



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching educativo y compromiso docente en la Institución Educativa
Inmaculada de la Merced, Chimbote 2021.**

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

AUTOR:

León Robles, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-7367-1815)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por haberme inculcado valores de superación y a mi esposa e hija por ser la razón para seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A nuestro Padre Celestial por regalarme oportunidades para seguir adelante, a los maestros de esta casa superior de estudios y en especial al Dr. Robert Iturria por el asesoramiento y acompañamiento en el diseño y desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre coaching educativo y el compromiso docente	20
Tabla 2. Relación entre coaching educativo y el compromiso docente	20
Tabla 3. Nivel de la variable Coaching educativo	21
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable Coaching educativo	21
Tabla 5. Nivel de la variable Compromiso docente	22
Tabla 6. Nivel de las dimensiones del compromiso docente	22
Tabla 7. Tabla de contingencia entre el coaching educativo y el compromiso afectivo	23
Tabla 8. Relación entre coaching educativo y el compromiso afectivo	23
Tabla 9. Tabla de contingencia entre el coaching educativo y el compromiso de continuidad	24
Tabla 10. Relación entre coaching educativo y el compromiso de continuidad	24
Tabla 11. Tabla de contingencia entre el coaching educativo y el compromiso normativo	25
Tabla 12. Relación entre coaching educativo y el compromiso normativo	25

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar si existe relación entre el coaching y compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021; para ello se desarrolló una investigación basada en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal. En cuanto a la población, esta la constituyó los 106 docentes de nivel secundaria de la institución; de los cuales se seleccionaron 84 maestros, mediante muestreo aleatorio simple. A los docentes de la muestra se les aplicó dos encuestas, el cuestionario sobre coaching y cuestionario de compromiso docente. Para determinar la correlación de las variables se utilizó la prueba Rho de Spearman teniendo como resultado $Rho = 0.265$ y $sig. = 0.015$, lo que permitió concluir que existe relación significativa de tipo positiva y baja entre el coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021. Esto significa que el coaching educativo ejecutado de manera eficiente, potenciaría también el compromiso de los docentes, en función a ello, es evidente la necesidad de implementar en las instituciones educativas el coaching, a través de un programa que desarrolle todas sus dimensiones, lo que permitirá mejorar el compromiso docente.

Palabras clave: Coaching educativo, compromiso docente, afectivo, continuidad, normativo.

Abstract

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between coaching and teaching commitment in the I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021; For this, an investigation based on the quantitative approach was developed, with a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design. Regarding the population, this was constituted by the 106 secondary level teachers of the institution; of which 84 teachers were selected by simple random sampling. Two surveys were applied to the teachers in the sample: the coaching questionnaire and the teacher commitment questionnaire. To determine the correlation of the variables, the Spearman Rho test was used, resulting in $Rho = 0.265$ and $sig. = 0.015$, which allowed us to conclude that there is a significant positive and low relationship between educational coaching and teaching commitment in the I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, in the year 2021. This means that educational coaching carried out efficiently, would also enhance the commitment of teachers, based on this, it is evident the need to implement coaching in educational institutions, to through a program that developed all its dimensions, which will improve teaching commitment.

Keywords: Educational coaching, teaching commitment, affective, continuity, normative.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se debe valorar los factores que inciden en los aprendizajes, indudablemente el docente, por su interrelación directa con los estudiantes, representa el elemento de mayor trascendencia. Su importancia radica, además, en que se trata del responsable de ejecutar las políticas educativas y los enfoques de enseñanza, por lo que, si su nivel de compromiso frente al trabajo desempeñado no es el adecuado, difícilmente se podrían alcanzar estándares de calidad en las instituciones educativas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, [Unesco], 2019a).

En los últimos años, el compromiso de los docentes se ha visto afectado a nivel mundial. Para Arcos y Pasmanik (2021) han existido pocos avances en materia de compromiso de los maestros por la relación que existe entre esta y el liderazgo del directivo. Especifica que una gran parte de directores en el mundo, y con mayor presencia en Latinoamérica, ejercen la gestión escolar despreocupados del recurso humano con el cual se trabaja, por lo que los maestros pocas veces participan en la toma de decisiones, no sienten valorado su rol y tampoco tienen conocimiento claro de la misión y visión institucionales. Manifiestan también, Salvador y Sánchez (2018) que, en Latinoamérica, el proceso de revalorización de la carrera docente es incipiente, lo cual repercute significativamente en su compromiso, no solo por el poco aliciente que estos sienten por parte sus propios sistemas educativos, sino por una sociedad que valora poco su trabajo. Merece la pena, por su parte, analizar los datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2020) con respecto a la edad docente. En datos estadísticos, se estima que el 39.9% de maestros en el mundo se sitúan en más de 50 años y, según este organismo mundial, en la próxima década se producirá un incremento de los maestros en edad de jubilación. Al respecto, si bien este factor no sería motivo de la ausencia de un compromiso afectivo con la institución, si podría ser una limitante para que se pueda mantener un compromiso normativo, representado en función del esfuerzo evidenciado en el cumplimiento de las tareas.

A nivel nacional, el compromiso del docente siempre se ha constituido en una dificultad con la que se ha tenido que lidiar en diversos ámbitos. Los resultados del diagnóstico de la Unesco (2019b), a partir del análisis de los resultados de

evaluación de la Carrera Pública Magisterial, determinan que en nuestro país solo el 19% de maestros llega a involucrarse con sus estudiantes y, solo, el 16% brinda retroalimentación en las sesiones de aprendizaje. Estos datos producto de un bajo nivel de compromiso con su labor, también se ven reafirmados con respecto a la edad promedio del docente peruano, pues según este organismo internacional, se demuestra que en los docentes de más de 60 años la inversión y posibilidad de cambio disminuye, por lo que se puede inferir un compromiso menor con respecto a la asimilación de nuevos enfoques y políticas educativas. A partir de ello, la Unesco (2019b), determina que se debe trabajar con los docentes de manera diferenciada, pues la edad y las condiciones laborales determinan el aumento o disminución del compromiso, y de no ser tomado en cuenta, se afectaría los aprendizajes de los estudiantes, el fin último de toda institución educativa.

A nivel local, la Institución Educativa Inmaculada de la Merced, ubicada en Chimbote, presenta un problema álgido con respecto al compromiso que evidencia los docentes. Se puede establecer que existe un compromiso conductual en la institución educativa, materializado en función de las actividades que, por obligación deben realizar, más no se aprecia un compromiso afectivo, de identidad o pertenencia a un tipo de cultura institucional. Esto, debido a que no se han realizado esfuerzos por parte de la dirección para realizar un acompañamiento que tenga que ver con las necesidades de los propios profesores. Esto implica que no se utilizan herramientas de liderazgo ni se vela por la mejora del compromiso de la comunidad educativa, en especial de los maestros. Esto ha afectado a la institución educativa de diversas maneras, tanto a nivel del clima escolar, como a nivel de identidad, pero, sobre todo, a nivel de logro de aprendizaje de los propios estudiantes, por lo que estamos seguros que, de disminuir la problemática descrita, podremos obtener mejores resultados en la calidad de las metas propuestas por la institución educativa.

Por lo expuesto, el problema consiste en determinar ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021?

Esta investigación posee una justificación teórica, dado que para el soporte del estudio se utilizará información sobre las variables desde el panorama educativo.

Esto debido a que se trata de variables muy ligadas al ámbito empresarial, pero que en los últimos años han irrumpido con fuerza en educación. Por ello, la construcción de un marco teórico del coaching como del compromiso docente representará un aporte significativo para la mejora de la gestión educativa a partir de su comprensión.

Esta investigación posee también una justificación metodológica, puesto que se utilizarán dos cuestionarios para la medición de cada variable. Tomando en consideración que ambos representan garantía de seriedad para la obtención de resultados, por su validez y confiabilidad, pueden ser utilizados en otros estudios, de contextos similares o diferentes al que se plantea en esta investigación.

Esta investigación posee, por último, una justificación práctica y social. Ello implica que los beneficiarios directos de los resultados, conclusiones y sugerencias obtenidos son los docentes, en relación a una mejora de su desempeño, y también de su condición psicológica y afectiva. Por otro lado, también se pretende mejorar las habilidades directivas de la institución, lo cual beneficia a toda la comunidad educativa. Esto nos permite también valorar la investigación como un aporte a la mejora de las características de la sociedad, pues se trata de mejorar los aprendizajes de sus futuros ciudadanos.

El objetivo general del estudio pretende determinar si existe relación entre el coaching y compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021. Considerando el objetivo general se desprendieron los siguientes objetivos específicos que orientarán la investigación, primero, identificar el nivel de coaching educativo en la I.E. Inmaculada de la Merced; segundo, determinar el nivel del compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced; tercero, identificar la relación entre el coaching y el compromiso afectivo en los docentes de la I.E.; cuarto, identificar la asociación entre el coaching y el compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.; quinto, determinar la relación entre el coaching y el compromiso normativo en los docentes de la I.E.

Ante estos objetivos se estableció como hipótesis general del trabajo que sí existe una relación entre el coaching y el compromiso de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021. Siendo la primera hipótesis específica, la que señala que existe una relación significativa entre el coaching y el compromiso afectivo en los docentes de la I.E.; la segunda hipótesis, establece

que existe una asociación significativa entre el coaching y el compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.; la última hipótesis específica, determina que existe relación significativa entre el coaching y el compromiso normativo en los docentes de la I.E.

II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de estudios previos, se encontraron investigaciones directa e indirectamente relacionadas con el objetivo de estudio. En el plano internacional se tiene el estudio de la ecuatoriana Barreno (2021), quien se propuso desarrollar un programa de coaching que fortalezca el compromiso organizacional; por ello en su estudio partió de un diagnóstico de la variable, utilizando una muestra constituida por 142 trabajadores que respondieron el test de compromiso; obteniendo como resultado un nivel regular, tal como en sus dimensiones afectivo y de continuidad; solo en la dimensión del compromiso normativo el nivel evidenciado fue bajo.

Ramírez (2019), se propuso diseñar un programa basado en el coaching que mejore el engagement o compromiso del profesorado; para ello, usó un diseño mixto de tipo descriptivo propositivo, considerando a 115 docentes como muestra para el estudio. Los participantes realizaron una encuesta, una entrevista y un grupo focal, para recabar la información sobre las variables de estudio. De lo procesado, se concluye que el nivel de engagement docente es medio (72.2%), al igual que sus tres dimensiones, vigor, absorción y dedicación; además, existe una relación significativa de nivel moderada ($r=0.403$) entre ambas variables.

Ledford et al. (2017), realizaron una investigación para demostrar que la aplicación del coaching promueve el compromiso y la interacción en pequeños grupos; para lograrlo, manejaron un diseño experimental a una muestra constituida por 45 personas. Luego de la aplicación de las sesiones de coaching, se obtuvo como resultados que la intervención fue efectiva, puesto que se observó una mejora en el compromiso (variable dependiente); lo que permitió comprobar la hipótesis de trabajo de que el coaching mejora el compromiso y la interacción en grupos pequeños.

En el plano nacional, García (2020) desarrolló su estudio en Lima con la finalidad de establecer si el coaching educativo influye en el desempeño de los docentes. Empleó para su investigación un diseño correlacional causal y como técnica la encuesta para recolectar la información a 60 maestros que conformaron la muestra. Entre los resultados procesados se encontró que el nivel de coaching

educativo era eficiente (48.3%), seguido muy de cerca por el nivel regular con un 46.7%; según los encuestados.

En referencia a la variable coaching educativo, la investigación de Sánchez (2019) realizada en Trujillo, tuvo como fin corroborar la asociación entre el coaching y el liderazgo distribuido, para ello primero determinó el nivel de coaching educativo y sus dimensiones, en una muestra compuesta por 80 docentes de primaria y secundaria, quienes respondieron cuestionarios como técnicas de recojo. Entre los resultados se halló que el nivel de coaching que perciben los docentes es medio, al igual que en sus dimensiones, modelo cooperativo, participación en el sistema y mediador en conflictos.

Guzmán (2019) tuvo como propósito establecer la relación entre las variables coaching y liderazgo pedagógico, por lo que su primer objetivo específico buscó identificar el nivel de la primera variable en una muestra de 35 profesores, quienes mediante cuestionarios, brindaron los datos para el estudio. Luego del análisis de los datos, se concluyó con respecto al objetivo específico de nuestro interés que el coaching presenta un nivel alto; en cuanto a sus dimensiones los niveles varían, el modelo cooperativo presentó un nivel alto; la participación en el sistema educativo, un nivel muy alto; y la mediación en situaciones de conflicto, un nivel medio.

En lo que respecta a la variable compromiso docente se identificó la investigación realizada por Trinidad (2020) en Lima, que tuvo como uno de sus objetivos específicos establecer el nivel de la variable y dimensiones del compromiso docente; en su estudio de tipo descriptivo, contempló una muestra de 97 maestros y empleó cuestionario como técnica. En los resultados descriptivos referidos al objetivo específico señalado se concluyó que el compromiso docente alcanzó un nivel medio (56.7%); el mismo nivel (medio) predominó en sus dimensiones afectivo, de continuidad y normativo.

Por su parte, Bromley (2020), en la misma ciudad, desarrolló un estudio, siendo uno de sus objetivos propuestos establecer el nivel de engagement o compromiso docente, para lo cual administró un cuestionario que permita recoger la información de los 134 docentes consultados, estos resultados arrojaron que el engagement se encuentra en un nivel alto (71%); con respecto

a sus dimensiones, la dedicación y absorción lograron un nivel también alto, mientras que la dimensión vigor, solo nivel regular.

El coaching es una de las herramientas más recurrentes en el ámbito organizacional para poder lograr un mejor desempeño laboral, pero también un desarrollo a nivel individual. Malucelli et al. (2021), tomando en consideración a la Escuela Europea de Coaching, explican que el coaching es la habilidad para ayudar a otras personas a través del arte de hacer preguntas, promoviendo de esta manera el aprendizaje, y la exploración de posibilidades nuevas que les permitan a las personas cumplir con sus metas. De esta definición, se puede establecer que el coaching no es una habilidad para el trabajo de consultoría o la emisión de consejos, sino que parte del proceso de inducción a la autorreflexión para el esclarecimiento de las dificultades y generar sus propias alternativas. Así también lo manifiesta Arqueros (2015), quien menciona que se trata de una relación profesional que motiva la obtención de resultados positivos, no solo en el plano laboral, sino también en el personal, de tal manera que a través de la misma se pueda profundizar en el autoconocimiento, además de mejorar su productividad y su calidad de vida. De igual manera, Mejía y Jáuregui (2020) indican que el coaching, como disciplina moderna, se constituye en una metodología poderosa que impulsa el cambio en la búsqueda del éxito, los objetivos, metas y retos que se propongan.

A partir de las definiciones anteriores, se hace indispensable poder definir al coaching educativo, para lo cual, tomando en consideración los aportes de Palmerín y Sesento (2019), se podría concebir como el proceso por el cual se realiza un acompañamiento a los elementos que forman parte del sistema educativo, de manera creativa y reflexiva, con el objetivo de que puedan alcanzar sus metas personales y profesionales. Por ello, se puede entender que esta herramienta potencia las habilidades docentes, mejora sus competencias para el proceso de enseñanza aprendizaje, y les brinda capacidad para la resolución de conflictos, en su vida y en su centro de labores. Esto también es reafirmado por Walsh et al. (2020), quien explica que el coaching educativo mejora las prestaciones individuales y profesionales, puesto que ayuda al individuo a centrar su atención al total de posibilidades del contexto. Esta apertura mental sirve, por tanto, también para la vida personal.

Para Rosa et al. (2015), existen cuatro pilares o principios sobre los que el coaching se apoya. El primero es elevar el nivel de conciencia. Según este principio, el coaching busca que las personas sean conscientes y puedan tener mayor claridad, pero no solo de lo que hacen laboralmente, sino también de sus emociones, creencias y pensamientos. Revilla et al. explica (2021) que cuando esta herramienta se usa adecuadamente, se eleva el nivel de concentración y de sensación, por lo que aspectos que pasan desapercibidos son tomados en cuenta a través de una agudeza de la percepción y autoconocimiento de las potencialidades. Esta autoconsciencia que se va adquiriendo y desarrollando es la medida que permite tener un mejor control de las situaciones y viabilizar la mejora solución a los problemas que pueden surgir en el contexto educativo.

Un segundo principio es el de la responsabilidad. Rosa et al. (2015) explica que la labor que tiene el coach no es brindar la solución al problema. Braam (2020) lo reafirma al considerar que la esencia del coaching se encuentra en que, al ser el propio individuo quien aprende a viabilizar los caminos para la consecución de objetivos, se adquiere una responsabilidad y un compromiso con aquello que se desea alcanzar. Por ello, el coachee es responsable de sus actos, los cuales han surgido por esa autonomía en la selección de los objetivos a corto plazo y de la consciencia de sus virtudes y debilidades.

El tercer principio es el de la creatividad, según el cual esta metodología de acompañamiento mejora la perspectiva de un asunto. Ello implica pensar desde una óptica distinta, lo que llevará a nuevos descubrimientos que finalmente desembocará en nuevas formas de actuar ante determinadas situaciones. Kraft y Blazar (2018) consideran, con base en las características del perfil docente, que el coaching es indispensable para la adquisición de un pensamiento creativo del maestro, pues esto le permite desarrollar una imaginación más amplia y mayor flexibilidad. Además, Álvarez et al (2018) manifiestan que dota al maestro de una mejor prestación de su labor en la búsqueda de aprendizajes de mayor calidad.

Por último, el coaching exige un principio de transformación. Tiene como propósito principal lograr el cambio, por lo que este fin último determina la razón de ser de esta herramienta. Altopiedi y Burgos (2020) indican que el coaching representa un punto de llegada, lo cual se establece con base en las metas

planteadas. De igual manera Brulhart et al. (2019) explica que el trabajo del coach parte del presente hacia el futuro, pero tomando en consideración que el pasado es una fuente de recursos que pueden ser aprovechados. Por ello, el coaching no es una herramienta correctiva, pues pone énfasis en las soluciones antes que los problemas.

La teoría general del coaching indica que es importante no solo considerar los puntos de partida y llegada, sino también el proceso, en el cual las metas se han ido cumpliendo progresivamente con base en decisiones tomadas. Es en este proceso de coaching en el cual se pueden identificar cuatro elementos, de entre los cuales se destaca en primer lugar al coach. Lizote et al. (2019) indican que se trata de un especialista en el manejo del enfoque sistémico de la organización, por lo que es un catalizador de proceso que busca que otra persona pueda cumplir con objetivos específicos. Paul et al. (2019), indican, por su parte, que el accionar del coaching es muy amplio, pues implica la orientación para que el coachee defina sus objetivos, clarifique las actividades que le permitirán alcanzar los objetivos y proponga alternativas a las dificultades surgidas durante el proceso. Valderrama (2017) indica que el coach educativo debe tener, entre sus cualidades, la capacidad de observación para poder adaptarse a las necesidades del coachee; ser un experto, lo que implica que mientras mayor formación tenga en el tema podrá tener mayores herramientas para la orientación; y un gran manejo del feedback, lo cual le permite trabajar con la información de retorno para generar la autorreflexión.

El segundo elemento es el coachee, el cual, para Recuenco (2018) resulta ser el protagonista del proceso. Se trata del individuo con quien trabaja el coach y es quien posee los recursos que le permitirán lograr el objetivo. Birck y Ziliotto (2017) consideran que, en ocasiones, el coachee no es consciente de los recursos que posee, pero es labor del coach facilitárselos a través del autoconocimiento. Altun (2017) considera que una de las características más importantes del coachee, para la generación del cambio, es el compromiso. Esto, en el caso del coaching educativo, demuestra la predisposición para el trabajo, para lograr mejoras en la práctica y para automotivarse cuando no se logren resultados inmediatos. Es por eso que el coachee debe tener apertura al cambio

y proponerse objetivos que representen un reto que lo obliguen a salir de la comodidad en la que se encuentra.

Como tercer elemento se encuentran las reuniones periódicas, las cuales, para Altopiedi y Burgos (2020), son las sesiones que se dan entre el coach y el coachee en el proceso de desarrollo del coaching. Es necesario tomar en consideración la duración de las reuniones, las cuales siempre variarán en base a las necesidades, los objetivos que se han establecido, la urgencia y las circunstancias. Álvarez et al. (2018) manifiesta que, en el caso de las instituciones educativas, el tiempo se convierte en una limitante para las sesiones de coaching, por lo que existen variante además del medio presencial, como las sesiones virtuales en directo, a distancia en diferido y el autocoaching, que se realiza con material autoadministrable.

El último elemento es el plan de acción. Lizote et al. (2019) considera que el coaching no es una herramienta que trabaje para el alcance de conocimiento o teoría, sino que se cimenta sobre la acción. Por ello, su esencia se encuentra en la ejecución de actividades que permiten cumplir con las metas. Altopiedi y Burgos (2020), de igual manera, explican que el accionar del coachee se evidencia en la toma de decisiones durante el proceso, lo cual debe materializarse en fases que son las que se deben seguir en las sesiones para el alcance del objetivo final. Esto implica, que, como parte de un plan de acción, se deben considerar los riesgos y problemas que pueden surgir, además de medidas de contingencia ante posibles desviaciones.

En este trabajo de investigación se tomarán en consideración tres dimensiones para la variable coaching educativo: el modelo cooperativo, la participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto. Con respecto a la primera García (2020) explica que se sustenta en el enfoque de aprender a aprender. Esto significa que los cambios experimentados no son solo a nivel de conducta inmediata, sino que se logran a nivel de pensamiento y de costumbres emocionales. Por ello, esta dimensión toma en consideración el carácter no directivo del coaching educativo, para centrarse en el aprendizaje permanente, el carácter autorreflexivo y el desarrollo de madurez. Con respecto a la segunda dimensión, esta busca que los involucrados en el sistema educativo puedan ser competitivos, para lo cual se debe buscar que identifiquen las herramientas que

poseen a través del autoconocimiento. Para Palmerín y Sesento (2019), son indicadores de competencia el cumplir con las funciones y obligaciones, la utilización de los recursos que posee y el desarrollo del liderazgo. Por último, la dimensión de mediar en situaciones de conflicto hace referencia, para García (2020), a utilizar al coaching como un instrumento que permite intervenir cuando existan situaciones conflictivas entre los distintos actores educativos. Ello permite tomar las mejores decisiones en la búsqueda del bien común.

En cuanto a la revisión teórica del compromiso docente, es necesario partir de su conceptualización. Fernández y Medina-Vicent (2017) consideran la variable como un estado de carácter psicológico que se da entre el empleador y el empleado; el cual está relacionado a la permanencia en la empresa (Woo, 2017). Otra perspectiva conceptúa el compromiso como el sentimiento de obligación o responsabilidad voluntaria del trabajador hacia la organización, con el propósito de alcanzar las metas institucionales (Imron, et al., 2020); lo anterior establece el nivel de desempeño del trabajador (Tripijana y Llorens, 2015) y su autorrealización (Park y Wee, 2020).

Según Fernández (2021), en el campo educativo, el compromiso en el profesorado puede definirse como la motivación intrínseca que conlleva a que los docentes se involucren en energía y tiempo en su institución educativa; además, el compromiso docente se refleja en la búsqueda de la mejora continua, motivado por el deseo de lograr aprendizajes efectivos y de calidad en los estudiantes (Takamatsu y Yamaguchi, 2018). Al igual que Imron, et al. (2021), quienes coinciden en señalar que el compromiso es un claro indicador del desempeño profesional del docente.

Para Paul et al. (2019), el compromiso con la institución hace referencia al sentimiento de reconocimiento e identidad de los trabajadores hacia su organización y sus metas; así como el deseo de formar parte o pertenecer a este centro de labores (Lizote et al., 2019). Martínez-Urbe et al. (2020) sostienen que es la capacidad de desarrollar sinergia entre pares y una actitud colaborativa que permita la superación de desafíos. Lo expuesto evidencia lo íntimamente relacionado que está el compromiso del docente con su responsabilidad hacia la institución educativa (Flores, y Sullca, 2020).

El compromiso docente involucra por parte del maestro varias acciones (Reynders et al., 2019), involucramiento en la gestión escolar, desarrollo continuo profesional, planificación adecuada de los aprendizajes, así como la ejecución de las sesiones diseñadas previamente que logren el propósito de aprendizaje. Por su parte, Altun (2017) considera dentro de las prácticas del compromiso, el cumplimiento de las tareas asignadas y la calidad de enseñanza que se le brinda al estudiante.

Para dimensionar la segunda variable, se tomó en consideración lo establecido en los estudios de Meyer y Allen (1991) en sus investigaciones concluyeron que el compromiso organizacional se compone de tres aspectos, el afectivo, la continuidad y el normativo (May et al., 2020).

La dimensión referida al componente afectivo, está compuesta de las emociones o sentimientos positivos que provocan una predisposición y motivación adecuadas para un involucramiento voluntario hacia los fines organizacionales (Villa et al., 2020). Según Flores, y Sullca (2020), esta dimensión responde a la satisfacción que le brinda la institución con respecto a las necesidades y expectativas del trabajador.

La dimensión del componente de continuidad, se basa en una relación más racional, que parte del análisis de las ventajas y desventajas que brinda la organización en referencia al aspecto económico y desarrollo profesional. A diferencia de la anterior dimensión este componente se centraliza en el contexto de lo material, dependiendo de las políticas de incentivo y remuneración que maneje la institución (Paz et al., 2020).

La última dimensión del componente normativo, mezcla las dos dimensiones anteriores y se refleja en la lealtad hacia la organización, a consecuencia de un sentimiento de agradecimiento y obligación por parte del trabajador; quien percibe haber recibido de la institución los estímulos económicos y emocionales necesarios; esto le conlleva a pensar que es lo correcto según lo normado o reglado (Siri et al., 2020).

El compromiso de los docentes se ve influido por varios factores (Cerviño et al., 2017). El primero de ellos es la política social hacia los docentes, puesto que un docente que se siente valorado o en una situación social en ascenso, muestran

mayor disposición para asumir compromisos con su institución educativa; por el contrario, si el docente percibe que se han deteriorado o no considerado sus condiciones de trabajo, evidenciarán un rechazo o resistencia a los cambios que se propongan. Por ello, las políticas educativas y el mismo sistema educativo peruano deben asegurar la revalorización de la carrera docente, lo que impulsará el proceso de cambio en el profesorado.

Otro factor que incide en el compromiso docente, es la personalidad, la cual influye incluso en la selección de la institución educativa donde se labora. La estabilidad emocional, la responsabilidad, la extraversión y la adaptabilidad son algunos de los aspectos claves de la personalidad. Otro muy significativo es el autoconcepto, entendido como la opinión o creencia que tiene el docente sobre él mismo y su desempeño. Esta autovaloración se ve reflejada en la confianza que muestra el profesor en su capacidad personal y profesional, lo que a su vez tiene una relación bidireccional con el éxito que obtenga, ya que a mayor éxito, mayor será la confianza; y al ser mayor la confianza, el desempeño será mejor.

Un tercer factor lo es la satisfacción laboral, puesto que el sentimiento de que la institución donde se labora cumple con las expectativas, reconoce y valora el trabajo realizado, posibilita un desarrollo personal y profesional adecuado; impulsa a que el profesor asuma un mayor compromiso con los fines de la institución, es decir, un mayor compromiso con la calidad educativa, lo que implica un mejor desempeño.

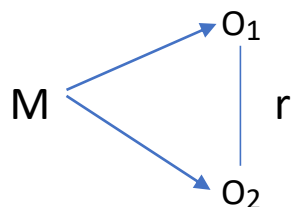
La interrelación con los demás, constituye un cuarto factor determinante en el compromiso docente. Las relaciones que el docente establece con los estudiantes, colegas, padres y otros miembros de la institución educativa, le permiten un desarrollo personal y una retroalimentación adecuada gracias a la información de nosotros mismos, que nos dan las personas con las que interrelacionamos. La calidad de interrelación que tengamos condiciona el rendimiento que puedan alcanzar nuestros estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el tipo de investigación es básica, ya que lo que buscó es generar conocimiento sobre las variables que se establecen en el estudio. Asimismo, el estudio está basado en un enfoque cuantitativo dado que los datos serán medidos a través de un proceso estadístico (Yucra y Bernedo, 2020). En referencia a su diseño, se estableció para esta investigación uno de tipo no experimental, considerando que no se realizará la alteración de ninguna de las variables, solo se midieron en su estado actual (Ñaupas et al., 2018). De acuerdo al nivel es descriptivo correlacional, puesto que lo que se pretendió con este estudio es analizar si existe relación entre el coaching educativo y el compromiso docente. Finalmente, es transversal porque la presente investigación se efectuó en un lapso y espacio determinado (Hernández et al., 2014).

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Docentes de la I.E.E. Inmaculada de la Merced, 2021.

O₁: Observación a la variable Coaching educativo

O₂: Observación a la variable Compromiso docente

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

El coaching educativo es el proceso por el cual se realiza un acompañamiento a los elementos que forman parte del sistema educativo, de manera creativa y reflexiva, con el objetivo de que puedan alcanzar sus metas personales y profesionales (Palmerín y Sesento, 2019).

El compromiso docente puede definirse como la motivación intrínseca que conlleva a que los docentes se involucren en energía y tiempo en su institución educativa, lo que se refleja en la búsqueda de la mejora continua, motivado por el deseo de lograr aprendizajes efectivos y de calidad en los estudiantes (Fernández, 2021).

Definición operacional

El coaching educativo es un proceso de acompañamiento que busca la autorreflexión en tres dimensiones, el modelo cooperativo, la participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto.

El compromiso docente involucra un proceso motivacional que se desarrolla mediante sus aspectos, afectivo, normativo y de continuidad.

Indicadores

Con respecto a la variable coaching educativo se tiene como indicadores de la dimensión modelo cooperativo a los indicadores crea conocimiento y crea personas íntegras, por otro lado, la dimensión participación en el sistema educativo incluye a los indicadores promueve el desarrollo de los integrantes y utiliza recursos y herramientas para el desarrollo; finalmente, la dimensión mediación en situaciones de conflicto contiene los indicadores desarrolla consensos y fortalecimiento del coachee.

Con respecto a la variable Compromiso docente se tiene como indicadores de la dimensión Afectivo a los indicadores Sentido de pertenencia y Felicidad laboral, por otro lado, la dimensión continuidad incluye a los indicadores Posibilidades laborales e Inversión personal; finalmente, la dimensión Normativo contiene los indicadores Lealtad y Sentimiento de obligación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se entiende por población al grupo de elementos con características similares que serán sujeto de estudio (Ñaupas et al., 2018). Para los fines de este estudio la población estaba compuesta por 106 docentes de la I.E.E. Inmaculada de la Merced que se encuentran laborando en el año lectivo 2021, de los cuales 80 son mujeres y 26 varones.

La muestra, es considerada como una fracción de la población que permite la representatividad (Ñaupás et al., 2018). En la investigación la muestra estuvo determinada por fórmula estadística, resultando 84 docentes como el tamaño muestral.

$$n = \frac{z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra.

z = 1,64 (90%). Nivel de confianza

p = 0,5. Probabilidad que el estudio se realice al 50%.

q = 1– p = 1 – 0,5

N = 106 Tamaño de la población.

E = 0,01 Error susceptible de cometer.

Reemplazando datos:

$$n = \frac{(1.64)^2(0.5)^2(106)}{(0.01) (105) + (0.6724)}$$
$$n = 84$$

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, lo que implicó que el azar fue el medio para elegir a los 84 docentes.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la presente se utilizó la encuesta, entendida como una técnica que permite el recojo de datos mediante la interrogación a muestras grandes (Hernández et al., 2014).

El instrumento seleccionado para la medición de las dos variables fue el cuestionario, el cual se compone de interrogantes secuenciales que garantizan el acopio de los datos.

El cuestionario sobre el coaching educativo, fue elaborado por Martel (2018) y adaptado por el investigador, se desarrolla en 17 ítems que representan las dimensiones de la variable, estos son respondidos mediante tres opciones: no (1), tal vez (2) y sí (3).

Mientras que el cuestionario sobre el compromiso docente fue elaborado por May, Barroso y Hernández (2020), se desarrolla en 18 ítems que representan las dimensiones de la variable, estos son respondidos mediante cinco opciones: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), neutral (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Para garantizar la validez se procedió a realizar juicio de expertos con tres especialistas, los cuales revisaron los instrumentos para garantizar que cuenten con coherencia entre sus elementos, caso contrario, señalaron sugerencias de mejora que se debieron implementar para su correspondiente validación.

Los cuestionarios obtuvieron la confiabilidad a través del valor de Alpha de Cronbach, el que se logró luego de un pilotaje a 10 docentes no considerados en la muestra. Según la escala, el resultado fue mayor a 0.70 para que sea considerado confiable.

3.5. Procedimientos

- Revisión de la fundamentación teórica de las variables de estudio.
- Selección de la muestra para la investigación.
- Diseño de los instrumentos para el recojo de datos.
- Validación y confiabilidad de ambos instrumentos.
- Administración de los instrumentos de investigación a la muestra.
- Análisis de los datos acopiados.

3.6. Método de análisis de datos

Los programas que se utilizaron para este proceso investigativo fueron Microsoft Excel y el SPSS, con ellos se pudo formular los gráficos y tablas según los objetivos propuestos.

En el procesamiento inferencial, lo primero fue realizar una prueba de normalidad, a partir de allí, se decidió por una prueba no paramétrica, como Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se gestionó el permiso de la institución educativa para la realización de la investigación. Es importante señalar que la información recabada solo fue empleada para los objetivos consignados en el estudio. Además, se garantizó que los datos no sean manipulados, se mantienen sin alteraciones. Por último, la participación se mantuvo anónima para la protección de los encuestados.

IV. RESULTADOS

En el estudio se contó con 84 docentes que fueron los que integraron la muestra, los mismos que respondieron los cuestionarios mediante el formulario de Google.

Considerando la cantidad de unidades de información se realizó una prueba de normalidad, centrándose en el resultado arrojado por Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra supera los 50 casos, de los valores se concluyó que los datos no tenían una distribución normal lo que exige el uso de una prueba no paramétrica como Spearman.

Para un mejor entendimiento de los resultados se detalla las siguientes abreviaturas:

Sig. = Significancia

Rho = Correlación de Spearman

Fi = Frecuencia acumulada

% = Porcentaje obtenido

Objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan el coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 1

Tabla de contingencia entre coaching educativo y el compromiso docente

		V2. Compromiso docente		
		Regular	Alto	Total
V1. Coaching educativo	Regular	5 6,0%	0 0,0%	5 6,0%
	Eficiente	70 83,3%	9 10,7%	79 94,0%
Total		75 89,3%	9 10,7%	84 100,0%

Interpretación

Los datos de la tabla cruzada muestran que el 83.3% de docentes que señalaron un nivel eficiente de implementación del coaching educativo, situaron el compromiso docente a un nivel regular. Así también, el 10,7% de los encuestados que perciben un coaching educativo eficiente, califican el compromiso docente como alto.

Tabla 2*Relación entre coaching educativo y el compromiso docente*

	Rho de Spearman	V2: Compromiso docente
V1: Coaching educativo	Coefficiente de correlación	,265*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	84

Interpretación

En los datos de la tabla se establece que la significancia (0.015) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.265; estos resultados de la prueba de Spearman, permiten aceptar que existe una relación significativa entre las variables de estudio (coaching educativo y compromiso docente), además se comprueba que esta correlación es positiva y baja.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de implementación del coaching educativo en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 3

Nivel de la variable Coaching educativo

Nivel	<i>fi</i>	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	5	6%
Eficiente	79	94%
Total	84	100.0%

Interpretación:

Del análisis de las respuestas brindadas se establece que el coaching educativo posee un nivel eficiente de implementación (94%), según la perspectiva de los docentes encuestados.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la variable Coaching educativo*

Nivel	Modelo cooperativo		Participación en el sistema educativo		Mediación en situaciones de conflicto	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
Regular	8	9.5%	5	6%	8	9.5%
Eficiente	76	90.5%	79	94%	74	88.1%
Total	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%

Interpretación:

En referencia a las dimensiones del coaching educativo, los docentes perciben que todas las dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediación en situaciones de conflicto) se encuentran implementadas a un nivel eficiente. Es importante señalar que solo la dimensión de mediación obtuvo representatividad en el nivel deficiente (2.4%).

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 5

Nivel de la variable Compromiso docente

Nivel	<i>fi</i>	%
Bajo	0	0.0%
Regular	75	89.3%
Alto	9	10.7%
Total	84	100.0%

Interpretación:

Del análisis de las respuestas brindadas se establece que el compromiso de los docentes está en nivel regular, lo que se evidencia con el 89.3% obtenido, esto seguido de un mínimo 10.7% que valoran en un nivel alto a la variable.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones del compromiso docente*

Nivel	Afectivo		Continuidad		Normativo	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	0	0%	23	27.4%	3	3.6%
Regular	30	35.7%	59	70.2%	69	82.1%
Alto	54	64.3%	2	2.4%	12	14.3%
Total	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%

Interpretación:

En cuanto a las dimensiones del compromiso, los docentes perciben que solo la dimensión afectiva alcanza un nivel alto, con un 64.3%; a diferencia de las dimensiones de continuidad y normativo, las cuales señalan un nivel regular (70,2% y 82.1% respectivamente). Además, el nivel bajo solo se evidenció en las dimensiones de continuidad y normativo, y mínimamente.

Objetivo específico 3: Establecer si existe relación entre el coaching educativo y el compromiso afectivo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 7

Tabla de contingencia entre el coaching educativo y el compromiso afectivo

		Compromiso afectivo		Total
		Regular	Alto	
V1. Coaching educativo	Regular	3 3,6%	2 2,4%	5 6,0%
	Eficiente	27 32,1%	52 61,9%	79 94,0%
Total		30 35,7%	54 64,3%	84 100,0%

Interpretación

Los datos de la tabla cruzada muestran que el 61.9% de docentes que señalaron un nivel eficiente de implementación del coaching educativo, situaron el compromiso afectivo a un nivel alto. Así también, el 32.1% de los encuestados que perciben un coaching educativo eficiente, califican el compromiso afectivo como regular.

Tabla 8*Relación entre coaching educativo y el compromiso afectivo*

Rho de Spearman		Compromiso afectivo
V1: Coaching educativo	Coefficiente de correlación	,406**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

Interpretación

En los datos de la tabla se establece que la significancia (0.00) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.406; estos resultados de la prueba de Spearman, permiten aceptar que existe una relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión afectiva; además se comprueba que esta correlación es positiva y moderada.

Objetivo específico 4: Establecer si existe relación entre el coaching educativo y el compromiso de continuidad de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 9

Tabla de contingencia entre el coaching educativo y el compromiso de continuidad

	Compromiso de continuidad		
	Regular	Alto	Total
V1. Coaching educativo Regular	5	0	5
	6,0%	0,0%	6,0%
Eficiente	70	9	79
	83,3%	10,7%	94,0%
Total	75	9	84
	89,3%	10,7%	100,0%

Interpretación

Los datos de la tabla cruzada muestran que el 83.3% de docentes que señalaron un nivel eficiente de implementación del coaching educativo, situaron el compromiso afectivo a un nivel regular. Así también, el 10.7% de los encuestados que perciben un coaching educativo eficiente, califican el compromiso afectivo como alto.

Tabla 10*Relación entre coaching educativo y el compromiso de continuidad*

Rho de Spearman		Compromiso de continuidad
V1: Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,115*
	Sig. (bilateral)	,005
	N	84

Interpretación

En los datos de la tabla se establece que la significancia (0.005) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.115; estos resultados de la prueba de Spearman, permiten aceptar que existe una relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión continuidad; además se comprueba que esta correlación es positiva y muy baja.

Objetivo específico 5: Establecer si existe relación entre el coaching educativo y el compromiso normativo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre el coaching educativo y el compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total
		Bajo	Regular	Alto	
V1. Coaching educativo	Regular	0 0,0%	5 6,0%	0 0,0%	5 6,0%
	Eficiente	3 3,6%	64 76,2%	12 14,3%	79 94,0%
Total		3 3,6%	69 82,1%	12 14,3%	84 100,0%

Interpretación

Los datos de la tabla cruzada muestran que el 76.2% de docentes que señalaron un nivel eficiente de implementación del coaching educativo, situaron el compromiso normativo a un nivel regular. Así también, el 14.3% de los encuestados que perciben un coaching educativo eficiente, califican el compromiso afectivo como alto.

Tabla 12*Relación entre coaching educativo y el compromiso normativo*

	Rho de Spearman	Compromiso normativo
V1: Coaching educativo	Coefficiente de correlación	,156
	Sig. (bilateral)	,025
	N	84

Interpretación

En los datos de la tabla se establece que la significancia (0.025) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.156; estos resultados de la prueba de Spearman, permiten aceptar que existe una relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión normativa; además se comprueba que esta correlación es positiva y muy baja.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote. Para ello, los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, establecen que la significancia (0.015) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.265, por lo que se puede interpretar que el acompañamiento creativo y reflexivo a la labor docente se encontraría vinculado al sentimiento de responsabilidad voluntaria del docente para con su institución educativa, incidiendo esto necesariamente en tres aspectos o dimensiones: la afectiva, o vínculo emocional; la continuidad, o un compromiso ligado a las ventajas de la institución; y el normativo, relacionado con el sentimiento de agradecimiento a la institución. Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, según la cual existe relación positiva y baja entre el coaching educativo y el compromiso docente.

Los resultados anteriores son comprobados con la investigación de Ledford et al. (2017), quienes buscaron demostrar que la aplicación del coaching promueve el compromiso y la interacción en pequeños grupos, obteniendo como resultados que una intervención efectiva, observándose una mejora en el compromiso (variable dependiente); lo que permitió comprobar la hipótesis de trabajo de que el coaching mejora ambas variables. Asimismo, son similares los resultados Barreno (2021), quien al proponerse desarrollar un programa de coaching que fortalezca el compromiso organizacional, obteniéndose que la aplicación del coaching a través de sus dimensiones tendría una influencia en el fortalecimiento del compromiso organizacional. Para complementar lo anterior, Palmerín y Sesento (2019), explican que el coaching es un proceso por el cual se realiza un acompañamiento a los elementos que forman parte del sistema educativo, de manera creativa y reflexiva, con el objetivo de que puedan alcanzar sus metas personales y profesionales a partir de la generación de un compromiso. En este sentido, consideran el análisis de lo mencionado anteriormente, se puede establecer que el coaching, como herramienta, potencia las habilidades docentes, mejora sus competencias para el proceso de enseñanza aprendizaje, y les brinda capacidad para la resolución de conflictos, en su vida y en su centro

de labores, pero ello lo puede lograr gracias a la generación de un compromiso que le permita comprender que la mejora de todas estas capacidades es para lograr una visión de conjunto.

Uno de los objetivos específicos a los que hace referencia esta investigación fue identificar el nivel de implementación del coaching educativo en la I.E. Inmaculada de la Merced. Para ello, los resultados obtenidos establecen que esta variable posee un nivel eficiente de implementación (94%), según la perspectiva de los docentes encuestados. Con referencia a las dimensiones del coaching educativo, los docentes perciben que todas las dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediación en situaciones de conflicto) se encuentran implementadas a un nivel eficiente. En este sentido, los resultados se pueden interpretar como el acompañamiento continuo y eficiente que existe en la institución educativa para la mejora de las prestaciones individuales y profesionales del docente. Esta apertura mental sirve, tomando en cuenta la influencia del coaching, también para la vida personal.

Los resultados anteriores son comprobados con la investigación de García (2020), quien entre los resultados procesados encontró que el nivel de coaching educativo era eficiente (48.3%), seguido muy de cerca por el nivel regular con un 46.7%; según los encuestados. Asimismo, también existe correspondencia con la investigación de Guzmán (2019), quien luego del análisis de los datos concluyó con respecto al objetivo específico que el coaching presenta un nivel alto; y en cuanto a sus dimensiones, el modelo cooperativo presentó un nivel alto; la participación en el sistema educativo, un nivel muy alto; y la mediación en situaciones de conflicto, un nivel medio. Al respecto de los resultados, manifiesta Arqueros (2015), que el coaching educativo promueve una relación profesional que motiva la obtención de resultados positivos, no solo en el plano laboral, sino también en el personal, de tal manera que a través de la misma se pueda profundizar en el autoconocimiento, además de mejorar su productividad y su calidad de vida. A partir del análisis de estos datos, se puede considerar que los resultados de aprendizaje en la institución son eficaces, así como la productividad docente. Por otro lado, se puede inferir que los niveles eficientes de la variable podrían estar en correspondencia con el impulso que viene dando el Ministerio de Educación en nuestro país con respecto a la asimilación del

enfoque de liderazgo, el cual contempla al acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica como la piedra angular de la consecución de resultados de aprendizaje.

Otro de los objetivos específicos a los que hace referencia esta investigación fue identificar el nivel de compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced. Para ello, los resultados obtenidos establecen que esta variable posee un regular (89.3%), según la perspectiva de los docentes encuestados. Con referencia a las dimensiones del compromiso docente, los docentes perciben que solo la dimensión afectiva alcanza un nivel alto, con un 64.3%; a diferencia de las dimensiones de continuidad y normativo, las cuales señalan un nivel regular (70,2% y 82.1% respectivamente). En este sentido, los resultados permiten interpretar que en la institución educativa aún no se ha llegado a un compromiso intrínseco total que permita dedicar los esfuerzos a la búsqueda de los aprendizajes de calidad en los estudiantes, por lo que la visión de conjunto que tiene la institución educativa es compartida medianamente.

Los resultados anteriores son comprobados con la investigación de Trinidad (2020), quien pretendió establecer el nivel de la variable y dimensiones del compromiso docente, concluyendo que esta variable alcanzó un nivel medio (56.7%); el mismo nivel (medio) predominó en sus dimensiones afectivo, de continuidad y normativo. Sin embargo, se han encontrado investigaciones en las que el compromiso organizacional se refleja en un nivel alto, como el caso de la investigación de Bromley (2020), quien establece que este nivel se mantiene en cada una de sus dimensiones. Al respecto, manifiestan Flores, y Sullca (2020) que las responsabilidades generadas por compromiso no son tomadas de igual manera por los docentes, dado que el nivel de compromiso tampoco es el mismo en toda la comunidad educativa. Esta afirmación nos permite reflexionar en torno a la existencia de diversos factores que pueden estar relacionados con el compromiso docente, de entre los cuales, el coaching o la labor del directivo tendrá un papel vital. Estos factores serían los responsables de los diferentes resultados con respecto al diagnóstico del coaching en las investigaciones.

Uno de los objetivos específicos de esta investigación fue establecer la relación entre coaching educativo y el compromiso afectivo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote. Para ello, los resultados obtenidos a través

de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, establecen que la significancia (0.00) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.406, por lo que se puede interpretar que cuando en la escuela existe un proceso de inducción a la autorreflexión para el esclarecimiento de las dificultades y de las soluciones, se genera también emociones o sentimientos positivos en el docente que provocan una predisposición y motivación adecuadas para un involucramiento voluntario hacia los fines que persigue la institución educativa. Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, según la cual existe relación positiva y moderada entre el coaching educativo y la dimensión afectiva del compromiso docente.

Los resultados anteriores son comprobados con la investigación de Ramírez (2019), quien encontró que la implementación de un programa de coaching eleva el nivel de vigor de los docentes, el cual se representa como la voluntad de esforzarse en el trabajo y el ser persistente en el mismo. De igual manera, García (2020) indica que el coaching educativo promueve el desempeño profesional, pues le permite al trabajador obtener felicidad laboral. Estos resultados son corroborados teóricamente por Rosa et al. (2015), para quien el coaching eleva el nivel de conciencia, pues busca que las personas sean conscientes y puedan tener mayor claridad, pero no solo de lo que hacen laboralmente, sino también de sus emociones, creencias y pensamientos. Esta función y los resultados obtenidos nos permiten llegar al análisis de que el coaching educativo no solo busca potenciar las capacidades o habilidades duras del docente, sino que pretende que se genere una sensación de bienestar laboral que les impulse a lograr metas educativas por el sentido de pertenencia que tienen para con la escuela, desarrollándose con esto una felicidad laboral por la cual encuentra placer en lo que se hace.

Otro de los objetivos específicos de esta investigación fue establecer la relación entre coaching educativo y compromiso de continuidad de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced de Chimbote. Para ello, los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, establecen que la significancia (0.005) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.115, por lo que se puede interpretar la existencia de una relación entre el acompañamiento al docente y el nivel de compromiso a partir de las políticas de

incentivo percibidas por el trabajador. De esta manera, a mayor coaching educativo, mayor compromiso material del docente para con su labor. Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, según la cual existe relación positiva y muy baja entre el coaching educativo y la dimensión continuidad del compromiso docente.

Los resultados anteriores son comprobados con la investigación de Sánchez (2019) quien la presencia de un nivel medio de coaching educativo en la institución garantiza la satisfacción de las necesidades del trabajador. Al respecto Fernández (2021) considera que, en el campo educativo, el compromiso en el profesorado puede definirse como la motivación intrínseca que conlleva a que los docentes se involucren en energía y tiempo en su institución educativa; además, el compromiso docente se refleja en la búsqueda de la mejora continua, motivado por el deseo de lograr aprendizajes efectivos y de calidad en los estudiantes (Takamatsu y Yamaguchi, 2018). Esta relación positiva baja permite llegar a la reflexión de que, la esencia del coaching educativo es generar motivaciones intrínsecas, dado que la motivación extrínseca o material genera un compromiso condicionado por los estímulos, los cuales, al desaparecer, inhiben también al compromiso evidenciado. De esta manera, se establece que la naturaleza del coaching educativo se encuentra en la reflexión del docente de su propia práctica para que sea él mismo quien analice sus dificultades y plantee las mejoras correspondientes.

El último de los objetivos específicos de esta investigación fue establecer la relación entre coaching educativo y el compromiso normativo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced de Chimbote. Para ello, los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, establecen que la significancia (0.025) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.156, por lo que se puede interpretar que mientras se desarrolle un coaching educativo eficaz se verá fortalecido también la lealtad hacia la organización, a consecuencia de un sentimiento de agradecimiento por parte del trabajador; quien percibe haber recibido de la institución los estímulos necesarios. Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, según la cual existe relación positiva y muy baja entre el coaching

educativo y la dimensión normativa del compromiso docente, corroborándose ello también a través del gráfico de dispersión.

Los resultados anteriores son comprobados con la investigación Ledford et al. (2017) para quien el coaching educativo promueve una lealtad para con la búsqueda de metas de aprendizaje por parte de los docentes. Asimismo, los resultados se encuentran corroborados por Altun (2017) quien considera que una de las características más importantes del coachee, para la generación del cambio, es el compromiso. Esto, en el caso del coaching educativo, demuestra la predisposición para el trabajo, para lograr mejoras en la práctica y para automotivarse cuando no se logren resultados inmediatos, demostrándose de esta manera una lealtad para con el trabajo. Estos resultados permiten reflexionar en torno a que cuando el coaching en la institución educativa es eficiente, se genera un sentimiento de lealtad a la organización, el cual se evidencia a través de la identificación del trabajador para la institución y su cultura escolar.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación significativa de tipo positiva y baja entre el coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021, lo cual se evidencia a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que establece que la significancia (0.015) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.265, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que el coaching educativo ejecutado de manera eficiente, potenciaría también el compromiso de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced de Chimbote.
- Segunda.** El nivel de implementación del coaching educativo en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021, es eficiente en un 94%. De igual manera, en referencia a las dimensiones de la variable, los docentes perciben que todas las dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediación en situaciones de conflicto) se encuentran implementadas a un nivel eficiente.
- Tercera.** El nivel de compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021 es regular, con un 89.3%, según la perspectiva de los docentes encuestados. Con referencia a las dimensiones la variable, los docentes perciben que solo la dimensión afectiva alcanza un nivel alto, con un 64.3%; a diferencia de las dimensiones de continuidad y normativo, las cuales señalan un nivel regular (70,2% y 82.1% respectivamente).
- Cuarta.** Existe relación significativa de tipo positiva y moderada entre el coaching educativo y el compromiso afectivo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021, lo cual se evidencia a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que establece que la significancia (0.00) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.406, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que el coaching educativo ejecutado de manera eficiente, potenciaría también el compromiso afectivo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced de Chimbote.

Quinta. Existe relación significativa de tipo positiva y muy baja entre el coaching educativo y el compromiso de continuidad de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021, lo cual se evidencia a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que establece que la significancia (0.005) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.115, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que el coaching educativo ejecutado de manera eficiente, potenciaría también el compromiso de continuidad de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced de Chimbote.

Sexta. Existe relación significativa de tipo positiva y muy baja entre el coaching educativo y el compromiso normativo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021, lo cual se evidencia a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que establece que la significancia (0.025) es menor que 0.05, y el valor de la correlación es igual a 0.156, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que el coaching educativo ejecutado de manera eficiente, potenciaría también el compromiso normativo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced de Chimbote.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Al director de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, implementar el coaching en cada una de sus dimensiones a través de un programa, de tal manera que por la correspondencia también pueda mejorar el compromiso docente.
- Segundo.** A los coordinadores pedagógicos de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, promover un acompañamiento y monitoreo que incida en la generación de un compromiso en los docentes, de tal manera que se vean mejorados también sus desempeños.
- Tercero.** A los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, fortalecer el trabajo colegiado para que se desarrolle un compromiso organizacional a partir de la mejora de su desarrollo profesional.
- Cuarto.** A los padres de familia de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, apoyar, desde su rol, la generación de un compromiso en los docentes a través de su participación en la generación de los aprendizajes de los estudiantes.
- Quinto.** A los investigadores, desarrollar otras investigaciones sobre la relación entre el coaching con otras variables. Se recomienda, en caso de buscar la relación con el compromiso, utilizar otras dimensiones, de tal manera que se tenga un panorama más completo del vínculo existente entre ambas variables.

REFERENCIAS

- Altopiedi, M. y Burgos, A. (2020). El papel del coach en la formación de directivos: análisis de un programa específico. *Educar*, 56(1), 183-199. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1055>
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq [Los efectos del compromiso de los maestros en el rendimiento de los estudiantes: un estudio de caso en Irak]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7 (11) 417-426. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i11/3475>
- Alvarez, L., Gudiño-Gómez, L., Macías-Montoya, M. y Izquierdo, H. (2018). Educational coaching: development of competencies in higher-level learners [Coaching educativo: desarrollo de competencias en el educando de nivel superior]. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 169-182. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.804>
- Arqueros, M. (2015). *El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/37431/1/T37138.pdf>
- Barreno, V. (2021). *Programa de coaching para el fortalecimiento del liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa de producción* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3222>
- Birck, F. K., & Ziliotto, D. M. (2017). Coaching in education? Action research with school managers [¿Coaching en educación? Investigación de acción con directores escolares]. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 39(2), 165-175. <http://dx.doi.org/10.4025/actascihumansoc.v39i2.34871>
- Braam, M. (2020). Integrating Mental Skills in Training: A Practical Approach [La integración de las habilidades mentales en el entrenamiento: Un enfoque práctico]. *Coaching y Sport Science Review*, 28(80), 20-22. <https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v28i80.64>
- Bromley, Y. (2020). *Habilidades directivas y felicidad laboral en el engagement docente de la RED N° 04, S.J.L. 2020* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46645>

- Brulhart, F., Favoreu, C., y Loufrani-Fedida, S. (2019). The influence of collective competence on team performance: analysis of the moderating role of shared leadership and coaching [La influencia de la competencia colectiva en el desempeño del equipo: análisis del papel moderador del liderazgo compartido y el coaching]. *Management International*, 23(4), 149–164. <https://doi.org/10.7202/1066076a>
- Fernández, A. (2021). *Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69741>
- Fernández, C. y Medina-Vicent, M. (2017). Los nuevos discursos del management: difusión, impactos y resistencias. *Recerca*, 20, 7-14. <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2017.20.1>
- Flores, R. y Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- García, M. (2020). *Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED 4 Palca, UGEL Tarma – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40434>
- Guzmán, Y. (2019). *Coaching y liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37655>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Imron, A., et al. (2020). Teacher Professional Development to Increase Teacher Commitment in the Era of the Asean Economic Community [Desarrollo profesional docente para aumentar el compromiso de los docentes en la era de la comunidad económica de la Asean]. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.059>
- Imron, A., Wiyono, B., Gunawan, I., Saputra, B., Perdana, D., Hadi, S. y Abbas. A. (2021). Improving teachers' teaching abilities in the era of the ASEAN Economic Community by the teacher's profesional coaching [Mejorar las

habilidades de enseñanza de los profesores en la era de la Comunidad Económica de la ASEAN mediante el coaching profesional del profesor]. In *Community Empowerment through Research, Innovation and Open Access*. <http://dx.doi.org/10.1201/9781003189206-4>

Kraft, M. y Blazar, D. (2018). Taking teacher coaching to scale: Can personalized training become standard practice? [Llevando el coaching de profesores a escala: ¿Puede la formación personalizada convertirse en una práctica estándar?] *Education Next*, 18(4), 68+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A556890659/AONE?u=anon~1b36b421&sid=googleScholar&xid=113134e3>

Ledford, J., Zimmerman, K, Chazin, K., Patel, N., Morales, V. y Bennett, B. (2017). Coaching Paraprofessionals to Promote Engagement and Social Interactions During Small Group Activities [Capacitación de paraprofesionales para promover la participación y las interacciones sociales durante las actividades de grupos pequeños]. *Journal Behavior Educative*, 26, 410–432. <https://doi.org/10.1007/s10864-017-9273-8>

Lizote, A., Silva, A. y Clóvis, C. (2019). Perceived organizational factor, internal marketing and organizational commitment in university teachers [Factor organizativo percibido, marketing interno y compromiso organizativo en docentes universitarios]. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(2), 88-107. <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i2.28209>

Malucelli, E, Antoniuk, S. y Carvalho, N. (2021). The effectiveness of early parental coaching in the autism spectrum disorder [La efectividad del entrenamiento temprano de los padres en el trastorno del espectro autista]. *Journal of Pediatrics*, 97(4), 453-458.

<https://doi.org/10.1016/j.jpmed.2020.09.004>

Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19570>

Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M. y Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana.

<http://dx.doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>.

- May, E., Barroso, F. y Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia*, 12(24)
<https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Mejía, C. y Jáuregui, K. (2020). Coaching in Organizations: Experience with Administrative Health Personnel [Coaching en organizaciones: experiencia con personal administrativo de salud]. *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-26.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.797>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- OCDE (2020). Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2020.
<http://dx.doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
- Palmerín, M. y Sesento, L. (2019). El coaching educativo en el nivel medio superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/01/coaching-educativo.html>
- Park, J. y Wee, K. (2020). A Study on the Relationship among Coaching Leadership Job Autonomy and Job Commitment [Un estudio sobre la relación entre el liderazgo del coaching, la autonomía laboral y el compromiso laboral]. *Asia-Pacific Journal of Educational Management Research*, 5(1), 37- 44. <http://dx.doi.org/10.21742/ajemr.2020.5.1.04>
- Paul, H., Budhwar, P. y Bamel, U. (2019). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? [Vinculando la resiliencia y el compromiso organizacional: ¿importa la felicidad?]. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>
- Paz, J., Huamán, S. & Tarillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes universitarios*, 10(4), 108-125.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pino, F. y Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. Estudios

pedagógicos (Valdivia), 47(1), 71-90. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>

- Ramírez, K. (2019). *Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42522>
- Recuenco, A. (2018). Coaching ejecutivo: técnica gerencial necesaria en la era del conocimiento. *Sciéndo*, 21(1). <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.009>
- Revilla, J., Cardona, S. y Arqueros, M. (2021). Coaching ejecutivo más allá de la relación diádica: el problema del contexto y la cultura organizacionales. *RECERCA. Revista De Pensament I Anàlisi*. <https://doi.org/10.6035/recerca.5780>
- Reynders, B., et al. (2019). Coaching the coach: Intervention effects on need-supportive coaching behavior and athlete motivation and engagement [Coaching al entrenador: efectos de la intervención en el comportamiento de entrenamiento que apoya la necesidad y la motivación y el compromiso de los atletas]. *Exercise*, 43, 288-300. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.04.002>
- Rosa, G., Riberas, G. Navarro-Segura, L. y Vilar, J. (2015). El Coaching como Herramienta de Trabajo de la Competencia. *Formación Universitaria*, 8(5), 77-90. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000500009>.
- Salvador, E. M. y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, M. (2019). *El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa "Virgen del Carmen" del Alto Trujillo 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle/20.500.12692/37669/>
- Siri, A. Gede, W., Sukaatmadja, I. y Ganesha A. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism [¿La competencia y el compromiso del maestro mejoran la profesionalidad del maestro?]. *Cogent Business & Management*. 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>

- Takamatsu, S. y Yamaguchi, Y. (2018). Effect of coaching behaviors on job satisfaction and organizational commitment: The case of comprehensive community sport clubs in Japan [Efecto de las conductas de entrenamiento en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional: el caso de los clubes deportivos comunitarios integrales en Japón]. *International Journal of Sport Science & Coaching*, 13(4).
<https://doi.org/10.1177/1747954117742652>
- Trinidad, T. (2020). *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56670>
- Tripiana, J. y Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Revista Anales de Psicología*, 31(2), 636-644.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>
- Unesco (2019a). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. Francia. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024.locale=en>
- Unesco (2019b). La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%A9ticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, B. (2017). ¿Qué aporta el coaching a la educación? Padres Y Maestros. *Journal of Parents and Teachers*, (369), 34-40.
<https://doi.org/10.14422/pym.i369.y2017.005>
- Villa, G., Lacaba, D., y Alvin, B. Lacaba. (2020). Teachers' Resilience: a Challenge Of Commitment And Effectiveness [La resiliencia de los docentes: un desafío de compromiso y eficacia].
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i4.2020.10>
- Walsh, N., Ginger, K. y Akhavan, N. (2020). Benefits of instructional coaching for teacher efficacy: A mixed methods study with PreK-6 teachers in California [Beneficios del entrenamiento educativo para la eficacia de los maestros: un estudio de métodos mixtos con maestros de PreK-6 en

California]. *Issues in Educational Research*, 30(3), 1143–1161.

<https://doi.org/10.3316/informit.465507539570063>

Woo H. (2017). Exploratory Study Examining the Joint Impacts of Mentoring and Managerial Coaching on Organizational Commitment [Estudio exploratorio que examina los impactos conjuntos de la tutoría y el entrenamiento gerencial en el compromiso organizacional]. *Sustainability*, 9(2):181. <https://doi.org/10.3390/su9020181>

Yucra, T. y Bernedo, L. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOBERNANZA*, 3(12), 107-120.

<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

ANEXOS

Anexo 01: Autorización de la institución donde se realizó el estudio



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

Chimbote, 21 de octubre de 2021

OFICIO N° 360-21- ME/DREA/DUGEL-S/IE-IM-D.

Señora : **DRA. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ**
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV - Chimbote
Presente.-

Asunto : **COMUNICO ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TESIS DEL SEÑOR LUIS ALBERTO LEÓN ROBLES**

Reciba el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced y aprovecho la oportunidad para desearle muchos éxitos en su gestión; el motivo de la presente es para manifestarle que, nuestra institución educativa da por aceptada el desarrollo de la tesis **"COACHING EDUCATIVO Y COMPROMISO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA DE LA MERCED, CHIMBOTE 2021."** del señor Luis Alberto León Robles, del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, le reitero las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,




Carlos Alberto Zelada Chávez
Director
DNI:32813893

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Coaching educativo	El coaching educativo es el proceso por el cual se realiza un acompañamiento a los elementos que forman parte del sistema educativo, de manera creativa y reflexiva, con el objetivo de que puedan alcanzar sus metas personales y profesionales (Palmerín y Sesento, 2019).	El coaching educativo está conformado por tres dimensiones, el modelo cooperativo, la participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto; las cuales se medirán a través de 19 ítems.	Modelo cooperativo	Crea conocimiento	Ordinal Eficiente Regular Ineficiente
				Crea personas íntegras	
			Participación en el sistema educativo	Promueve el desarrollo de los integrantes	
				Utiliza recursos y herramientas para el desarrollo	
			Mediación en situaciones de conflicto.	Desarrolla consensos	
				Fortalecimiento del coachee	
V2 Compromiso docente	El compromiso docente puede definirse como la motivación intrínseca que conlleva a que los docentes se involucren en energía y tiempo en su institución educativa, lo que se refleja en la búsqueda de la mejora continua, motivado por el deseo de lograr aprendizajes efectivos y de calidad en los estudiantes (Fernández, 2021).	El compromiso docente se desarrolla mediante sus aspectos, afectivo, normativo y de continuidad, que se evaluarán en 18 preguntas.	Afectivo	Sentido de pertenencia	Ordinal Alto Regular Bajo
				Felicidad laboral	
			Continuidad	Posibilidades laborales	
				Inversión personal	
			Normativo	Lealtad	
				Sentimiento de obligación	

Anexo 03: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Coaching educativo y compromiso docente en la I.E.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote 2021	<p>Problema general ¿Existe relación entre el coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Existe relación entre el coaching educativo y el compromiso afectivo de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el coaching educativo y el compromiso de continuidad de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el coaching educativo y el compromiso normativo de los docentes de la</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el coaching educativo y el compromiso de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre el coaching educativo y el compromiso afectivo de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre el coaching educativo y el compromiso de continuidad de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre el coaching educativo y el compromiso normativo de los docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021.</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera se relacionan el coaching educativo y el compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de implementación del coaching educativo en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.</p> <p>Identificar el nivel de compromiso docente en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.</p> <p>Establecer si existe relación entre el coaching educativo y el compromiso afectivo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.</p> <p>Establecer si existe relación entre el coaching educativo y</p>	<p>Variable 1: Coaching educativo</p> <p>Variable 2: Compromiso docente</p>	<p>Modelo cooperativo</p> <p>Participación en el sistema educativo</p> <p>Mediación en situaciones de conflicto</p> <p>Afectivo</p> <p>De continuidad</p> <p>Normativo</p>	<p>Tipo: Investigación básica.</p> <p>Método: Deductivo-inductivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 106 docentes de la I.E.E. Inmaculada de la Merced.</p> <p>Muestra: 84 docentes de la I.E.E. Inmaculada de la Merced</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p>

	I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2021?		<p>el compromiso de continuidad de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.</p> <p>Establecer si existe relación entre el coaching educativo y el compromiso normativo de los docentes en la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2021.</p>			<p>Estadístico descriptivo inferencial e</p>
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 04: Instrumentos

Cuestionario sobre compromiso docente

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.					
2	En esta institución me siento como en familia.					
3	Me siento encariñado con esta institución.					
4	Esta institución significa mucho para mí.					
5	Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.					
6	Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución					
7	Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.					
8	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.					
9	Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.					
10	Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.					
11	Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.					
13	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.					
14	Esta institución merece mi lealtad.					
15	. Estoy en deuda con esta institución.					

16	No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente					
17	Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.					
18	Me siento obligado a permanecer en la institución.					

FICHA TÉCNICA

I.- Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso docente
3. Autor original: May, Barroso y Hernández (2007)
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de compromiso docente
6. Administración: Docentes
7. Tiempo de aplicación: 20 minutos

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 18 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de compromiso docente en una institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Afectivo	1. Sentido de pertenencia	39 %	5	1, 2, 3, 4, 5	1 - 5
	2. Felicidad laboral		2	6, 7	1 - 5
B. Continuidad	3. Posibilidades laborales	28 %	3	8, 9, 10	1 - 5
	4. Inversión personal		2	11, 12	1 - 5
C. Normativo	5. Lealtad	33 %	3	13, 14, 15	1 - 5
	6. Sentimiento de obligación		3	16, 17, 18	1 - 5
	TOTAL	100%	18	18 ítems	00 - 90

IV. Opciones de respuesta:

N° de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 18	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4

	- Indiferente	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de la variable y dimensiones:

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Alto	73 - 90	29 - 35	21 - 25	25 - 30
Regular	37 - 72	15 - 28	11 - 20	13 - 24
Bajo	1 - 36	1 - 14	1 - 10	1 - 12

Anexo: Cuestionario sobre coaching educativo

No	A veces	Sí
1	2	3

N°	ÍTEM	No	A veces	Sí
1	Existe entre sus colegas una actitud de cooperación.			
2	Existe entre sus colegas disposición a aprender a aprender.			
3	Percibe que sus colegas construyen saberes pedagógicos a partir de la reflexión.			
4	Percibe en sus colegas cambios positivos en su comportamiento.			
5	Percibe transformaciones positivas en las interrelaciones docentes.			
6	Percibe en sus colegas la capacidad de desarrollo personal.			
7	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa.			
8	Logra que sus estudiantes participen en la institución educativa.			
9	Percibe que los padres de familia participan en la institución educativa.			
10	Percibe que los directivos participan en la institución educativa.			
11	El equipo directivo facilita a los docentes recursos y/o herramientas para su desarrollo.			
12	El equipo directivo garantiza que los docentes utilicen las herramientas brindadas.			
13	El equipo directivo media en situaciones de conflicto.			
14	El equipo directivo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
15	El equipo directivo actúa sabiamente.			
16	El equipo directivo aporta herramientas para la toma de decisiones.			
17	El equipo directivo incrementa el desempeño de los docentes.			

FICHA TÉCNICA

I.- Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre coaching educativo
3. Autor original: Martel (2018)
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de implementación del coaching educativo
6. Administración: Docentes
7. Tiempo de aplicación: 20 minutos

VI. Descripción y propósito:

El instrumento consta 17 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de implementación del coaching educativo en una institución educativa.

VII. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Modelo cooperativo	1. Crea conocimiento	35 %	3	1, 2, 3,	1 - 3
	2. Crea personas íntegras		3	4, 5, 6	1 - 3
B. Participación en el sistema educativo	3. Promueve el desarrollo de los integrantes	35 %	4	7, 8, 9, 10	1 - 3
	4. Utiliza recursos y herramientas para el desarrollo		2	11, 12	1 - 3
C. Mediación en situaciones de conflicto	5. Desarrolla consensos	30 %	3	13, 14, 15	1 - 3
	6. Fortalecimiento del coachee		2	16, 17	1 - 3
TOTAL		100%	17	17 ítems	00 - 51

VIII. Opciones de respuesta:

N° de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 17	- Sí	3
	A veces	2

	- No	1
--	------	---

IX. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de la variable y dimensiones:

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Eficiente	35 - 51	13 - 18	13 - 18	11 - 15
Regular	18 - 34	7 - 12	7 - 12	6 - 10
Deficiente	1 - 17	1 - 6	1 - 6	1 - 5

Anexo 05: Validaciones y confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de compromiso docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Op. De respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Totalmente de	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
COMPROMISO DOCENTE	AFECTIVO	Sentido de pertenencia	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.						x		x		x		x		
			En esta institución me siento como en familia.						x		x		x		x		
			Me siento encariñado con esta institución.						x		x		x		x		
			Esta institución significa mucho para mí.						x		x		x		x		
			Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.						x		x		x		x		
		Felicidad laboral						x		x		x		x			
			Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.						x		x		x		x		
	CONTINUIDAD	Posibilidades laborales	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.						x		x		x		x		
			Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.						x		x		x		x		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE COMPROMISO DE LOS DOCENTES

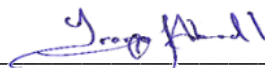
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ABAD LEZAMA, IRENE ROXANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



Dra. Irene Roxana Abad Lezama

DNI 09760696

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de coaching educativo

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Op.de Res.			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
COACHING EDUCATIVO	MODELO COOPERATIVO	CREA CONOCIMIENTO	Existe entre sus colegas una actitud de cooperación.				x		x		x		x			
			Existe entre sus colegas disposición a aprender a aprender.				x		x		x		x			
			Percibe que sus colegas construyen saberes pedagógicos a partir de la reflexión.				x		x		x		x			
		CREA PERSONAS ÍNTEGRAS	Percibe en sus colegas cambios positivos en su comportamiento.				x		x		x		x			
			Percibe transformaciones positivas en las interrelaciones docentes.				x		x		x		x			
			Percibe en sus colegas la capacidad de desarrollo personal.				x		x		x		x			
	PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	PROMUEVE EL DESARROLLO DE LOS INTEGRANTES	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa.				x		x		x		x			
			Logra que sus estudiantes participen en la institución educativa.				x		x		x		x			
			Percibe que los padres de familia participan en la institución educativa.				x		x		x		x			
			Percibe que los directivos participan en la institución educativa.				x		x		x		x			
			UTILIZA RECURSOS Y HERRAMIENTAS	El equipo directivo facilita a los docentes recursos y/o herramientas para su desarrollo.				x		x		x		x		

	MEDIACIÓN EN SITUACIONES DE CONFLICTO	PARA EL DESARROLLO	El equipo directivo garantiza que los docentes utilicen las herramientas brindadas.				x		x		x		x	
		DESARROLLA CONSENSOS	El equipo directivo media en situaciones de conflicto.				x		x		x		x	
			El equipo directivo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto.				x		x		x		x	
			El equipo directivo actúa sabiamente.				x		x		x		x	
		FORTALECIMIENTO DEL COACHEE	El equipo directivo aporta herramientas para la toma decisiones.				x		x		x		x	
			El equipo directivo incrementa el desempeño de los docentes.				x		x		x		x	

Dra. Irene Roxana Abad Lezama

DNI 09760696

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE COACHING EDUCATIVO


DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ABAD LEZAMA, IRENE ROXANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA


Dra. Irene Roxana Abad Lezama

DNI 09760696

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de compromiso docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Op. De respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Totalmente de	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
COMPROMISO DOCENTE	AFECTIVO	Sentido de pertenencia	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.						x		x		x		x			
			En esta institución me siento como en familia.						x		x		x		x			
			Me siento encariñado con esta institución.						x		x		x		x			
			Esta institución significa mucho para mí.						x		x		x		x			
			Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.						x		x		x		x			
		Felicidad laboral						x		x		x		x				
				Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución						x		x		x		x		
				Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.						x		x		x		x		
	CONTINUIDAD	Posibilidades laborales	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.						x		x		x		x			
			Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.						x		x		x		x			
Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.								x		x		x		x				

		Inversión laboral	Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.							x		x		x		x			
			Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.								x		x		x		x		
	NORMATIVO	Lealtad	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.								x		x		x		x		
			Esta institución merece mi lealtad.								x		x		x		x		
			Estoy en deuda con esta institución.								x		x		x		x		
	Sentimiento de obligación	No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente									x		x		x		x		
		Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.									x		x		x		x		
		Me siento obligado a permanecer en la institución.									x		x		x		x		



Dra. Sindili Margarita Varas Rivera

DNI 40333481

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE COMPROMISO DE LOS DOCENTES

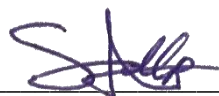
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



Dra. Sindili Margarita Varas Rivera

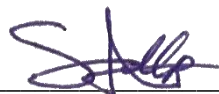
DNI 40333481

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de coaching educativo

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Op. de res.			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
COACHING EDUCATIVO	MODELO COOPERATIVO	CREA CONOCIMIENTO	Existe entre sus colegas una actitud de cooperación.				x		x		x		x		
			Existe entre sus colegas disposición a aprender a aprender.				x		x		x		x		
			Percibe que sus colegas construyen saberes pedagógicos a partir de la reflexión.				x		x		x		x		
		CREA PERSONAS ÍNTEGRAS	Percibe en sus colegas cambios positivos en su comportamiento.				x		x		x		x		
			Percibe transformaciones positivas en las interrelaciones docentes.				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas la capacidad de desarrollo personal.				x		x		x		x		
	PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	PROMUEVE EL DESARROLLO DE LOS INTEGRANTES	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa.				x		x		x		x		
			Logra que sus estudiantes participen en la institución educativa.				x		x		x		x		
			Percibe que los padres de familia participan en la institución educativa.				x		x		x		x		
			Percibe que los directivos participan en la institución educativa.				x		x		x		x		
		UTILIZA RECURSOS Y HERRAMIENTAS	El equipo directivo facilita a los docentes recursos y/o herramientas para su desarrollo.				x		x		x		x		

	MEDIACIÓN EN SITUACIONES DE CONFLICTO	PARA EL DESARROLLO	El equipo directivo garantiza que los docentes utilicen las herramientas brindadas.				x		x		x		x	
		DESARROLLA CONSENSOS	El equipo directivo media en situaciones de conflicto.				x		x		x		x	
			El equipo directivo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto				x		x		x		x	
			El equipo directivo actúa sabiamente.				x		x		x		x	
		FORTALECIMIENTO DEL COACHEE	El equipo directivo aporta herramientas para la toma decisiones.				x		x		x		x	
			El equipo directivo incrementa el desempeño de los docentes.				x		x		x		x	



Dra. Sindili Margarita Varas Rivera

DNI 40333481

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE COACHING EDUCATIVO

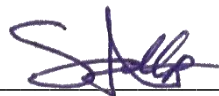
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



Dra. Sindili Margarita Varas Rivera

DNI 40333481

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de compromiso docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Op. De respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Totalmente de	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
COMPROMISO DOCENTE	AFECTIVO	Sentido de pertenencia	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.						x		x		x		x		
			En esta institución me siento como en familia.						x		x		x		x		
			Me siento encariñado con esta institución.						x		x		x		x		
			Esta institución significa mucho para mí.						x		x		x		x		
		Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.						x		x		x		x			
		Felicidad laboral	Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución						x		x		x		x		
	Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.							x		x		x		x			
	CONTINUIDAD	Posibilidades laborales	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.						x		x		x		x		
			Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.						x		x		x		x		
			Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.						x		x		x		x		

NORMATIVO	Inversión laboral	Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.								x		x		x		x			
		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.									x		x		x		x		
	Lealtad	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.									x		x		x		x		
		Esta institución merece mi lealtad.									x		x		x		x		
		Estoy en deuda con esta institución.									x		x		x		x		
	Sentimiento de obligación	No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente									x		x		x		x		
		Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.									x		x		x		x		
		Me siento obligado a permanecer en la institución.									x		x		x		x		



Dr. Weslyn Valverde Alva

DNI 43163513

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE COMPROMISO DE LOS DOCENTES

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VALVERDE ALVA WESLYN ERASMO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



Dr. Weslyn Valverde Alva

DNI 43163513

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de coaching educativo

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Op. de res.			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
COACHING EDUCATIVO	MODELO COOPERATIVO	CREA CONOCIMIENTO	Existe entre sus colegas una actitud de cooperación.				x		x		x		x		
			Existe entre sus colegas disposición a aprender a aprender.				x		x		x		x		
			Percibe que sus colegas construyen saberes pedagógicos a partir de la reflexión.				x		x		x		x		
		CREA PERSONAS ÍNTEGRAS	Percibe en sus colegas cambios positivos en su comportamiento.				x		x		x		x		
			Percibe transformaciones positivas en las interrelaciones docentes.				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas la capacidad de desarrollo personal.				x		x		x		x		
	PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	PROMUEVE EL DESARROLLO DE LOS INTEGRANTES	Percibe en sus colegas, su participación en la institución educativa.				x		x		x		x		
			Logra que sus estudiantes participen en la institución educativa.				x		x		x		x		
			Percibe que los padres de familia participan en la institución educativa.				x		x		x		x		
			Percibe que los directivos participan en la institución educativa.				x		x		x		x		
		UTILIZA RECURSOS Y HERRAMIENTAS	El equipo directivo facilita a los docentes recursos y/o herramientas para su desarrollo.				x		x		x		x		

	MEDIACIÓN EN SITUACIONES DE CONFLICTO	PARA EL DESARROLLO	El equipo directivo garantiza que los docentes utilicen las herramientas brindadas.				x		x		x		x	
		DESARROLLA CONSENSOS	El equipo directivo media en situaciones de conflicto.				x		x		x		x	
			El equipo directivo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto				x		x		x		x	
			El equipo directivo actúa sabiamente.				x		x		x		x	
		FORTALECIMIENTO DEL COACHEE	El equipo directivo aporta herramientas para la toma decisiones.				x		x		x		x	
			El equipo directivo incrementa el desempeño de los docentes.				x		x		x		x	



Dr. Weslyn Valverde Alva

DNI 43163513

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE COACHING EDUCATIVO

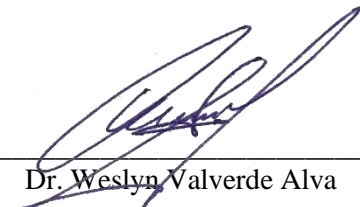
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VALVERDE ALVA WESLYN ERASMO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



Dr. Weslyn Valverde Alva

DNI 43163513

ANEXO 06:

Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre compromiso docente
1.2. Número de ítems : 18
1.3. Muestra Piloto :
1.4. Unidades muestrales : 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	18

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre compromiso docente obtuvo un coeficiente de 0,925 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																		SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
E1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	2	80	
E2	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	4	4	1	5	4	4	4	2	67	
E3	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	63	
E4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	83	
E5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	55	
E6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	57	
E7	2	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	44	
E8	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	77	
E9	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	61	
E10	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	1	64	
Varianza por ítem	0.96	0.25	0.24	0.21	0.41	0.21	0.89	0.85	1.69	1.05	2.20	1.60	1.56	0.24	0.96	1.36	1.61	0.40	132.29	Varianza total del instrumento.
Sumatoria de las varianzas de los ítems	16.69												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad							0.925

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

VI. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario sobre coaching educativo
1.6. Número de ítems : 17
1.7. Muestra Piloto :
1.8. Unidades muestrales : 10

VII. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Dónde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VIII. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	17

IX. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre coaching educativo obtuvo un coeficiente de 0,947 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

X. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																	SUMATOR IA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
E1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	25
E2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	41
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48
E4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	38
E5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48
E6	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	38
E7	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	38
E8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
E9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
E10	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	43
Varianza por item	0.25	0.21	0.24	0.24	0.65	0.45	0.24	0.09	0.49	0.21	0.44	0.36	0.44	0.44	0.40	0.45	0.61	57.29	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	6.21												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad		0.947				

Anexo 07: Base de datos

Unidad muestral	AFECTIVO							TOTAL	CONTINUIDAD					TOTAL	NORMATIVO					TOTAL	COMPROMISO DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17		
1	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	3	5	5	21	3	5	5	5	5	25	80
2	5	4	4	5	5	5	5	34	2	1	2	4	4	13	4	5	4	4	4	26	67
3	4	4	4	5	4	5	4	30	2	4	3	2	3	14	4	4	3	3	2	19	63
4	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	5	25	83
5	4	4	4	4	4	4	2	26	2	2	2	2	2	10	2	4	3	4	4	19	55
6	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	2	10	2	4	3	3	4	19	57
7	2	5	5	5	4	5	3	29	1	1	1	1	1	5	1	4	2	1	1	10	44
8	4	5	5	5	4	5	5	33	2	3	3	3	3	16	5	5	5	5	3	28	77
9	2	4	4	4	3	4	4	25	4	4	2	2	2	14	4	4	4	4	2	22	61
10	4	5	5	5	5	5	4	33	3	3	2	2	3	13	3	4	4	4	2	18	64
11	4	2	4	4	4	3	3	24	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	2	14	52
12	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	18	2	4	4	2	3	17	62
13	5	4	4	4	4	4	4	29	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	3	20	65
14	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	2	15	42
15	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	22	60
16	3	4	4	4	3	4	3	25	3	4	4	3	2	16	3	4	2	4	4	19	60
17	4	4	5	4	4	4	4	29	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	22	69
18	3	4	4	4	3	4	4	26	1	2	1	3	2	13	3	4	4	3	3	19	54
19	4	5	4	4	4	4	4	29	2	3	3	2	2	12	3	2	2	4	4	17	58
20	4	4	4	4	4	4	4	26	2	2	5	2	2	13	2	4	2	2	4	16	55
21	5	4	5	5	5	5	4	33	1	2	2	4	4	13	2	4	4	2	2	16	62
22	5	5	5	5	5	5	5	35	2	2	4	4	4	16	5	5	5	5	5	27	78
23	4	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	2	3	13	3	4	3	3	3	18	56
24	4	4	4	4	4	4	5	29	2	2	4	4	3	15	3	4	4	4	3	22	66
25	5	5	5	5	5	5	5	35	2	2	2	2	2	10	2	4	2	2	4	15	60
26	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	4	3	13	3	4	4	4	4	21	62
27	4	5	5	5	4	5	4	31	1	1	1	1	1	5	2	4	2	4	5	18	56
28	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	2	2	2	12	2	4	4	5	4	21	64
29	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	2	3	2	12	2	5	3	4	3	19	66
30	4	4	4	4	4	4	5	30	2	2	3	4	2	13	3	4	3	5	2	22	65
31	4	4	4	4	4	4	5	29	2	2	2	2	3	11	3	4	3	3	5	21	61
32	4	5	5	5	5	5	5	34	4	2	2	4	4	16	4	5	5	5	4	27	77
33	4	3	4	4	4	4	4	27	2	2	1	2	3	10	2	3	1	3	3	13	53
34	4	4	4	4	4	4	5	29	1	2	4	4	2	13	2	4	4	4	4	20	62
35	5	4	5	5	5	5	4	33	2	2	4	1	3	12	2	5	5	3	2	18	63
36	4	4	4	4	4	5	5	30	2	4	2	4	2	14	4	5	4	4	4	25	69
37	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	3	3	3	17	3	5	5	5	4	25	75
38	4	5	4	5	4	5	4	32	2	3	2	3	2	12	2	5	4	4	2	21	65
39	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	3	11	3	4	3	3	3	19	58
40	4	5	5	5	5	5	4	33	3	5	4	5	3	20	2	3	3	2	3	15	68
41	3	3	4	3	4	3	3	23	2	3	5	2	4	16	3	2	3	3	3	16	55
42	3	5	5	5	4	5	5	32	2	3	3	3	2	13	3	4	4	4	3	21	66
43	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	2	14	2	4	4	4	4	20	62
44	5	5	5	5	5	5	5	35	1	1	1	2	4	9	4	5	5	5	1	25	69
45	5	5	5	5	4	5	1	30	5	1	2	4	5	17	2	5	2	2	2	15	62
46	4	4	5	4	4	4	4	29	2	4	4	4	4	18	4	4	3	4	2	19	66
47	4	4	4	4	4	3	4	27	2	2	2	2	2	10	2	4	2	2	2	13	50
48	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	1	4	21	70
49	4	5	5	5	4	4	3	30	3	3	3	2	3	14	3	4	3	3	3	18	62
50	4	4	5	5	5	5	5	33	1	2	2	2	2	9	4	4	2	4	4	20	62
51	5	5	4	5	5	5	4	33	1	1	2	1	2	7	2	5	1	2	4	15	55
52	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	2	4	2	14	2	4	4	2	4	18	60
53	3	5	4	5	4	4	5	30	2	3	3	3	3	14	4	5	4	4	3	24	68
54	4	5	5	5	5	5	5	34	2	2	2	4	4	14	4	5	5	2	4	22	70
55	5	4	4	5	4	4	4	30	2	1	1	1	1	6	1	4	3	1	4	14	50
56	5	5	5	5	5	5	5	35	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	10	50
57	3	3	3	4	4	3	3	23	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	20	61
58	4	4	4	4	4	4	2	26	2	2	2	2	2	10	4	4	2	4	4	22	56
59	4	5	5	5	5	5	5	34	2	2	2	4	4	14	2	5	5	4	4	22	70
60	4	4	5	5	5	5	4	32	2	3	3	4	4	16	4	4	4	4	4	20	70
61	5	3	4	5	5	5	5	32	2	1	1	4	2	10	2	5	2	4	4	19	61
62	5	5	5	5	5	5	5	35	1	1	1	2	2	7	2	5	2	4	5	19	61
63	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	3	3	13	3	4	2	4	2	17	58
64	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	3	3	17	4	4	3	4	3	22	74
65	4	4	4	3	4	3	2	24	2	2	2	1	1	8	1	5	4	2	2	15	47
66	4	4	4	5	5	5	5	32	2	2	2	2	4	12	2	4	4	4	4	20	64
67	4	3	4	4	3	4	4	26	4	3	4	4	3	18	2	3	3	4	4	18	62
68	5	4	5	5	4	5	5	33	2	2	2	2	2	10	4	5	4	4	5	24	67
69	5	1	5	5	4	1	1	26	1	1	1	1	1	11	1	5	5	1	1	14	45
70	4	5	4	5	4	4	3	29	3	3	4	4	2	16	4	4	4	4	4	22	67
71	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	24	62
72	5	4	4	5	4	5	5	32	1	1	2	4	2	10	3	5	5	3	5	24	66
73	5	5	5	5	5	5	5	35	2	4	3	4	3	16	3	5	5	4	5	25	76
74	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	5	4	5	16	2	4	2	2	2	14	61
75	5	5	5	5	5	5	5	35	1	1	5	4	5	16	2	4	2	1	1	62	61
76	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	3	2	16	2	4	3	4	4	20	63
77	5	5	5	5	5	5	5	35	1	2	2	2	1	8	2	5	5	4	5	25	68
78	3	4	4	4	4	4	4	27	2	2	2	2	3	11	1	5	4	4	4	20	58
79	5	3	4	4	4	4	4	28	2	3	3	3	3	14	2	4	4	3	4	20	62
80	4	1	4	4	4	4	1	23	2	4	2	2	2	12	2	4	2	4	2	16	51
81	4	5	5	5	5	5	4	33	2	4	4	2	2	14	2	4	3	4	4	18	65
82	4	5	5	5	5	5	5	34	4	2	2	2	4	14	4	5	4	4	4	25	73
83	4	4	4	4	3	3	4	26	4	2	2	2	4	14	4	4	4	4	5	25	65
84	5	5	5	4	3	4	4	30	2	4	2	2	2	12	2	4	4	4	2	18	60

Modelo cooperativo							Participación en el sistema educativo						Mediación en situaciones de conflicto					COACHING EDUCATIVO		
1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16		17	TOTAL
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	14	50
0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	47
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	48
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	15	48
0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	1	0	0	17	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	5	25
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	12	41
0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	13	48
0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	10	38
0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	14	48
0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	9	38
0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	10	38
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	13	43
0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	12	46
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	13	47
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	47
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	14	46
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	11	46
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	14	48
0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	11	40
0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	8	28
0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	14	42
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	12	48
0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	14	39
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	13	47
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	12	44
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	13	48
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	13	45
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	48
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	13	48
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	13	45
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	49
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	15	50
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	47
0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	12	47
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	15	51
0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	11	40
0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	13	48

Anexo 08: Prueba de Normalidad

Resultados:

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso docente	,108	84	,007
Coaching educativo	,250	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la muestra del estudio se consideró el resultado de Kolmogorov-Smirnov, porque las unidades muestrales fueron 84. Los valores señalados por la sig. son menores que el valor de confiabilidad (0.05), estableciéndose que los datos tienen una distribución no normal, lo que exige la aplicación de una prueba no paramétrica como la Rho de Spearman.