo, el 8,0% regular y un 90.0% alto.

Dimensiones del Desempeño Docente

Tabla 9: Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones del Desempeño Docente.

Niveles	(fi)	Política (%)	(fi)	Cultural %	(fi)	Pedagógica %
Bajo	2	2	3	3	2	2
Regular	10	10	7	7	10	10
Alto	88	88	90	90	88	88
Total	100	100	80	100	80	100

Fuente: Base de dato

El estudio en la Tabla 9: El 2,0% de docentes encuestados manifiestan que la política es baja, el 10,0% regular y el 88,0% alto. También, el 3,0% señalan en lo cultural es bajo, el 7,0% regular y el 90,0% alto. Por último el 2,0% de los

docentes señalan que en lo pedagógico es bajo, el 10,0% regular y el 88,8% alto.

Resultados Inferenciales: Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. Regla de decisión: Si $p\text{-valor} < 0,01$, rechazo H_0 y Si $p\text{-valor} \geq 0,01$, acepto H_0 .

Al nivel de la prueba de hipótesis obtenido el nivel de significancia 0.00 rechazo la Hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna.

Tabla 10

Correlaciones según Rho de Spearman del coaching educativo y desempeño docente

		Coaching Educativo	Desempeño docente
Rho de Spearman Coaching Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 10: Se acepta la H_a : Existe relación significativa entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.

Se muestra la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman quien mediante significancia bilateral arrojó un $p\text{-valor}$ menor al 0,5%; es decir, con un

99.5% de confianza, se rechaza la hipótesis nula, y se toma de referencia la hipótesis alterna, habiéndose encontrado relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente ($0,000 < 0,01$). Además, las variables en estudio se relacionan de manera directa positiva y de grado alto ($Rho = 0.772$, $p = .000$). En conclusión, mientras el coaching educativo sea eficiente, el desempeño docente también lo será, caso contrario sería si el coaching educativo es deficiente.

Hipótesis Específicas:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el coaching educativo y la dimensión política, cultural, pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el coaching educativo y la dimensión política, cultural, pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.

Tabla 11

Correlación entre el coaching educativo y sus dimensiones del desempeño docente.

		Coaching				
		Educativo	Política	Cultural	Pedagógica	
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,507**	,295**	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,003	,000
		N	100	100	100	100
Politica		Coeficiente de correlación	,507**	1,000	,511**	,517**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	100	100	100	100
Cultural		Coeficiente de correlación	,295**	,511**	1,000	,229*
		Sig. (bilateral)	,003	,000	.	,022
		N	100	100	100	100

Pedagógica	Coeficiente de correlación	,691**	,517**	,229*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,022	.
	N	100	100	100	100

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta realizada

En el cuadro 11 se aprecia que la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, arrojó una significancia bilateral menor al 1% y 3% ($0,000 < 0.01$; < 0.03), por lo que se rechaza la hipótesis nula, tomando como referencia la hipótesis alterna, es decir, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre todas las dimensiones del coaching educativo y el desempeño docente.

Ahora bien, esta relación evaluada de forma independiente indica que, en la dimensión política, el grado en que se relaciona con el coaching educativo es de grado positivo moderado ($Rho = 0.507$). En conclusión, mientras vea una eficiente política en el coaching educativo, el desempeño docente será más eficiente en la UAP.

El estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman, quien, mediante la significancia bilateral, arrojó un p_valor menor al 3%, es decir, con el 97% de confianza se puede afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultural y el coaching educativo. Además, las variables se relacionan de manera directa positiva de grado bajo ($Rho = 0.295$). Por lo tanto, mientras exista una deficiente organización del coaching educativo, existirá un deficiente desempeño docente en la UAP.

También, la dimensión pedagógica del desempeño docente se relaciona de manera directa positiva de grado moderado ($Rho = 0.691$) con el coaching educativo. Por lo que, mientras exista una eficiente pedagógica del coaching educativo, existirá un eficiente desempeño docente.

V.DISCUSIÓN:

En este apartado se muestra la discusión de los resultados encontrados en el estudio, los cuales se obtuvieron a través de la aplicación de cuestionarios a los 100 docentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021, que tomaron prueba piloto para la investigación. Ahora bien, dicha recopilación de datos se apoyó en el uso de herramientas digitales, pues dada la circunstancia de emergencia sanitaria en el país y la limitante de acercamiento entre personas, la resolución de los cuestionarios fue vía online, teniendo como evidencia la aceptación institucional para el desarrollo y capturas del google forms enviados solicitando su participación a los catedráticos.

Según los resultados obtenidos, la nueva generación de hipótesis en mi investigación: Debemos estar atentos al nivel de coaching que tienen los docentes desde pregrado y no solo desde el primer ciclo sino en todo su avance, ya que es en los momentos caóticos de la vida donde existe enfermedades como coronavirus (Covid-19). Es por ello que el personal docente debe estar capacitado para fortalecer los avances tecnológicos de sus alumnos y ser consciente de los riesgos que surgen si no mantienen constantes capacitaciones virtuales, permite la toma de decisiones y optimización del potencial humano, evaluación del personal, cualidades sociales y profesionales de los docentes, para mejorar la calidad de la enseñanza e iniciar la continuidad en otras universidades.

El manejo del coaching en niveles no solamente gerenciales, sino también a nivel del plano medio; o inclusive dentro del ámbito netamente del triángulo piramidal de escala; en la escala más baja; el coaching en todo nivel. Podría decir que la validez de hipótesis es; el coaching solo da resultados si se aplica en los niveles jerárquicos, intermedios y de plano. Eso me ha generado nuevas hipótesis; futuras investigaciones puedan aportar eso; como salió eso; cuando yo preguntaba a los docentes, a los directivos; y a las personas dentro de mi muestra porque se preguntaba antes de que sea coordinador, director, egresado, estudiantil, etc. Porque el coaching no se aplica antes de que sea estudiantil.

Las autocríticas son: Observando los resultados de las encuestas he observado de que pudieron ser de mejores niveles de credibilidad, efectividad,

toda vez que no pude controlar, ni ver a los participantes; si bien es cierto responden a la hipótesis hubiese estado mucho más contenta de tener la confiabilidad de poder ver que ellos tienen las encuestas.

Efectivamente responden a la hipótesis; sin embargo, he observado hubiese tenido mejores resultados, hubiese dispuesto a las personas en diferente momento y no todo junto; porque las personas que respondieron en la mañana, responden distintamente en la noche.

Es posible que los resultados que se ha obtenido del nivel de incidencia alto no era lo esperado, creo que no son confiables a pesar de que ha sido manejado por excelentes juicios de expertos, ya que lo han revisado bien los validadores el instrumento en vista que se demoraron varios días y por lo tanto me hicieron las sugerencias para realizar los ajustes de los ítems del cuestionario.

El levantamiento de la información puede haberse presentado sesgo de error porque el cuestionario que se les aplicó a los docentes fueron en horarios de trabajo, dando el equilibrio de importancia a su trabajo ya que tiene una remuneración económica, por atender a una participación académicas es por ello que se ha tenido excelentes resultados.

En base a los resultados expuestos en el capítulo anterior, primero se identificó el nivel de las variables, encontrándose ambas en nivel alto. En el caso del coaching educativo, esta obtuvo un porcentaje de 90.0% en el nivel alto, con 8.0% de nivel regular y solo un 2% en el nivel bajo. Estos resultados descriptivos derivan de percepciones principalmente eficientes respecto de los procesos de metodología de fortalecimiento, capacitación y solución de conflictos con la comunidad educativa, ya que se les toma en consideración para la actualización del Proyecto Operativo Institucional, se realiza un análisis especializado previo a la capacitación de los diversos sistemas y en general, para la elaboración del Proyecto Anual de Trabajo. Asimismo, muchas de las reuniones se realizan con previo aviso, no existe duplicidad de funciones entre los colaboradores, lo que no empeora la sobrecarga laboral y a los docentes se les capacita siempre. Sin embargo, Quicaña (2018), se concluyó que el coaching sí resulta ser efectivo en las empresas y es viable su medición por medio de herramientas de dirección como el ROI (indicador matemático- return on investment) y competir por él es sin

lugar a dudas uno de los trayectos favorecido para aumentar las capacidades de los profesores, alcanzando una productividad y beneficio deseable de todo el proyecto.

Esta realidad también se alinea a lo encontrado por a Díaz (2016), señala El desarrollo socio-afectivo y el coaching educativo como iniciativa fundamental la administración de liderazgo para fortificar el espacio profesional de educadores y directores; enfocada al análisis de la compleja existencia social, de los docentes y directivos quien en su indagación agregan como un resumen que, el análisis garantiza la exigencia de proponer el coaching educativo como una táctica idónea porque permite ampliar las herramientas, procedimientos creativos; caso contrario en la investigación de Yarza (2021) finalizó que los profesores desconocen lo que es el Coaching. Pérez (2013), el coaching consiste en asegurarse de que los profesores tengan la capacidad de controlar o gestionar sus movimientos. Allí se pretende que sea una actuación moldeada por habilidades y actitudes, y siento que puedo hacer realidad todos mis deseos.

Respecto del desempeño docente, el mayor porcentaje lo obtuvo nivel alto los resultados descriptivos mostraron un nivel de desempeño alto con 90.0%, regular en 8.0% y bajo solo en 2%. Esto se debe al hecho de que las habilidades educativas, las emociones, las responsabilidades laborales y las relaciones interpersonales dentro de la organización ya se encuentran en un nivel efectivo. En ese sentido, los resultados de Luján y Olivares (2018) en cuanto a los resultados, se estableció una fuerte asociación entre los elementos evaluados, el coeficiente de correlación es $r = 0.8770$, muy significativo, su valor $p = 0.000$ y el indicador entre la variable y su tamaño. Además, Cabezas (2020), Concluyó que el desempeño docente es influido considerablemente por la aplicación del coaching educativo.

En cuanto a la hipótesis general: La hipótesis alterna (H_a): Existe relación estadísticamente significativa entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. Los resultados se obtienen en la tabla 9: muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $Rho = 0.995$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia menor al 5% ($p <$

0.05) significa que el coaching educativo están directa y significativamente relacionados con el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. Estos resultados son consistentes con la teoría de Whitmore (2010), que apuntan a mejorar el rendimiento de las personas y estimular por medio de factores el aprender a aprender. Asimismo, mejora el desempeño, es decir el uso de las habilidades adquiridas en la investigación autorizada. Significa comprender los procedimientos, métodos y técnicas pedagógicas que permiten que el campo de estudio se desarrolle y aprenda Palomino (2012).

En cuanto a las hipótesis específicas cabe resaltar que la prueba estadística no paramétrica mediante el Rho de Spearman produce una significación bilateral menor al 1% y 3% ($0,000 < 0.01$; < 0.03), por lo que se rechaza la hipótesis nula, tomando como referencia la hipótesis alterna, es decir, existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre las dimensiones del coaching educativo y el desempeño docente.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el coaching educativo y la dimensión **política** (es de grado positivo moderado: $Rho = 0.507$) mientras vea una eficiente política en el coaching educativo, el desempeño docente será más eficiente en la UAP, **cultural** (se relacionan de manera directa positiva de grado bajo ($Rho= 0.295$) mientras exista una deficiente organización del coaching educativo, existirá un deficiente desempeño docente en la UAP, **pedagógica** (se relaciona de manera directa positiva de grado moderado ($Rho= 0.691$) mientras exista una eficiente pedagogía del coaching educativo, existirá un eficiente desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.

Por tanto, según lo especificado por Cali y Pineda (2018), mostramos que enseñamos a los estudiantes universitarios a estudiar y a los profesores a enseñar en el mismo grupo de una manera más eficaz y significativa que las habilidades interpersonales e intrapersonales dominantes coordinado. Igualmente, Bou (2009), porque mueve a las personas de donde están hoy a donde quieren estar mañana.

Según González (2010), el coaching universitario es un procedimiento que apoya

a las personas o grupos de trabajo a localizar formas de alcanzar su máximo potencial.

Asimismo, Robbins y Judge (2009), el coaching demuestra las fortalezas y recursos de los miembros de la organización, superando la resistencia e interferencia internas y ayudándolos a integrarse y funcionar de manera efectiva como parte de trabajo.

Valdés (2004) sostiene que el elemento básico del desempeño docente es la actividad educativa de los educadores plasmada en la implementación de los conocimientos adquiridos durante la formación profesional.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación estadísticamente significativa (p -valor $< 1\%$) entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021, además, las variables en estudio se relacionan de manera directa positiva y de grado alto ($Rho = 0.772$, $p = .000$). En conclusión, mientras el coaching educativo sea eficiente, el desempeño docente también lo será, caso contrario, los resultados serían ineficientes en ambas variables.

Segunda. Existe relación estadísticamente significativa (p -valor $< 1\% < 3\%$) entre el coaching educativo y la dimensión **política**: de grado positivo moderado ($Rho = 0.507$); **cultural**: las variables se relacionan de manera directa positiva de grado bajo ($Rho = 0.295$); **pedagógica**: la dimensión pedagógica del desempeño docente se relaciona de manera directa positiva de grado moderado ($Rho = 0.691$) con el coaching educativo; del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.

En conclusión, mientras vea una eficiente política en el coaching educativo, el desempeño docente será más eficiente en la UAP.

Por lo tanto, mientras exista una deficiente organización cultural del coaching educativo, existirá un deficiente desempeño docente en la UAP.

Por lo que, mientras exista una eficiente pedagogía del coaching educativo, existirá un eficiente desempeño docente.

Tercera. El nivel de coaching educativo y del desempeño docente de la Universidad Privada Alas Peruanas es de nivel alto 90.0%. (Ver Tabla 6 y 8)

Cuarta. El coaching educativo está directa y significativamente vinculada a las dimensiones cultural, política y pedagógica del desempeño docente de la Universidad Privada Alas Peruanas. (Ver Tabla 11).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a los dirigentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, no dejar de realizar reuniones mensuales constantemente que involucren al docente y se rescate sus opiniones respecto al manejo administrativo, educativo actual, diferentes sistemas virtuales, etc. y mantener su nivel alto para que se facilite su desempeño.

Segunda. A la Universidad Privada Alas Peruanas, continuaremos capacitando a los profesores universitarios en coaching educativo para no bajar el nivel alto de desempeño docente y el proceso de enseñanza.

El coaching educativo debe ser un tema específico no solo en la malla curricular de la carrera de la UAP, sino también en otras carreras, esto se debe a que se ha demostrado que ayuda a desarrollar cualidades personales y a manejar mejor las emociones para obtener mejores resultados académicos.

Tercera. Seguir promoviendo programas de capacitación para docentes y directivos de la Universidad Privada Alas Peruanas durante todo el año.

Cuarta. Evaluación continua de la formación en el proceso de enseñanza en los docentes y aprendizaje en los alumnos de la Universidad Privada Alas Peruanas.

Quinta. Los docentes de la universidad aprecian la importancia de formación continua y uso del coaching educativo en las sesiones de clases para mantener altos niveles de desempeño docente.

Sexta. Finalmente, no dejar de informar a cada docente sobre los resultados de sus indicadores de desempeño y el análisis reflexivo junto a él, para seguir retroalimentando sobre los aspectos que necesiten mejorar en función de los estándares de calidad solicitados, pero también, para seguir fortaleciendo los resultados favorables de nivel alto al 90%.

Séptima. A futuros investigadores interesados en la presente temática, considerar realizar una evaluación cualitativa del coaching educativo y el desempeño docente con entrevistas a profundidad y focus group que permitan explorar la casuística de los resultados y triangular la información. Cualitativas a poca escala, 40; utilizar instrumentos estandarizados, recomendar cosas precisas;

correlacional causal, revistas bibliografía en países distintos. El coaching educativo debería ser una asignatura específica dentro de la malla curricular de la carrera de la UAP, así como en otras carreras porque está comprobado que desarrolla cualidades personales, ayuda a gestionar mejor las emociones de esa manera se puede obtener mejores resultados académicos.

REFERENCIAS

- Anahua, E. (2018). La Gestión Educativa y el Compromiso Laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_6a40cde2ef6c444edd356a1b74cab9ca/Details
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Caracas: Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Arias, F.; Heredia, V. (2001) Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, 5a. Edición, México: Edit. Trillas.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Arreguil, Y. (2004) ¿Es posible mejorar la educación peruana?: evidencias y posibilidades, (Ed.) GRADE. Grupo de Análisis para el desarrollo, pp. 53 – 70. Lima. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBROGRADE_ESPOSIBLEMEJORAREducacion.pdf
- Arteaga, L. y Linares, J. (2017). Influencia del programa de coaching linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada. Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación. Universidad Marcelino Champagnat. Lima. Perú.
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/114/36.%20Tesis%20%28%20Linares%20Guevara%20y%20Arteaga%20Rodr%C3%AFguez%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bécart, A. (2015). Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida: Un estudio de caso en el caribe colombiano. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide. Link: <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/2353>
- Benito, A. y Cruz, A. (2005). Nuevas claves para la docencia Universitaria. Madrid: Narcea.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&codigo=3914633&orden=345559>
- Bou, J. (2009). Coaching para docente: El desarrollo en habilidades en el aula,

- Alicante: Club Universitario. <https://www.casadellibro.com/libro-coaching-para-docentes-el-desarrollo-de-habilidades-en-el-aula-3-ed/9788484548751/1485313>
- Bou, J. (2013). Coaching educativo. Bogotá: LID Editorial - Ediciones de la U. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80228344010.pdf>
- Bou, J. (s/f). Coaching Educativo: https://www.lideditorial.com/sites/default/files/extractocoaching_educativo.pdf
- Cabezas, N. (2020). Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala - 2019. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50207/Cabezas_PNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cali, V. y Pineda, C. (2018). En el proyecto titulado Coaching educativo en el desempeño escolar. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG_044ae78ccc8b5693a7978c281d71b98b
- Cárdenas, J. (2011). Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo. Tesis de Posgrado. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6595b912ff29645b68f8bc6d85c2c101
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Casal, E. (2020). Desarrolla estrategias que aseguren la continuación de las clases: de una presencial a una virtual. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/download/589/1087>
- Casas, A., Aguilar, M., Tapia, R., Toledano, S. y Correa, M. (2020). Coaghing educativo e inteligencia emocional en alumnado de Ciencias de la Salud. Conference Proceedings, 446-448. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7846914>
- De Azevedo, H. (2013). La construcción de la profesionalidad docente. Educación, Vol. 22(No. 42), 97-115.

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056907.pdf>
- Díaz, M. (2016). El Coaching educativo como formación de los estudiantes en el programa de Maestría en Docencia Universitaria para su desarrollo profesional. Tesis de Posgrado. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_2306.pdf
- Flores, E., García, M., Calsina, W. y Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano. *Comunicación*, 7(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001
- Galmés, M. (2012). Métodos de muestreo. Montevideo: Food and Agriculture Organization United Nations – FAO. <http://www.fao.org/3/ca5865es/CA5865ES.pdf>
- Haneberg, L. (2006). Fundamentos del coaching. Editorial Ediciones Gestión 2000. Barcelona. <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/evaluacion-desempenodocente/evaluacion-desempeno-docente2.shtml#ixzz55XKQUqGN>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México DF: McGraw-Hill. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México DF: McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Iec, 2011. Programa Internacional en Coaching. Nivel Experto. Madrid: Iec. <https://institutoeuropeodecoaching.com/certificacion-internacional-experto-en-coaching-nivel-oro/>
- Joyce, B. y Showers, B. (1982). The coaching of teaching. *Educational Leadership*, 1-9. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2133196](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2133196)
- International Coach Federation, (s.f.). Definición de Coaching según ICF. Recuperado de: <http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-españa>
- Linares, G. y Arteaga, L. (2017). Tesis: Influencia del programa de coaching

- linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada.
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/114/1/36.%20Tesis%20%28%20Linares%20Guevara%20y%20Arteaga%20Rodr%C3%AFguez%29.pdf>
- Luján, B. y Olivares, H. (2018). En su trabajo de investigación: Liderazgo directivo transformacional y desempeño docente.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3084>
- Malagón, F. (2011). Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. Madrid: Universidad complutense de Madrid.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3632848.pdf>
- Maldonado, R. (2013). Percepción del Desempeño Docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia e investigación Univeristaria USMP, Lima- Perú.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/628/maldonado_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Malpica, J. (2020). Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima. (Tesis doctoral), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5069?show=full>
- Mas, F. (2011). Temas de investigación comercial. Alicante: Editorial Club Universitario. https://nanopdf.com/download/investigacion-comercial-editorial-club-universitario_pdf
- MINEDU. (s/f). Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes, Lima. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mora, F. (2009). El coaching en la docencia. Revista: "Palabra el maestro en el hacer de la historia". <https://docplayer.es/amp/7264675-Coaching-en-el-aula-david-guerra-castillejo-universidad-publica-de-navarra-master-formacion-profesorado-de-secundaria.html>

- Moya, N. (2020). Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49461>
- Ñaupas, H. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis. Bogotá: Ediciones de la U. Transversal.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior, Lima-Perú.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf
- Puerta, C. (2016). El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 49(1). <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574001.pdf>
- Quintero, J. (2020). El Efecto del COVID-19 en la Economía y la Educación: Estrategias para la Educación Virtual de Colombia. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., 5(17), 280-291. doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.15.280-291>
- Salazar, J. (2018). En la tesis: gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa. Link: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9a45974d2ba334cb6a56268ad293b1eb/Details
- Sánchez, B. y Boronat, J. (2018). Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XXI*, 21(2), 221-242. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>
- Sánchez-Teruel, D. (Julio-diciembre, 2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15 (2), 171-191. <http://www.redalyc.org/pdf/802/80228344010.pdf>

- Tunnermann, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades* (48), 21-32. <https://www.calameo.com/books/0035904620d6de4c8431c>
- Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757
- Valencia, C. (2020). Educación virtual en el pensamiento crítico en los estudiantes de una universidad privada de Lima, 2020. (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47947>
- Velásquez, M. y Zegarra, R. (2016). El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Revista Páginas de Educación*. 9(2). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000200006
- Vento, C. y Chicoma, J. (2019). En el trabajo de suficiencia profesional: Efectividad del Coaching. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/643693/Vento_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Viviane, L. (2012). Coaching, un camino hacia nuestros éxitos. España: Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=297585>
- Webster, M. Diccionario Español-Inglés. Editorial Merriam Webster Inc. <https://www.amazon.com/-/es/MERRIAM-WEBSTER-INC-WEBSTERS-DICCIONARIO/dp/0877798214>
- Wise, D. y Avendaño, K. (2013), Coaching para el liderazgo educativo, Guatemala Guatemala. http://usaidlea.org/images/Coaching_para_el_liderazgo_educativo.pdf
- Whitmore, J. (2011). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas. México D.F.: Ediciones Paidós S.A. https://www.academia.edu/11996221/COACHING_El_m%C3%A9todo_para_mejorar_EL_RENDIMIENTO_DE_LAS_PERSONAS
- Yarza, M. (2021). El coaching educativo: Herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista Arbitrada del CIEG*(48), 152-167.

Anexos

ANEXO 01

Matriz de Consistencia de la investigación

Título: Coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la “Universidad Privada Alas Peruanas” Lima 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021? ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021? ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación existente entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021. Determinar la relación existente entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021. Determinar la relación existente entre el coaching educativo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, 	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021. Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021. Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en

	Lima – 2021.	la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.
--	--------------	---

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: DESCRIPTIVA correlacional explicativa. Diseño: NO EXPERIMENTAL Método: CUANTITATIVO	Población: 100 docentes Prueba piloto: 10, población finita.	Se empleó la encuesta con cuestionario de Coaching Educativo y desempeño docente.	DESCRIPTIVA: Tablas y figuras INFERENCIAL: Rho Spearman

ANEXO 01.1

Matriz de Operacionalización

Título: Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021? 2. ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación existente entre el coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación existente entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. 2. Determinar la relación existente entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión política del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021. 2. Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión cultural del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p>	Variable 1: Coaching Educativo.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o Rangos
			X1: Metodología del fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de contextos de aprendizaje. Aprendizaje más asociativo y colaborativo 	• 1 al 9	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Unidad de Medida Escala Likert Bajo (19-43) Regular (44-68) Alto (69-96)
			X2: Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Metas académicas. Metas personales y profesionales 	• 10 al 14		
X3: Solución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> Mediar en los conflictos. Docentes-alumnos-padre de familia y Director 	• 15 al 19					
Variable 2: Desempeño Docente.							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o Rangos			

<p>de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima - 2021?</p>	<p>la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p> <p>3. Determinar la relación existente entre el coaching educativo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p>	<p>Alas Peruanas, Lima – 2021.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en los educadores de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas, Lima – 2021.</p>	<p>Y1:Política</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo motivacional. • Juicio pedagógico. 	<p>1 al 9</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Escala Likert Bajo (35-80) Regular(81-127) Alto (128-175)</p>
			<p>Y2: Cultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta preparación. • Análisis de evolución de desafíos. 	<p>• 10 al 21</p>		
			<p>Y3: Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación competitiva. • Alta inserción laboral 	<p>• 22 al 35</p>		

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: DESCRIPTIVA correlacional explicativa. Diseño: NO EXPERIMENTAL Método: CUANTITATIVO</p>	<p>Población: 100 docentes Prueba piloto: 10, población finita.</p>	<p>Se empleara la encuesta con cuestionario de Coaching Educativo y desempeño docente.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y figuras INFERENCIAL: Rho Spearman</p>

ANEXO 02

Ficha Técnica del Instrumento para medir la variable Coaching Educativo

Descripción del Instrumento

Ha sido aplicado por el investigador para recoger datos de la variable de Coaching Educativo, consta de 19 ítems en una escala tipo Likert y con tres dimensiones: Metodología de fortalecimiento, Capacitación y Solución de conflictos, cada una de éstas con los indicadores correspondientes.

Denominación	Cuestionario de Coaching Educativo
Autor	Br. Martel León, Sergio William
Año de edición	2
Administración	Individual-Virtual
Duración	30 min.
Número de ítems	19
Nivel de medición	Metodología de fortalecimiento, Capacitación y Solución de conflictos

ANEXO 02

Ficha Técnica del Instrumento para medir la variable Desempeño

Docente

Descripción del Instrumento

Ha sido aplicado por el investigador para recoger datos de la variable Desempeño Docente, consta de 35 ítems en una escala tipo Likert y con tres dimensiones: Cultural, político, pedagógico, cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Denominación	Cuestionario sobre desempeño docente
Autor	Br. Martel León, Sergio William
Año de edición	2017
Administración	Individual-Virtual
Duración	30 min.
Número de ítems	35
Nivel de medición	Política, Cultural y pedagógico.

ANEXO 03. Base de datos de la prueba piloto

Coaching Educativo																			Sumas V1	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$	
Metodología del Fortalecimiento									Capacitación					Solución de conflictos							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	65	$k=$ 19 K = numero de items $V_i=$ 11,130 Vi = suma de las varianzas $V_t=$ 63,490 Vt = suma de las varianzas $\alpha=$ 0,871
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	63	
3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	57	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	80	
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	70	
7	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	52	
8	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	69	
9	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	69	
10	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	57	
	0,24	0,61	0,85	0,24	0,61	0,85	0,69	0,61	0,85	0,24	0,61	0,85	0,24	1,09	0,85	0,2	0,6	0,6	0,24	63,49	
	1) Nunca									1 BAJO											
	2) Casi Nunca									2 REGULAR											
	3) A Veces									3 ALTO											
	4) Casi siempre																				
	5) Siempre																				

Coaching Educativo																			
Metodología del Fortalecimiento										Capacitación					Solución de conflictos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
7	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4
8	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
9	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
10	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3
	0,24	0,61	0,85	0,24	0,61	0,85	0,69	0,61	0,85	0,24	0,61	0,85	0,24	1,09	0,85	0,24	0,61	0,61	0,24

Desempeño docente																																			
Política									Cultural											Pedagógica															
	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	33	34	35
1	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	1
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
6	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
7	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
8	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
10	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2
	0,61	0,61	0,45	0,61	0,61	0,45	1,09	0,61	0,45	0,61	0,61	0,45	0,61	1	0,45	0,61	0,61	0,45	0,61	0,61	0,96	0,61	0,61	0,45	0,61	0,61	0,45	1,09	0,61	0,45	0,61	0,61	0,45	0,61	1

ANEXO 04. Base de datos de las variables de estudio



Coaching Educativo

			$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$
k=	19		K = numero de items
V_i=	13,508		Vi = suma de las varianzas
V_t=	94,726		Vt = suma de las varianzas
α=	0,857		

Desempeño Docente

			$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$
k=	35		K = numero de items
V_i=	23,681		Vi = suma de las varianzas
V_t=	295,332		Vt = suma de las varianzas
α=	0,920		

Coaching Educativo																							
	Metodología del Fortalecimiento									Capacitación					Solución de conflictos					Sumas V1			V1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	V1D1	V1D2	V1D3	
1	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	34	22	21	77
2	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	3	5	38	19	21	78
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	41	18	17	76
4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
5	2	5	4	5	2	5	4	4	2	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	33	20	21	74
6	2	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
7	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	40	20	23	83
8	3	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	37	20	23	80
9	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
10	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
11	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	34	22	23	79
12	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
13	2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	34	20	23	77
14	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
15	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	34	20	23	77
16	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
17	2	5	4	5	2	5	4	4	2	4	5	5	2	5	4	5	5	4	4	33	21	22	76
18	1	3	4	3	1	5	2	2	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	24	20	22	66
19	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
20	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
21	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	40	22	25	87
22	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	42	24	24	90
23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	43	23	24	90
24	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	39	24	23	86
25	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	42	20	24	86

26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	39	21	25	85
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	42	21	24	87
28	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	41	23	25	89
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45	24	25	94
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	43	23	23	89
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	43	22	23	88
32	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	29	10	25	64
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	10	10	38
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	42	23	23	88
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45	24	25	94
36	5	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	32	15	5	52
37	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	42	21	25	88
38	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	15	15	61
39	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	42	20	25	87
40	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	38	20	25	83
41	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	39	19	23	81
42	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	38	20	23	81
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	20	20	77
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	20	20	76
45	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36	18	19	73
46	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	34	22	21	77
47	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	3	5	38	19	21	78
48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	41	18	17	76
49	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
50	2	5	4	5	2	5	4	4	2	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	33	20	21	74

51	2	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
52	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	40	20	23	83
53	3	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	37	20	23	80
54	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
55	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
56	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	34	22	23	79
57	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
58	2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	34	20	23	77
59	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
60	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	34	20	23	77
61	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
62	2	5	4	5	2	5	4	4	2	4	5	5	2	5	4	5	5	4	4	33	21	22	76
63	1	3	4	3	1	5	2	2	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	24	20	22	66
64	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
65	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
66	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	40	22	25	87
67	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	42	24	24	90
68	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	43	23	24	90
69	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	39	24	23	86
70	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	42	20	24	86
71	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	39	21	25	85
72	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	42	21	24	87
73	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	41	23	25	89
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45	24	25	94
75	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	43	23	23	89

76	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	43	22	23	88
77	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	29	10	25	64
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	10	10	38
79	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	42	23	23	88
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45	24	25	94
81	5	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	32	15	5	52
82	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	42	21	25	88
83	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	15	15	61
84	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	42	20	25	87
85	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	38	20	25	83
86	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	39	19	23	81
87	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	38	20	23	81
88	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	34	22	21	77
89	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	3	5	38	19	21	78
90	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	41	18	17	76
91	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
92	2	5	4	5	2	5	4	4	2	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	33	20	21	74
93	2	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
94	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	40	20	23	83
95	3	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	37	20	23	80
96	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
97	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
98	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	34	22	23	79
99	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	36	20	23	79
100	2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	34	20	23	77

1,27 0,488 0,409 0,614 1,138 0,661 0,73 0,762 0,97 0,6275 0,53 0,442 0,929 0,394 0,788 0,5971 0,684 0,77 0,705

94,7259

Desempeño docente																																						V2	
Política									Cultural											Pedagógica															Sumas V2				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	921	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	V2D1	V2D2	V2D3		
1	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	1	2	4	5	4	3	35	52	50	137
2	4	5	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	2	1	5	4	4	4	5	5	2	1	5	4	4	2	38	51	48	137
3	4	2	1	3	4	3	2	1	2	3	4	5	5	2	2	4	2	4	4	4	3	1	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	22	42	52	116
4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
5	5	5	2	3	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2	5	2	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	35	51	54	140
6	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	2	5	4	4	5	34	52	56	142
7	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
8	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
9	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5	4	36	52	57	145
10	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
11	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	35	53	56	144
12	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
13	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
14	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
15	5	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	37	53	57	147
16	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
17	5	5	2	2	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	2	3	5	4	5	4	34	52	55	141
18	5	5	2	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	49	57	141
19	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
20	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	44	56	65	165
22	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	39	53	65	157
23	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	38	57	66	161
24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	43	51	69	163
25	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	40	49	64	153

26	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	36	52	67	155				
27	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	39	50	67	156					
28	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	34	50	65	149						
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	1	5	45	57	60	162								
30	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	41	50	68	159							
31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	51	56	145					
32	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	45	60	70	175				
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	24	28	70				
34	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	38	50	65	153						
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	1	5	45	57	60	162								
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	36	42	105			
37	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	34	49	66	149				
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	36	42	105		
39	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	41	53	65	159							
40	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	48	70	152		
41	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	52	68	155	
42	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	49	64	143
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	36	48	57	141	
44	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	56	102
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	36	48	60	144					
46	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	1	2	4	5	4	3	5	5	2	35	52	50	137				
47	4	5	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	2	1	5	4	4	4	5	5	2	1	5	4	4	2	38	51	48	137							
48	4	2	1	3	4	3	2	1	2	3	4	5	5	2	2	4	2	4	4	4	3	1	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	22	42	52	116							
49	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	35	52	57	144		
50	5	5	2	3	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2	5	2	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	35	51	54	140							

51	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	2	5	4	4	5	34	52	56	142	
52	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
53	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
54	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5	4	36	52	57	145	
55	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
56	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	35	53	56	144	
57	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
58	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
59	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
60	5	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	37	53	57	147	
61	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
62	5	5	2	2	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	2	3	5	4	5	4	34	52	55	141	
63	5	5	2	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	49	57	141	
64	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
65	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	35	52	57	144	
66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	44	56	65	165	
67	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	39	53	65	157	
68	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	38	57	66	161
69	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	43	51	69	163	
70	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	40	49	64	153	
71	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	36	52	67	155	
72	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	39	50	67	156	
73	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	34	50	65	149	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	1	5	45	57	60	162	
75	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	41	50	68	159	

VARIABLE 1: Coaching educativo			VARIABLE 2:		
Vmax	35	19x5	Vmax	175	35x5
Vmin	19	19x1	Vmin	35	35x1
Diferencia	35-19=76		Diferencia	175-35=140	
	76/3=25			140/3=46	
	R=1			R=2	
Bajo	19-43		Bajo	35-80	
Regular	44-68		Regular	81-127	
Alto	69-95		Alto	128-175	
Metodología c D1			Política D1		
Vmax	45		Vmax	45	
Vmin	9		Vmin	9	
Diferencia	45-9=36		Diferencia	45-9=36	
	36/3=12			36/3=12	
	R=0			R=0	
Bajo	9-20		Bajo	9-20	
Regular	21-32		Regular	21-32	
Alto	33-45		Alto	33-45	
Capacitación D2			Cultural D2		
Vmax	25		Vmax	60	
Vmin	5		Vmin	12	
Diferencia	25-5=20		Diferencia	60-12=48	
	20/3=6			48/3=16	
	R=2			r=0	
Bajo	5-10		Bajo	12-27	
Regular	11-17		Regular	28-43	
Alto	18-25		Alto	44-60	
Solución de cor D3			Pedagogica D3		
Vmax	25		Vmax	70	
Vmin	5		Vmin	14	
Diferencia	25-5=20		Diferencia	70-14=56	
	20/3=6			56/3=18	
	R=2			R=2	
Bajo	5-10		Bajo	14-31	
Regular	11-17		Regular	32-50	
Alto	18-25		Alto	51-70	



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**POS
GRADO**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia"

Lima, 27 de abril de 2021

CARTA N°0468-2021-UCV-VA-EPG-FO1/1

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA-CAMPUS LIMA NORTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Lic. Adm. Roxana Elizabeth Fuentes Rufasto De Morales**, identificado con **DNI N° 16729005** y Código de matrícula N° **7002516168**, estudiante del Programa de Maestría de Administración de la Educación quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRÍA se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada "Alas Peruanas" Lima 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin que pueda obtener información, en la institución que usted representa que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador **Lic. Adm. Roxana Elizabeth Fuentes Rufasto De Morales**, asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de estudios, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes en la filial de Lima.

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

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE DEL CAMBIO

Lima, 27 de abril de 2021.

CARTA APLICACIÓN N°0104-2021-EPMH-UAP

SEÑOR(ES):

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ATENCIÓN:

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA-CAMPUS LIMA NORTE

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de presentarle a la Lic. Adm. Roxana Elizabeth Fuentes Rufasto De Morales, identificado con DNI N° 16729005 y Código Universitario N° 7002518188, quien en el Semestre Académico 2021 - 2 Registra matrícula en asignaturas correspondientes al III módulo de estudios, en la Facultad de Educación – Maestría de Administración de la Educación de esta casa superior quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar Carta de Presentación para otorgar a nuestra colaboradora, a fin de que pueda obtener información, en la institución que labora como Coordinadora Académica de la EPMH, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra trabajadora e investigadora Lic. Adm. Roxana Elizabeth Fuentes Rufasto De Morales, pueda asumir el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de estudios, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes en la filial de Lima.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.

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

Atentamente,

 UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD


Carlos Ventura Orbegoso
Jefe Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA-CAMPUS LIMA NORTE

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE DEL CAMBIO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Nº B-001-00080736 -2021-C-EPMH

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

El Director de la Escuela Profesional de Medicina Humana

Hace constar que la Lic. Adm.:

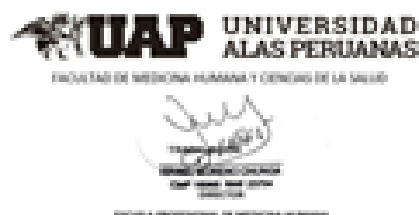
FUENTES RUFASTO DE MORALES, ROXANA ELIZABETH

Con código de matrícula Nº **7002516168** Nuestra trabajadora e investigadora Lic. Adm. Roxana Elizabeth Fuentes Rufasto De Morales de nuestra Universidad de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Medicina Humana a mi cargo, ha realizado la aplicación de encuesta del proyecto:

Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada "Alas Peruanas" Lima 2021.

Se le expide la presente solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

El documento es emitido a solicitud de la interesada y para los fines convenientes. Dado el día 27 de abril del 2021, en el local de la Universidad Alas Peruanas situado en Jr. Pedro Ruiz Gallo 251 Pueblo Libre, Lima – Perú.



Pueblo Libre, 27 de abril del 2021

Nota: La presente Constancia tiene vigencia por 3 meses a partir de su emisión.

Av. San Felipe Nº 1109 – Jesús María, Lima-Perú Teléfonos 365-0195/365-096 Anexo 139 Página Web: <http://www.uap.edu.pe>

ANEXO 06. Certificados de Validez de contenido- Matriz de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La calidad de Coaching Educativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Metodología de fortalecimiento							
1	Percibe en sus colegas actitud de fortalecimiento entre ellos.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender aprender.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Solución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El coaching educativo media en situaciones de conflictos.	X		X		X		
16	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		

17	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.	X		X		X		
19	El coaching educativo permite incrementar el rendimiento de los coachees.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: **María Ysabel Rincón Pino**

DNI: 09437868

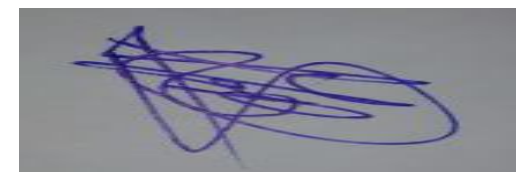
Especialidad del validador: Maestra en Educación mención Docencia e Investigación Universitaria

08 de mayo del 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Evaluación de Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Política							
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizaje contextualizados para enfrentar retos diversos.	X		X		X		
12	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
13	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
14	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
15	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		

16	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.	X		X		X		
17	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
18	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
19	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
20	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
21	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Percibe que sus colegas, tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
23	Percibe que sus colegas, tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
24	Percibe que sus colegas, tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
25	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan.	X		X		X		
26	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
27	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes.	X		X		X		
28	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender.	X		X		X		
29	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades.	X		X		X		
30	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes.	X		X		X		
31	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes.	X		X		X		
32	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes.	X		X		X		
33	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes.	X		X		X		

34	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes.	X		X		X		
35	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:
No aplicable []

Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: María Ysabel Rincón Pino

DNI: 09437868

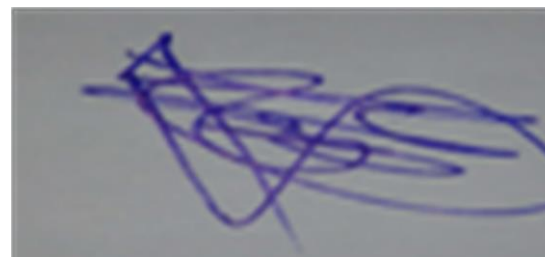
Especialidad del validador: Maestra en Educación mención Docencia e Investigación Universitaria

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

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

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

8 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La calidad de Coaching Educativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Metodología de fortalecimiento							
1	Percibe en sus colegas actitud de fortalecimiento entre ellos.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender aprender.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Solución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El coaching educativo media en situaciones de conflictos.	X		X		X		
16	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		
17	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.	X		X		X		

19	El coaching educativo permite incrementar el rendimiento de los coachees.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Isabella Francheska Vanessa Martínez Martínez **DNI: 10544480**

Especialidad del validador: Maestra en Educación mención Docencia e Investigación Universitaria

08 de mayo del 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Evaluación de Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Política							
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizaje contextualizados para enfrentar retos diversos.	X		X		X		
12	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
13	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
14	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
15	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
16	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta	X		X		X		

	preparación.							
17	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
18	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
19	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
20	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
21	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Percibe que sus colegas, tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
23	Percibe que sus colegas, tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
24	Percibe que sus colegas, tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
25	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan.	X		X		X		
26	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
27	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes.	X		X		X		
28	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender.	X		X		X		
29	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades.	X		X		X		
30	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes.	X		X		X		
31	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes.	X		X		X		
32	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes.	X		X		X		
33	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes.	X		X		X		
34	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes.	X		X		X		

35	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

No aplicable []

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Isabella Francheska Vanessa Martínez Martínez DNI: 10544480

Especialidad del validador: Maestra en Educación mención Docencia e Investigación Universitaria

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

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

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

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

8 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Coaching Educativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Metodología de fortalecimiento							
1	Percibe en sus colegas actitud de fortalecimiento entre ellos.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender aprender.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Solución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El coaching educativo media en situaciones de conflictos.	X		X		X		
16	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		
17	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.	X		X		X		

19	El coaching educativo permite incrementar el rendimiento de los coachees.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfaro Rodriguez Cesar Luis DNI: 42422588

Especialidad del validador: Dr. En Educación y Mag. En Educación Docencia y Gestión Educativa.

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

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

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

08 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Política							
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizaje contextualizados para enfrentar retos diversos.	X		X		X		
12	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
13	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
14	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
15	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
16	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta	X		X		X		

	preparación.							
17	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
18	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
19	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
20	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
21	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Percibe que sus colegas, tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
23	Percibe que sus colegas, tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
24	Percibe que sus colegas, tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X		
25	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan.	X		X		X		
26	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
27	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes.	X		X		X		
28	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender.	X		X		X		
29	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades.	X		X		X		
30	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes.	X		X		X		
31	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes.	X		X		X		
32	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes.	X		X		X		
33	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes.	X		X		X		
34	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes.	X		X		X		

35	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfaro Rodriguez Cesar Luis DNI: 42422588

Especialidad del validador: Dr. En Educación y Mag. En Educación Docencia y Gestión Educativa.

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

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

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

8 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Coaching Educativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Metodología de fortalecimiento							
1	Percibe en sus colegas actitud de fortalecimiento entre ellos.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender aprender.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.	X		X		X		
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.	X		X		X		
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.	X		X		X		
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Solución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El coaching educativo media en situaciones de conflictos.	X		X		X		
16	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones.	X		X		X		
17	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.	X		X		X		
18	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.	X		X		X		
19	El coaching educativo permite incrementar el rendimiento de los	X		X		X		

coachees.							
-----------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra DNI: 25601051

Especialidad del validador: Doctor en Educación Especialidad: Gestión de la Educación

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

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

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

08 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Política							
1	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
2	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
3	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
4	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
5	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.	X		X		X		
6	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X		
7	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X		
8	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X		
9	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X		
11	Percibe que sus colegas adquieren aprendizaje contextualizados para enfrentar retos diversos.	X		X		X		
12	Percibe en sus colegas la necesidad de conocimientos amplios.	X		X		X		
13	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos económicos con alta preparación.	X		X		X		
14	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos políticos con alta preparación.	X		X		X		
15	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos sociales con alta preparación.	X		X		X		
16	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos culturales con alta preparación.	X		X		X		

	preparación.						
17	Percibe en sus colegas enfrentan desafíos históricos con alta preparación.	X		X		X	
18	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos.	X		X		X	
19	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos.	X		X		X	
20	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos.	X		X		X	
21	Percibe que sus colegas analizan la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No
22	Percibe que sus colegas, tienen criterios variados para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X	
23	Percibe que sus colegas, tienen criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X	
24	Percibe que sus colegas, tienen criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender.	X		X		X	
25	Percibe que sus colegas valoran lo que sus estudiantes necesitan.	X		X		X	
26	Percibe que sus colegas valoran las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
27	Percibe que sus colegas identifican la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes.	X		X		X	
28	Percibe que sus colegas tienen capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender.	X		X		X	
29	Percibe que sus colegas, dan confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades.	X		X		X	
30	Percibe que sus colegas establecen lazos personales con los estudiantes.	X		X		X	
31	Percibe que sus colegas establecen vínculos significativos con los estudiantes.	X		X		X	
32	Percibe que sus colegas establecen intercomunicación afectiva con los estudiantes.	X		X		X	
33	Percibe que sus colegas cultivan la empatía con los estudiantes.	X		X		X	
34	Percibe que sus colegas se involucran con los estudiantes.	X		X		X	

35	Percibe que sus colegas buscan siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

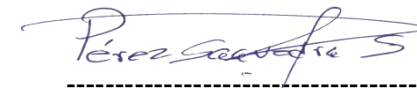
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra DNI: 25601051

Especialidad del validador: **Doctor en Educación Especialidad: Gestión de la Educación**

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Coaching educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Metodología de fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de contextos de aprendizaje. Aprendizaje más asociativo y colaborativo. 	1 - 9	Escala Ordinal	Bajo (9-20)	
				Regular (21-32)	
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Metas académicas. Metas personales y profesionales. Mediar en los conflictos. 	10 - 14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (33-45)	Bajo (19-43) Regular (44-68) Alto (69-95)
				Bajo (5-10)	
				Regular (11-17)	
				Alto (18-25)	
Solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> Docentes Alumnos Padres de familia Director 	15 - 19		Bajo (5-10)	
				Regular (11-17)	
				Alto (18-25)	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Política	Liderazgo Motivacional.	1 - 9	Escala Ordinal	Bajo (9-20)	
	Juicio pedagógico.			Regular (21-32)	
Cultural	Alta preparación. Análisis de evolución de desafíos.	10 - 21	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (33-45)	Bajo (35-80) Regular (81-127) Alto (128-175)
				Bajo (12-27)	
				Regular (28-43)	
				Alto (44-60)	
Pedagógica	Formación competitiva Alta inserción laboral	22 - 35		Bajo (14-31)	
				Regular (32-50)	
				Alto (51-70)	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. *Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
C1	.871	19
C2	.914	35

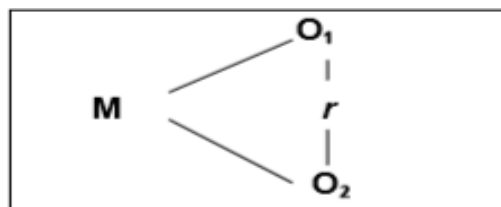
Fuente: Procesamiento de la Prueba Piloto en SPSS

Tabla 5. *Niveles de Confiabilidad*

Valores	Nivel
De 1 a 0	.No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

(Hogan 2004) preciso la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Grafico N° 01



Dónde:

M= 100 docentes de la Universidad Alas Peruanas FMHyCS – Lima -Perú

O1= Coaching educativo

O2= Desempeño Docente

r= Correlación entre dichas variables

Figuras

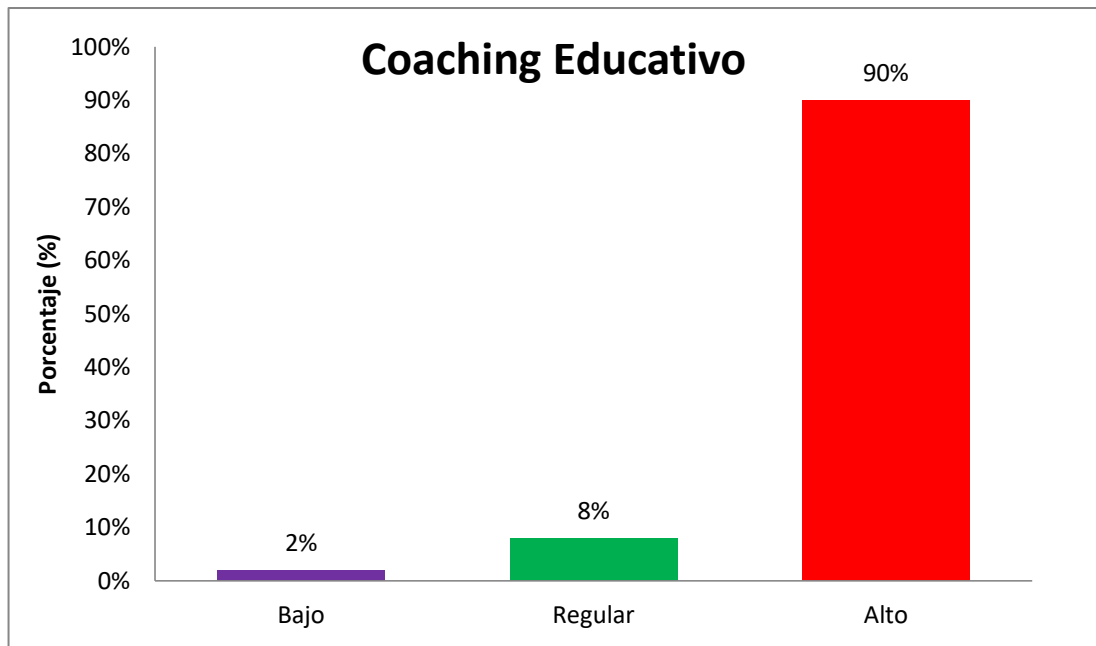


Figura 1. Coaching Educativo de los docentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.

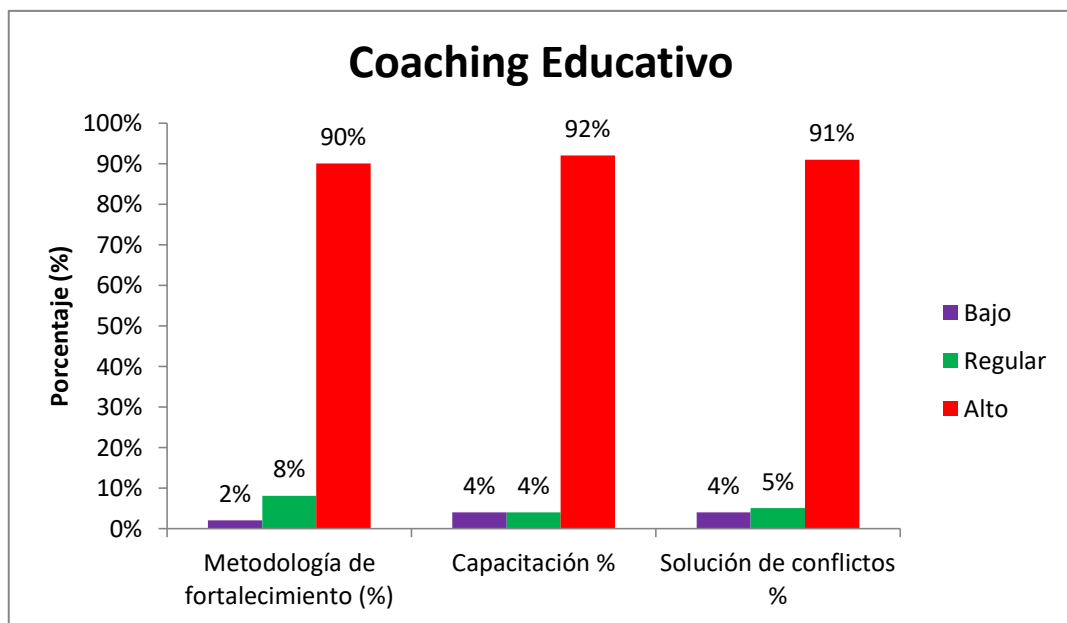


Figura 2. Dimensiones de Coaching Educativo de los docentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.

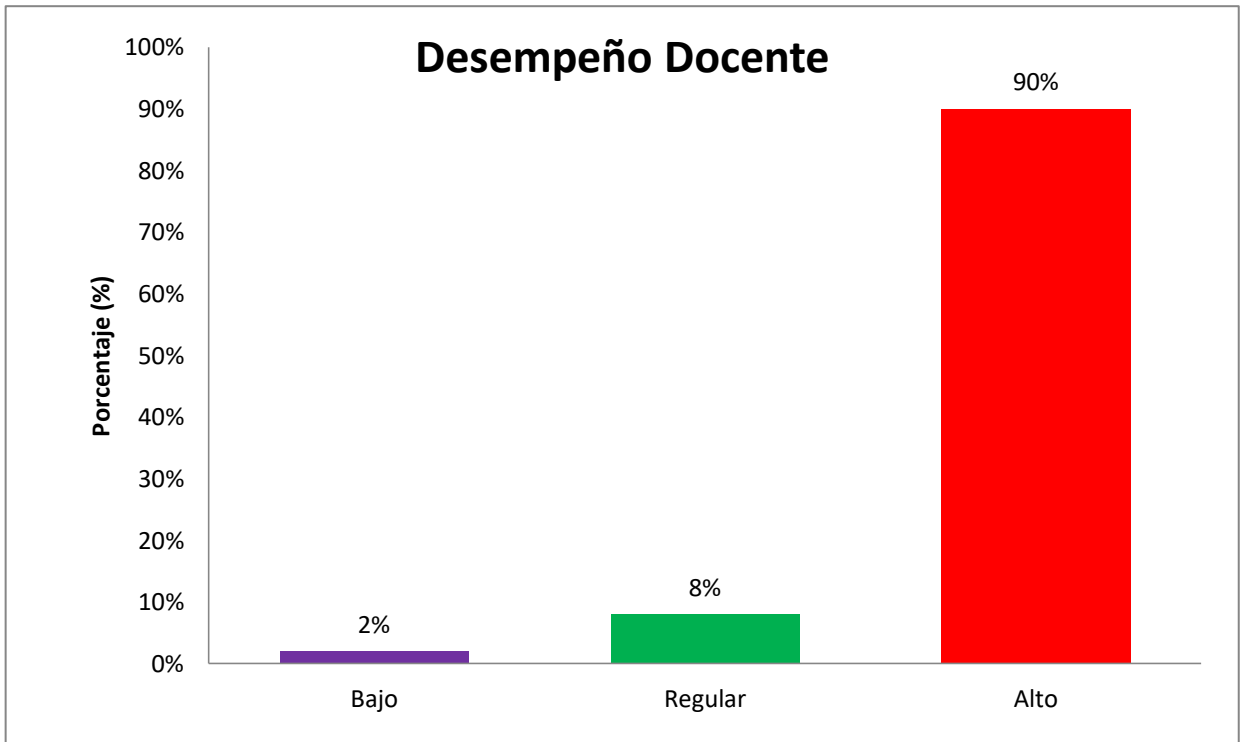


Figura 3. Desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.

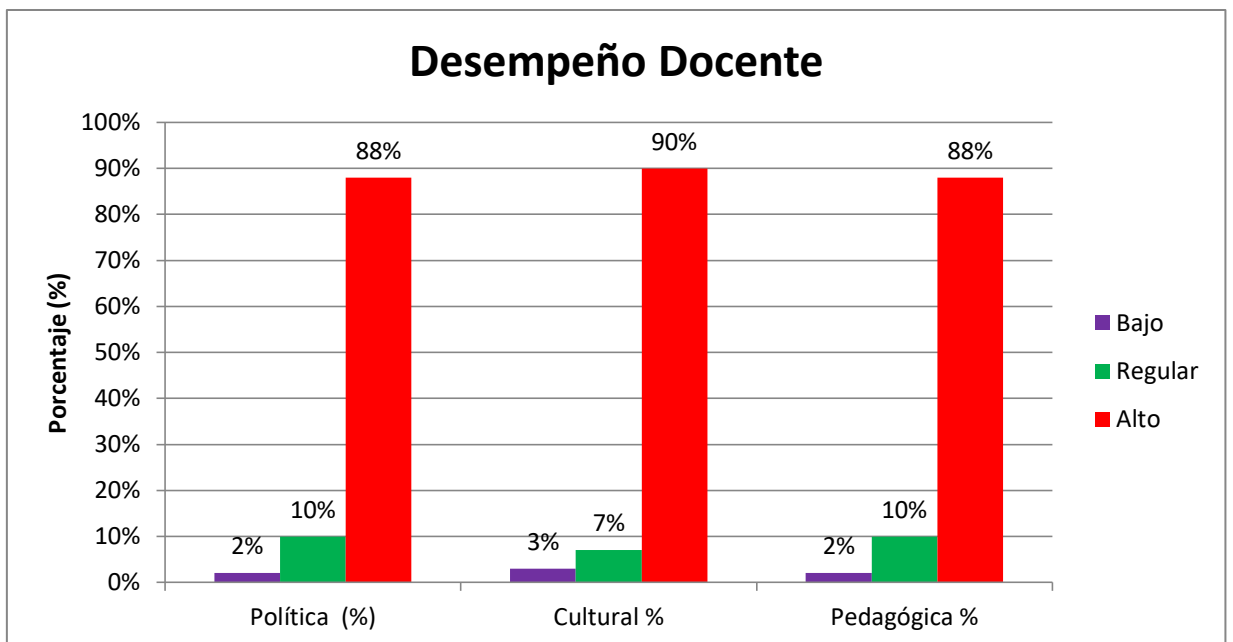


Figura 4. Dimensiones del Desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021.