



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la
Región de Lima, 2022**

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

AUTORA:

Cabrera Romero, Patricia Eliana (orcid.org/0000-0002-4383-9282)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mis hijas bellas, Paula y Camila,
por ser mi fuerza y mi luz, en este
camino a ser la persona y
profesional que quiero llegar a ser.

Agradecimiento:

A dios, por tomar mi mano en todos mis momentos y no dejarme caer.

A mis padres, por darme todo lo que pudieron dar.

A mis alumnos, por enseñarme tanto aun siendo tan pequeños.

Y a todas aquellas personas que conocí en esta aventura profesional y que influenciaron positivamente en mí y al logro de este objetivo.

Índice de contenidos

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. MÉTODOLOGIA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización de variables	16
3.3. Población	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índices de tablas

Tabla 1	Confiabilidad del cuestionario coaching	19
Tabla 2	Confiabilidad del cuestionario práctica docente	20
Tabla 3	Nivel de coaching	22
Tabla 4	Nivel de práctica docente	22
Tabla 5	Coaching y práctica docente	23
Tabla 6	Prueba de normalidad	24
Table 7	Correlación coaching y práctica docente	25
Tabla 8	Correlación coaching y dimensión reflexiva	26
Tabla 9	Correlación coaching y dimensión relacional	27
Tabla 10	Correlación coaching y dimensión colegiada	28
Tabla 11	Correlación coaching y dimensión ética	29

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación del coaching con la práctica docente en las instituciones de la Región de Lima. Así mismo, indicar la relación del coaching con la dimensión reflexiva, relacional, colegiada y ética de la práctica docente. Metodología de investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional. Población tipo censal, conformada por 72 docentes de una red educativa de Lima. Se recogieron los datos utilizando la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de coaching y práctica docente, con una escala de Likert del 1 al 5. Al analizar los resultados se encontró que el coaching se relaciona significativamente con la práctica docente, obteniendo un resultado de 0,739** según los niveles de correlación de Rho de Spearman con una significancia de 0.000, menor a 0.05, con lo que se concluye que existe relación considerable, positiva y alta entre las variables, coaching y la práctica docente.

Palabras clave: Coaching, Práctica docente, herramienta, potenciar.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between coaching and teaching practice in institutions in the Lima Region. Also, to indicate the relationship of coaching with the reflective, relational, collegial and ethical dimension of teaching practice. Research methodology of quantitative approach, basic type, non-experimental design, correlational level. Census-type population, made up of 72 teachers from an educational network in Lima. Data were collected using the survey technique and the coaching and teaching practice questionnaires as instruments, with a Likert scale from 1 to 5. When analyzing the results, it was found that coaching is significantly related to teaching practice, obtaining a result of 0.739** according to Spearman's Rho correlation levels with a significance of 0.000, less than 0.05, with which it is concluded that there is a considerable, positive and high relationship between the variables, coaching and teaching practice.

Keywords: Coaching, teaching practice, tool, empowerment.

I. INTRODUCCIÓN

La práctica del docente se rige bajo constantes cambios y panoramas; políticos, económicos, y de innovación a nivel mundial y nacional. Ejercer la docencia es una profesión muy delicada por todo lo que conlleva la práctica de un docente, sobre todo en la formación y desarrollo de competencias y habilidades de seres humanos, a quienes se les llama alumnos. Según la UNESCO (2021) el ente docente personifica la fortaleza educativa que influye y garantiza una enseñanza de calidad, pero vemos en la realidad que existen insuficientes docentes con una formación adecuada para ejercer su práctica de manera efectiva. En la agenda 2030, en el cuarto objetivo sobre la educación, a través de una colaboración internacional en la formación, se pretende incrementar el número de docentes calificados, sobre todo en países pequeños y poco adelantados, para afianzar la calidad en la atención para todos y disminuir las diferencias educativas a nivel mundial.

Es así que en América latina los docentes participantes de la encuesta aplicada por la OCDE Teaching and Learning International Survey (TALIS) consideran importante priorizar la formación profesional de calidad para una mejor práctica en su enseñanza y estar a la par con los propósitos que demandan los acuerdos internacionales. Es por ello que, a nivel mundial, se ha vuelto necesario implementar cambios pro Tecnologías en Información y en Comunicación, así como también, en herramientas novedosas en la práctica educativa, como el coaching aplicado en el sector educativo, para que el desempeño de la función docente no sea afectado y este pueda asumir exitosamente las dificultades que se susciten en su ejercicio como docente. Es bajo este contexto que el coaching, como herramienta, tiene como objetivo mejorar el desarrollo del educando y del docente saliendo de la “zona de confort” a la que uno está acostumbrado, y enfrentarse a los nuevos desafíos y adaptarse a los cambios que trae consigo la era digital, mediante la determinación de las falencias y las competencias, a fin de lograr un “feedback” y lograr objetivos específicos o metas. Situación que permite sobrepasar las dificultades que se generen a lo largo de la enseñanza, obteniendo una transformación del educando proclive a la mejoría en su práctica educativa (Álvarez et al., 2018, p. 173).

Ahora, a nivel de Perú, tomando en cuenta que bajo una encuesta nacional se tuvo como resultado de que un 51,9% de docentes explicó que los medios de reforzamiento y estímulo de los alumnos en la escuela no logran los resultados que ameritan (Encuesta nacional a docentes, 2020); Como vemos, se tiene que existen problemas por parte de docentes y alumnos para manejar sus prácticas educativas, siendo para esta investigación relevante el aspecto docente donde las habilidades directivas, habilidades de interrelación, competencias digitales, entre otros, son indispensables para una adecuada enseñanza (Gómez et al., 2021, p. 06). Una prueba de dichos problemas es la encuesta efectuada en 2021, donde participaron 28.000 profesores, y se tuvo que, les gustaría tener capacitación en herramientas y recursos que incrementen sus competencias profesionales en un 66,4% y en un 49.0% enfatizó en las dificultades que presentan para llevar a cabo una adecuada práctica pedagógica (ENDO, 2021). Así mismo, a nivel nacional se reporta en el 2021 en el programa de coaching educativo del proyecto amauta, 9.000 participantes docentes en busca de herramientas que transformen su ejercicio y quehacer diario en la escuela. Por lo que una de las herramientas que deben apoyar la práctica docente es el coaching como forma de cambio interno y una mejora continua del profesor hacia sus objetivos. Por lo que, el conocimiento que tenga cada docente de sus puntos fuertes y débiles es primordial para obtener mayor eficacia en su desempeño (Oloya, 2018, p. 28).

Ahora, se tiene que a nivel de la UGEL por todas estas exigencias y demandas que han traído consigo la era digital, se ha visto en el menester de ejecutar diversos programas de capacitación para los docentes, pero esto no ha sido suficiente, contexto que obliga a los docentes a buscar por sí mismos otras estrategias o herramientas que les ayuden a potenciar su práctica docente en los diferentes aspectos, y ayudarlos a obtener mejores resultados en el campo docente. Se tiene que la implementación del coaching dentro de la práctica docente serviría como herramienta para superar dificultades como la anteriormente mencionada, esto sería un gran beneficio para la sociedad educativa, ya que el coaching es una actividad que aporta a una mejoría continua de los docentes, y a partir de ello incrementar en los colegios una educación de mejor calidad.

Por lo que, el problema general de investigación es ¿Existe relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima, 2022?, como problemas específicos se tienen los siguientes: ¿Existe relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión reflexiva, 2022? ¿Existe relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión relacional, 2022? ¿Existe relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión colegiada, 2022? ¿Existe relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión ética, 2022?

Sabiendo que la labor que ejerce el docente es una práctica comunitaria y humana, de interrelación con otros agentes educativos, y que cumple un importante servicio en la formación y desarrollo de los futuros ciudadanos de nuestra nación, es de suma importancia ejecutar una transformación en la forma en la que se desarrolla la labor docente, iniciando con un cambio interior de desarrollo personal del docente, que lo fortalezca y potencie en su ejercicio profesional, brindándole herramientas poderosas y eficaces que necesita para ejercer su práctica y cumplir con éxito los objetivos y demandas que se exige a esta gran y noble labor de ser docente en el Perú. En tanto, se realiza esta investigación, para estudiarla incidencia del coaching en la práctica docente y los beneficios que esta relación conlleva dentro de la nueva escuela.

La tesis se justifica en su pertinencia, ya que a nivel teórico se brindará data novedosa en torno a las variables, siendo que los resultados podrán ser incorporados al conocimiento educativo. A nivel práctico obtener información de la relación entre coaching y prácticas docentes, si es positiva permitirá a futuro que las diversas instituciones educativas planteen a sus docentes implementar el coaching en sus prácticas docentes a fin de obtener una mejora en las mismas, aspecto que beneficiaría al mismo docente, ya que podrá conocer a detalle los errores que cometía en el desempeño de las mismas y tomar las medidas correspondientes para superarlos y así mejorar en el mismo; situación que también beneficia a los alumnos, ya que si se implementa una mejor práctica docente, los alumnos tendrán mejores resultados en el aprendizaje; aspecto que,

también resulta beneficioso para la institución educativa, ya que este último implica una mejoría en el rendimiento académico y en la reputación de la institución. A nivel metodológico es importante, ya que se aplican cuestionarios ya validados para indagar la información del trabajo, así como procesamiento de datos confiables con las que se evaluará y medirá las variables en cuestión para un óptimo resultado, y así pueda servir como referencia a futuros estudios. Es viable, pues se cuentan con los recursos humanos y económicos para realizar el proyecto.

De esta manera podemos mencionar que el objetivo general es determinar la relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima, 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: indicar la relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión reflexiva 2022, indicar la relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión relacional 2022, indicar la relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión colegiada 2022, indicar la relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión ética 2022.

Por consiguiente, se plantea la hipótesis general, existe relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima. Como hipótesis específicas témenos, existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región Lima bajo la dimensión reflexiva, existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión relacional, existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión colegiada, existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la Región de Lima bajo la dimensión ética.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales que sustentan esta investigación tenemos a Khidhir (2021) en su artículo científico de investigación A Correlación Study of the Effectiveness of Teaching Practice between Taught Programs and Personal In-Built Performance Talents de la Universidad de Salahaddin-Erbil, Iraq, tuvo como objetivo identificar la vinculación entre práctica docente en las escuelas y los programas de enseñanza en la universidad. Tipo de estudio cuantitativo, nivel correlacional, no experimental y transversal. Técnica de observación, instrumento ficha de observación. Muestra de 87 sujetos de investigación. La conclusión es que conforme a la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un p-valor de 0.000 que es menor al 0.05. Así, también se obtuvo una correlación de 0.494, lo cual indica una relación positiva entre las variables antes mencionadas. El aporte del antecedente en vinculación con la investigación es debido a que ambos buscan encontrar la existencia de una correlación positiva para la práctica docente en las escuelas. Además de ser ambas no experimentales.

Álvarez y Gallegos (2021) en su trabajo de investigación Educational Coaching: Behavioral Transformation in High School Students, analizó el impacto del coaching sobre el comportamiento de los estudiantes de secundaria de una escuela en Guayaquil, obteniendo resultados favorables, la muestra estuvo conformado por 37 jóvenes de 15 y 17 años, con niveles bajos de conducta. Estudio cualitativo, experimental, con caso de estudio, instrumento utilizado la META. Los resultados evidencian una mejora positiva en la conducta de los participantes en un 20%. Concluyendo que el coaching ayuda a librar el potencial de los educandos, visualizando una transformación conductual positiva. El alcance de esta investigación es que el coaching se puede aplicar a los diferentes agentes educativos, como los docentes, para potenciar sus competencias y mejorar su práctica.

Soto, et al (2018) en el estudio Efecto de coaching como estrategia de desarrollo profesional docente a educadoras de párvulos, en el área del lenguaje y la literacidad infantil para obtener el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación en la Universidad Católica de Concepción – Chile. Tuvo como

objetivo de poder estructurar el conocimiento y la práctica pedagógica. Realizó un estudio tipo intervención, nivel exploratorio, diseño experimental. Muestra conformada por 48 maestros. Se utilizó el test de escala de ELLCO. La intervención tuvo resultados positivos e importantes, donde se concluyó que el desarrollo Profesional Docente, utilizando coaching en el aula como estrategia principal, permite una mejora de las prácticas de las educadoras de infantes en relación con el desarrollo del lenguaje y literacidad. Siendo esto un aporte importante para nuestra investigación en relación a las variables en cuestión.

Bolívar (2019) en su artículo de investigación Doctoral en Ciencias de la Educación en la Universidad de Antioquia - Colombia. Tuvo como finalidad, determinar cómo las prácticas pedagógicas responden a la formación de los maestros. La teoría utilizada en el estudio fue la teoría de la Donal Schon. Investigación cualitativa, exploratoria. Técnica: análisis documental, instrumento: guía ficha de análisis documental. El resultado de la investigación demostró que, se observó el alcance global del tema y la necesidad de iniciar estudios de gran envergadura sobre el problema que hay en Colombia en relación las dos variables. El antecedente aporta a la investigación el alcance de la importancia de las variables práctica pedagógica y reflexiva en la formación de los docentes.

A nivel precedentes nacionales se tiene a Garcia (2020) en su tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú. Tuvo como objetivo de disponer la incidencia del coaching educativo en la práctica pedagógica en profesores de la Red 4 de Palca. La teoría utilizada en el estudio fue la teoría de Bou y la variable práctica pedagógica es Sociocultural de Vygotsky. Realizó un estudio básico, nivel correlacional, diseño no experimental. Su muestra, conformada por 60 docentes. Técnica: cuestionario, instrumento: guía de cuestionario. El resultado de la investigación demostró que el coaching educativo tiene una gran incidencia en la práctica pedagógica, destacando una correlación considerable con la dimensión relacional en profesores de la Red mencionada anteriormente. El antecedente aporta a la investigación, ya que en ambos estudios se buscan encontrar el grado de vinculación a la relación entre la primera y segunda variable. Siendo así

ambas investigaciones poseen diseño no experimental.

Nolasco (2022) en su estudio de tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Tuvo como objetivo de definir el vínculo entre coaching y práctica reflexiva. Investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental. La teoría utilizada en el estudio fue de González (2016) y la variable práctica reflexiva de Jiménez, et al., (2017). El tipo de estudio fue básico, nivel correlacional, diseño no experimental. La muestra conformada por 90 maestros del colegio Emblemático 1182 El bosque. Técnica: cuestionario, instrumento: guía de cuestionario. El resultado de la investigación demostró que mientras haya más nivel de coaching, la práctica reflexiva en los docentes de la Institución dicha con anterioridad será mejor. El antecedente aporta a la investigación el nivel correlacional que presentan ambas variables y el diseño de investigación es no es experimental.

Rivera (2020) en su estudio de tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Tuvo como objetivo de establecer un vínculo entre coaching y práctica de planificación curricular de profesores del caserío “El común”. La teoría utilizada en el estudio fue la teoría de bou (2013) y la variable práctica pedagógica, MINEDU (2016). El tipo de estudio fue cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental. La muestra conformada por 18 docentes. Técnica: encuesta, instrumento: guía de cuestionario. El resultado de la investigación demostró que se hizo un nexo considerable entre coaching directivo y práctica de planificación curricular entre maestros del caserío “El común”. El antecedente aporta a la investigación el nivel correlacional que presentan ambas variables y los resultados similares en ambas investigaciones.

También está el trabajo de Guzman (2019) en su estudio de tesis para obtener el grado de maestra en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo la relación que hay entre coaching y liderazgo pedagógico, haciendo parte en la formación de los docentes para utilidad de los estudiantes. La teoría utilizada en el estudio fue la teoría de Bou

(2013) y las concepciones del MINEDU para liderazgo pedagógico. El tipo de estudio fue no experimental, diseño correlacional. Técnica: cuestionario, instrumento: guía de cuestionario. El resultado de la investigación fue que existe un nivel de vínculo positivo entre las variables en mención, hallando un el nivel de significancia de 5%. El antecedente aporta a la investigación en relación a que, ambas indagaciones buscan descubrir el grado de vinculación o la vinculación entre la primera y segunda variable.

Respecto a las bases teóricas que sustentan la variable coaching, la definición de Bou (2013) es la de mayor interés en esta investigación; nos dice que está orientado al cambio para lograr los objetivos que nos propongamos. En el ámbito de la educación, su concepto conlleva una nueva forma de tratar la enseñanza y comprender el aprendizaje, resalta las interrelaciones colaborativas entre los estudiantes, pero, además, empoderar al docente con herramientas que lo ayuden a mediar conflictos con los diferentes entes educativos, así como fortalecerlo en su desarrollo tanto personal como profesional al logro de sus propósitos. Como metodología moviliza las capacidades de aprendizaje para asumir de manera eficiente los retos laborales que se presenten. Giraldo, M., & Hoyos, L. (2017).

El coaching conforme a Bou tiene las siguientes dimensiones: primero tenemos la conciencia que implica la obtención de conocimiento por medio de sus sentidos, elemento que implica el ver cómo están sus conocimientos, el hoy y hacia donde se enfoca el cambio, esto es, el objetivo. La segunda dimensión es la autocreencia, donde se tiene que es tener confianza sobre uno mismo bajo pensamientos positivos, sobre los cuales el sujeto entra en persecución de sus objetivos para el desarrollo de su persona en un ámbito específico. La tercera dimensión es la responsabilidad y esta dimensión implica que la persona toma responsabilidad de sus actos en aras de una mejora de sí mismo, esta dimensión implica disciplina de la persona in facto. La armonía de estas tres dimensiones es indispensable en la ejecución del coaching y son las que sustentan la eficacia de esta herramienta. En este sentido, para la Asociación peruana de coaching, (2021) el diálogo continuo, en la formulación de preguntas acertadas, llevan a una

reflexión en el interior y desarrollan un aprendizaje, lo cual nos lleva a ejecutar nuevas prácticas, mucho más mejoradas.

Sánchez et al (2018) menciona que son varias las tendencias psicológicas que han repercutido en el crecimiento del coaching como método. La psicología humanista nos dice que la persona siente el mundo que le bordea de forma extraordinaria y especial; tal intuición forma su propia existencia y decide su manera de comportarse. Asimismo, el constructivismo ha motivado su crecimiento según la corriente psicológica actual, manteniendo al individuo (social, cognitiva y afectivamente) como consecuencia de la formación originada por la interrelación entre el medio y la persona. De esta manera, Corbin (2021) menciona la teoría de Abraham Maslow, la personalidad se desplaza en torno a dos puntos fundamentales: nuestras necesidades y nuestras vivencias. Con el coaching nos motivamos a entender lo que indagamos a lo extenso de nuestra vida, lo que nos ocurrirá en este trayecto, lo que vamos a experimentar, siendo aquí donde se formará nuestro temperamento.

Al definir el coaching existe diversidad de conceptuales, Hortelano (2019) menciona que el coaching da una perspectiva para entender el lugar que cada persona ocupa dentro de la sociedad, siendo favorable para el crecimiento total dentro de una concepción de disciplina, entrenamiento, energía, compromiso, networking, responsabilidad, trabajo en equipo y tenacidad; por lo que, el coaching es una disciplina que, así como ejecuta estos avances también facilita la amplificación de aspectos profesionales y personales.

Según la asociación española de coaching, esta metodología se hace de diversas herramientas para incrementar las habilidades, manejar las emociones, enrumbar nuevos caminos y estar preparados para los posibles cambios. En ese sentido, se tiene la definición de Valero (2019) que da a conocer que el coaching se inicia como un desarrollo de la ejecución personal, donde se ordena un lazo de ayuda entre coach y usuario; este nexo se conseguirá a través de métodos de diálogo, mediante los cuales dos o más individuos se relacionarán con el fin de establecer objetivos e ideas minuciosas para lograrlas. En ese sentido podemos visualizar al docente como un coach que camina junto a sus estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes y logro de objetivos, es este quien personifica el modelo a seguir

del alumno. Samsó (2020) una forma de aprender con éxito es copiar (modelar) acciones y hábitos de personas exitosas, el docente supone al estudiante como un modelo referente, por lo cual es importante que se empodere al docente al logro de la transformación del profesional que quiere llegar a ser.

El coaching educativo conforme Rueda (2018) es una metodología mediante la cual se busca la concientización, sentido de expresión, obligación sobre iniciativas individuales, así como autonomía de decisión, a fin de que se refuerce el deseo por estudiar mediante el desarrollo de análisis, utilizando un método de instrumentos externos e internos del coaching. En ese sentido, Pineda (2021) menciona que el coaching en la actualidad utiliza nuevos instrumentos y métodos para solucionar antiguas dificultades, con novedosas opciones de resultado aplicado a la educación y así buscar que el docente se supere a sí mismo en sus falencias y busque mejoría continua.

Algunos principios relacionados al coaching son, conforme Nolasco (2022): El primer principio nos dice que el futuro y el pasado son diferentes y que para el coaching no es valioso los sucesos del pasado, lo que se hizo o se dejó de hacer. Nuestra iniciativa será el mejor instrumento para divisar nuestro futuro. El segundo principio, da a conocer que el triunfo se basará en uno mismo, para ello se encontraron cinco pasos específicos; alegría permanente, saber tus metas, tener en cuenta lo que deseas, tener permisibilidad y ambientarse, siendo todo ello un propósito hacia la sublimidad. Tercer principio, determina que el plano no es la demarcación, donde se precisa la manera como nosotros observamos el entorno y la visión de los demás, por lo que nunca serán iguales. Definiendo una meta por el talento necesario de ella, ya que todo individuo tiene su plano de manifestación de un ambiente totalmente distinto, recalcando que lo que nos hace distintos son las costumbres de cada uno. El cuarto principio, son de naturaleza restrictiva, nos dice que cuando los individuos se habitúan a un determinado lugar por un extenso periodo, se iniciará un estado dudoso al visualizar una elevada conformidad, ya que las ocasiones se verán como algo dificultoso de conseguir, el miedo se apoderará y se hará inaccesible. En el principio quinto, el autor da a conocer lo que alcanzarás, lo que aclara diciendo que, si cada uno de nosotros focalizamos nuestra ojeada en lo que no es útil y únicamente en contrariedades, lo

único que se visualizará será lo perjudicial, siendo solo esto nuestro plano de esa existencia.

El coaching conforme Pineda (2021) es importante porque aumenta el desarrollo y rendimiento individual de los sujetos, ayudando a los adolescentes a tener más fiabilidad y decisión para llegar a su más alta entereza. Por lo que el coaching fortifica la confianza en sí mismos para que los individuos incrementen su responsabilidad, independencia y de este modo cada uno logre sus objetivos y así se contribuye a identificar las dificultades en el sendero.

Cueto (2020) nos dice que, en cualquiera de las definiciones de coaching, hallaremos una realidad de inicio y lograremos en este proceso de movilización una realidad esperada. En este proceso de acompañamiento por el coach, el actor principal es el coachee (quien recibe el coaching) pues es él quien se encarga de descubrir esos aspectos que construyen la realidad que está viviendo y no le dejan ver por sí mismo las acciones que lo encaminarían a obtener la realidad que anhela. En ese camino se genera una reflexión, un mirar hacia adentro, que conlleva un entendimiento, una transformación y crecimiento donde se integra el aprendizaje, y es en ese punto en el que el coaching se relaciona con la educación.

Respecto de la práctica docente, el MINEDU (2012). La define como un ejercicio social, supedita al servicio y exigencias de la sociedad en un tiempo histórico determinado. Por lo que se exige una evolución profesional de la docencia que asegure la educación dentro de los cambios sociales y que esta sea transformadora, de aprendizajes integrados, teniendo al docente como protagonista y comprometido al cambio de una nueva escuela. También menciona que la práctica docente tiene las siguientes dimensiones: reflexiva porque el maestro afirma su identidad y reflexiona en sus acciones en relación a los saberes a fin de adaptarlos y de asegurarel aprendizaje del alumno; es relacional, ya que en el marco de la docencia se relaciona al profesor con el alumno, bajo una relación de respeto mutuo y cuidado del primero respecto del segundo; es colegiado debido a que el docente efectúa su labor dentro de una organización que tiene como fin que los estudiantes adquieran los saberes que se enseñan; la

última dimensión es la ética por el compromiso del docente con todos los alumnos respecto de su formación.

En ese sentido Marroquín (2019) menciona que los docentes asumen desafíos constantes por los cambios en las generaciones, por lo que debe adaptar su práctica a las diferentes necesidades que tienen sus estudiantes, así mismo resalta la importancia de observar al docente como un ser reflexivo y con capacidad crítica sobre su propia práctica, aspecto donde utiliza diversos recursos para el perfeccionamiento de su ejercicio profesional, en relación a los entes que intervienen en esta práctica y a la sociedad. Como opina Galván et al. (2018) los sujetos que están presentes en este proceso educativo de la práctica docente, están conformados por los estudiantes, el personal docente, la directiva y los padres de familia; en quienes se aplicará los instrumentos de enseñanza dinámicos y el aprendizaje del conocimiento.

En relación a lo mencionado UNESCO (2020), nos dice que este conocimiento tiene como base la armonía comunicativa entre la práctica y la teoría y se va dando a través de una reflexión sobre las vivencias, así mismo el maestro reconoce que ejercer su labor dentro de un equipo, enriquece su formación porque es necesario tener actitudes comunicativas de colaboración con sus pares, además de implementar nuevas y novedosas herramientas en su ejercicio. Teniendo en cuenta el entorno cambiante en que se encuentra esta práctica, los desafíos que afrontan los profesores pueden abarcarse de forma individual y en algunos casos de forma comunitaria con la colaboración de organismos profesionales en el área, además aporta que una manera de desplegar los talentos del docente y crear experiencias de calidad para un mejor aprendizaje, sería a través de mentorías, coaching, acompañamiento profesional que marque una diferencia en la práctica del docente, para una mejor educación que coadyuve a sobrellevar los desafíos del hoy para un mejor futuro.

La práctica docente se define conforme Nolasco (2022) como la praxis del educador, sobrellevar tener en razón el tema de aprendizaje, alusivo a la inquisición de los estudiantes, métodos usados en la educación, saber enseñar y relacionar las materias. Esta cualidad relaciona a los entendimientos, no olvidándose que también precisa inclinación, conocimiento educativo, habilidad

educativa, labor de tipo multidisciplinario, conocimiento ambiental; en síntesis, se requiere una cualidad integrante benévola que hace conexión al educador como individuo, por lo que Méndez et al. (2018) menciona que, por medio de la organización en la formación de los docentes para el progreso de las habilidades de la enseñanza, el juicio crítico de los conocimientos, las reflexiones cognitivas, la eficacia de métodos, el valor de la responsabilidad con la formación educativa en los alumnos, es necesario para mejorar la práctica y obtener mejores resultados en los aprendizajes.

Además, Citando a Matos et al. (2018) reflexiona sobre los fundamentos que se necesitan para ejercer la práctica docente, ya que se logrará el progreso en la enseñanza de forma independiente, el estímulo del impulso y la disposición en el desarrollo cognitivo de los alumnos, con el apoyo de la infraestructura, el trabajo en equipo, el dinamismo y la adaptación del aprendizaje. Así mismo, Acosta (2018) señala que debe tomarse en cuenta la teoría cognitivo-social del aprendizaje de Albert Bandura que dice: los seres humanos logran capacidades y habilidades de forma eficaz. En conclusión, la conducta depende del medio, así como de agentes individuales (incentivo, vigilancia, retenimiento y rendimiento motor). Por tanto, el docente deberá estar preparado para manejar su práctica teniendo en cuenta todas estas particularidades.

De la misma forma, Villalpando et al. (2020) menciona que no solo viene a ser el crecimiento de habilidades efectivas o métodos cuando conversamos sobre praxis, sino también la cabida de participación y educación en ambientes reales complicados ante ubicaciones que tienen varias magnitudes y una inevitable consideración a la toma de resoluciones, así como también disyuntivas éticas en lugares comunitarios y asociativos, en otros límites la praxis trata de situaciones y conflictos propios. Siendo que, el acto del individuo no solo se difunde dentro de los muros del salón, pues su labor se hace vigente en todos los ámbitos de la institución donde trabaja; además está lleno de vivencias, convicción y conocimientos tanto teóricos como prácticos, los que le facultan entender el mundo en el que se desarrolla, pone en acción algunas obras individuales y grupales, de modo que un entorno de relación teórico sustente su toma de iniciativa. Es así que esta práctica es la materialización de estos entendimientos,

saberes y vivencias adquiridos en su trayecto personal y profesional y que el docente se encarga de dirigir y encaminar dichos conocimientos.(Villapudua, 2021)

De la misma manera, Ibáñez (2019) menciona que la praxis docente se ubica sumergido en varias direcciones con las cuales tiene variadas interrelaciones, aun cuando su autoridad sea sugerente; estas apariencias y sus conexiones son capaces de ser estudiadas como elementos de la praxis pedagógica: La pedagogía supone la conexión entre individuos, docentes y estudiantes, se conectan con un conocimiento grupal organizado culturalmente por el colegio, quien ofrece para el crecimiento de las nuevas progenies una participación ordenada y estructurada. Como señala Pérez (2018) la práctica docente es el procedimiento educativo que se realiza mediante la interacción con el alumnado, por medio de la técnica didáctica, los medios de acompañamiento para el alcance de las competencias en los alumnos. La tarea del docente se realiza en un cerco organizacional, el centro educativo es el lugar predilecto para la formación consecuente del docente, una vez que ha terminado sus estudios, la labor del docente está inherentemente vinculado con un grupo de valores tanto individuales como grupales u organizacionales, ya que la enseñanza como desarrollo es la instrucción de individuos, lleva comprendido una guía hacia la realización de algunos objetivos que dirigen a la instrucción de un definido modelo de sujeto y formar un definido tipo de asociación. En esa línea, Torres et al. (2020) resalta la importancia de anteceder a la práctica docente profesional propiamente dicha en las escuelas, ya que es un componente primordial en la formación educativo profesional, de esta manera se mantiene la calidad de los contenidos académicos, y debe incluirse en la base de los lineamientos de pregrado en las Escuelas Profesionales de Educación.

Por otro lado, Goncharova (2020) habla sobre la labor de los educadores, se distingue expresamente por la obligación de una permanente modernización. En el Perú, con la Reforma Magisterial en el año 2012, el docente se convierte en el foco de la educación de índole de los estudiantes. Pasando de un plan donde el periodo de prestación era el factor original que decidía el avance en la profesión, donde el merecimiento y ejercicio forman la abscisa primordial, siendo que, la imposición en la condición de la educación supedita la intervención del educador

en varios tipos de crecimiento laboral desde su instrucción hasta su cese.

Actualmente, se busca revalorar la práctica docente con distintas disposiciones en favor de la profesión y de acuerdo con los lineamientos internacionales sobre la labor del docente, como un ser relevante en la educación de calidad hacia el futuro.

Núñez et al. (2019) afirma que la finalidad de la práctica docente es la búsqueda de un mejor proceso, innovador y eficaz, no solamente se espera la explicación de la información en la clase, sino la realización de las capacidades y prácticas de calidad educativa. En tal sentido, Perines (2018), afirma que la corriente de la práctica docente parte desde la búsqueda de información en el área educativa dinámica y rechaza los modelos típicos, específicos y uniformes, partiendo de una investigación en la gestión educativa para alcanzar la buena práctica en la docencia. Según Hernández et al. (2018) en la gestión educativa es necesario llevar a cabo una evaluación para establecer el desempeño de los maestros en conjunto con la directiva de la Institución, y los alumnos. Los lineamientos del proceso pedagógico que establece están formados por tres elementos: la heteroevaluación, que se lleva a cabo por los estudiantes; la coevaluación, a cargo del comité evaluador de la institución o el encargado que asuma la función; la autoevaluación, realizado por el mismo docente que evaluará su cumplimiento y sus estrategias educativas. Lo cuales indispensable para estudiar y reestructurar las acciones para la educación que todos queremos, por lo que antes, se necesita realizar una reingeniería en la formación del docente para una transformación en su práctica para una educación de calidad y sostenible en el tiempo. Según Vera et al. (2018) señala que los Centros Educativos deben implementar métodos validados y de confiabilidad para la evaluación del desarrollo académico, donde se encuentra uno de los lineamientos que es la práctica docente, contar con mejores herramientas en el procedimiento y conseguir la excelencia educativa en los docentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: la investigación es básica, conforme a CONCYTEC, este tipo de investigación comprende un conocimiento más exacto en el entendimiento de los aspectos importantes en las vinculaciones de las variables de estudio, de los fenómenos o hechos observados.

La investigación es de enfoque cuantitativo, Sánchez y Reyes (2021) cuando se busca obtener nuevos conocimientos, esto implica aplicar el procesamiento de datos (estadística).

3.1.2. Diseño de Investigación: el diseño de Investigación es no experimental, se genera según Sánchez y Reyes (2021) cuando no hay manipulación de variable. Dentro de la misma está el nivel correlacional con la cual se busca señalar la existencia de relación entre las variables. Hernández et al. (2014)

3.2. Variable y operalización

Variable 01: Coaching

- **Definición Conceptual:** (Bou, 2013) “El coaching es una disciplina moderna que se podría definir como una poderosa herramienta de cambio orientada hacia el éxito, hacia la consecución de los objetivos, metas o retos que nos marquemos.” (p. 12)
- **Definición Operacional:** Se mide bajo el cuestionario de coaching bajo los valores de: Eficaz, Regular y No Eficaz.
- **Indicadores:** Dentro de la dimensión de conciencia se tienen los indicadores de: Conocimiento de la realidad, Conocimiento a través de la reflexión, Observación y la interpretación para el aprendizaje, Reflexión, observación e interpretación para el aprendizaje para el lenguaje, conducta y emociones, Conciencia para desarrollar capacidad y seguridad, Comprensión de la realidad exterior por las sensaciones sensoriales. Para la dimensión autocreencia se usan los de: Capacidad de logro, Autoestima, valor y confianza, Creencia positiva y posibilitadora,

Autoconciencia, Autoseguridad, Actitud mental y positiva. Para la dimensión de Responsabilidad: Disciplina, Toma de decisiones, Desempeño académico, Libertad para decidir, Compromiso consigo mismo. Tal como se observa en el anexo 1.

- **Escala de medición:** Es ordinal

Variable 02: Práctica Docente:

- **Definición Conceptual:** (Minedu, 2012) Conjunto de dimensiones que exige una actuación reflexiva, relación del saber actuar, y capacidad de decidir. Se realiza dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y pares, conjunto de interacciones que median el aprendizaje y funcionamiento de la institución. Es colectiva para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Es una función éticamente comprometida. (p. 5)
- **Definición Operacional:** Se mide bajo cuestionario de práctica docente donde los valores son: en Adecuado, Regular y No adecuado.
- **Indicadores:** Dentro de la dimensión reflexiva, se tienen como indicadores: Identidad profesional, Toma de decisiones, Saber docente. Para la dimensión relacional se usan: Trabajo en equipo, Proceso afectivo, Relación vínculos. Para la dimensión de colegiada: Misión y Visión institucional, Organización, Decisión grupal. Para la dimensión ética: Responsabilidad, Social, Moralidad, Identidad profesional. Tal como se visualiza en el anexo 2
- **Escala de medición:** Es ordinal

3.3. Población

Para esta investigación se procedió con un censo, en tanto la población de estudio admitirá a docentes con particularidades similares. (Arispe, et al., 2020).

Por lo que la población estará conformada por 72 docentes de una RED educativa de la Región de Lima.

- **Criterios de inclusión:** Docentes de instituciones educativas públicas pertenecientes a una RED de la Región de Lima.
- **Criterios de exclusión:** Docentes que no pertenecen a instituciones

educativas públicas de una RED de la Región de Lima. Así como los docentes que no tengan a bien ser partícipes, o que por algún motivo no se encontraron disponibles en la aplicación de la encuesta.

3.3.1. Unidad de análisis: Docentes de las instituciones educativas de una RED de la Región de Lima.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Las técnicas empleadas son encuestas para ambas variables, por lo que los instrumentos son las guías de cuestionario.

El cuestionario para coaching consta de 28 preguntas, 9 preguntas para dimensión conciencia, 10 para dimensión autocreencia, 9 preguntas para dimensión responsabilidad. Asimismo, tiene una escala Likert de 5 alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), tal como se puede visualizar en el anexo 5.

El cuestionario para práctica docente consta de 19 preguntas, 5 para la dimensión reflexiva, 5 preguntas para la dimensión relacional, 6 para la dimensión colegiada y 3 para la dimensión ética. Asimismo, tiene una escala Likert de 5 alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), como se puede constatar en el anexo 6.

Ficha técnica del instrumento Coaching

Nombre del Instrumento: Cuestionario para Coaching educativo

Autor: Maritza Maribel Garcia Romero

Año: 2020

Objetivo: Describir el Coaching en el ámbito educativo

Población: 72 Docentes de colegios de una RED de La región de Lima

Número de ítem: 28

Aplicación: individual

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente responderá todas las afirmaciones seleccionando el numeral que se acomode mejor a su respuesta.

Nivel y rango:

Eficaz (104-140)

Regular (66-103)

No Eficaz (28-68)

Ficha técnica del instrumento práctica docente

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Práctica Pedagógica

Autor: Maritza Maribel Garcia Romero

Objetivo: recopilar información con fines de investigación sobre la prácticadocente

Población: 72 Docentes de colegios de una RED de la región de Lima

Número de ítem: 19

Aplicación: individual

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente responderá todas las afirmaciones seleccionando el numeral que se acomode mejor a su respuesta.

Nivel y rango: Adecuada (71-95)

Regular (45-70)

No Adecuada (19-44)

Confiabilidad del instrumento

Tabla 1.

Confiabilidad cuestionario de coaching

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	19

Nota: resultados del spss

Tabla 2.

Confiabilidad cuestionario práctica docente

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	28

Nota: resultados del spss

En la prueba obtenida del alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de fiabilidad alta de 0,910, para el cuestionario de coaching y 0,940 para el cuestionario de práctica docente, Según Taber (2018) el valor del coeficiente mayor a 0,9 se considera en un rango de confiabilidad de sólido a excelente.

3.5. Procedimiento: Se utilizó los formularios de Google para la obtención de datos, por lo que las encuestas se aplicaron de forma virtual; siendo así, se envió el formulario mediante WhatsApp y una vez respondido el cuestionario nos reenviaron el formulario para revisar los datos en Google Drive.

3.6. Método de análisis de datos: Una vez obtenidos las cifras se hizo el vaciado en Excel para posteriormente hacer el proceso estadístico por SPSS.

3.7. Aspectos éticos: Los principios respetados en esta investigación son: el consentimiento informado debido a que se informó a los sujetos de la investigación previo a su participación. Se respeta el anonimato de cada uno de los participantes en la investigación; asimismo, se respeta el formato APA afin de demostrar que en la investigación no se incurrió en plagio conforme el Turnitin.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3.

Nivel de Coaching

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	5,6
Eficaz	68	94,4
Total	72	100,0

Nota: Resultados obtenidos del SPSS

Como se observa en la tabla; respecto al coaching, el 5.6% de los participantes perciben un nivel regular, mientras un 94,4% de docentes percibe un nivel eficaz.

Tabla 4.

Nivel de práctica docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	9,7
Adecuada	65	90,3
Total	72	100,0

Nota: Resultados obtenidos del SPSS

Como se evidencia en la tabla; respecto a la práctica docente, los encuestados la perciben en un 9.7% en un grado regular. En tanto, el 90.3% de los docentes divisa su práctica en un nivel adecuado.

Tabla 5.

Tabla cruzada de coaching y la práctica docente

		Práctica docente		Total
		Regular	Adecuada	
Coaching	Regular	4 5,6%	0 0,0%	4 5,6%
	Eficaz	3 4,2%	65 90,3%	68 94,4%
Total		7 9,7%	65 90,3%	72 100,0%

Nota: Resultados obtenidos del SPSS

Como se visualiza en la tabla; el coaching en un nivel regular, el 5.6% de docente percibe que la práctica docente es regular. Así mismo; el coaching en un nivel eficaz, el 90.3% de docentes percibe que la práctica docente está en un nivel adecuado.

Para el **análisis estadístico inferencial**, se presenta la prueba de normalidad, puesto que la investigación comprende una muestra de 72 encuestados, se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$).

Hipótesis de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H0). Y, se acepta H1

Tabla 6.

Pruebas de normalidad Kolmogórov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,540	72	,000
Práctica docente	,531	72	,000
Reflexiva	,531	72	,000
Relacional	,511	72	,000
Colegiada	,461	72	,000
Ética	,540	72	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de los datos de la muestra, tanto para las variables y dimensiones, presenta un valor $p=0.000 < 0.05$. Por tanto, se evidencia que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal. Ante las pruebas presentadas, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Así mismo, se concluye que, para el contraste de las hipótesis, se justifica el uso de la técnica no paramétrica correlacional de Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general:

H₀: No existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima.

H_G: Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y, se acepta H_G

Tabla 7.

Correlación coaching y la práctica docente

		Coaching	Práctica docente
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,739**
		N	72
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,739**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

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

Nota: Resultados obtenidos del SPSS

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.739 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que el coaching se relaciona significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima.

Prueba de la hipótesis específica 1

HE1: Existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión reflexiva.

H0: No existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión reflexiva.

Tabla 8.

Correlación coaching y la dimensión reflexiva

			Coaching	Reflexiva
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	72	72
	Reflexiva	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	72	72

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.534 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Se concluye que el coaching se relaciona significativamente con la dimensión reflexiva en instituciones educativas de la región de Lima.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión relacional

HE₂: Existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión relacional.

Tabla 9.

Correlación coaching y la dimensión relacional

			Coaching	Relacional
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	72	72
	Relacional	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	72	72

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

Nota: Resultados obtenidos del SPSS

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.571 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Se concluye que el coaching se relaciona significativamente con la dimensión relacional en instituciones educativas de la región de Lima.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre la responsabilidad y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión colegiada.

H_{E3}: No existe relación entre coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión colegiada.

Tabla 10.

Correlación coaching y la dimensión colegiada

		Coaching	Colegiada
Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,411**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	72	72
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,411**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	72	72

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.411 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Se concluye que el coaching se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en instituciones educativas de la región de Lima.

Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación entre la responsabilidad y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión ética.

H_{E4}: Existe relación entre la responsabilidad y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión ética.

Tabla 11.

Correlación coaching y la dimensión ética

			Coaching	Ética
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	72	72
	Ética	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	72	72

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.735 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4. Se concluye que el coaching se relaciona significativamente con la dimensión ética en Instituciones educativas de la región de Lima.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general de investigación, determinar la relación entre el coaching y la práctica docente en instituciones educativas de la región de Lima, 2022, como se observa en la séptima tabla, se tuvo como resultado un grado de correlación de 0,739, que representa una correlación positiva considerable, entre el coaching y la práctica docente, Así mismo se observa que cuando el coaching se encuentra en un nivel regular, el 5.6% de docente percibe que la práctica docente es regular y cuando el coaching está en un nivel eficaz, el 90.3% de docentes percibe que la práctica docente está en un nivel adecuado, en tanto, podemos diferir que el coaching tiene relación directa con la praxis de los docentes en sus diferentes dimensiones. Estos resultados obtenidos puede deberse a las similitudes de las dimensiones de la primera variable con la segunda, puesto que dentro de la práctica del docente, este actúa como coaching del alumno, así mismo, ponen en funcionamiento la reflexión para tomar conciencia de su práctica, movilizándolo así sus sensaciones, discernimiento y creencias, además el docente manifiesta sentir una gran responsabilidad y compromiso tanto en su labor como en la educación de sus educandos, esto se reafirma con los resultados de la cuarta tabla, donde los docentes manifiestan en un 90.3% que su práctica es adecuada y en un 9.7% que es regular, así mismo se refleja en la tercera tabla, una similitud con el coaching, donde los docentes expresan en un 94% un nivel eficaz y el 5.6% señala un nivel regular.

Nuestros datos se asemejan a los obtenidos por Khidhir (2021) en su investigación: Un estudio de correlación de la práctica docente entre los programas de enseñanza y el talento personal de la Universidad de Salahaddin-Erbil, donde señala que, existe una significativa relación entre los programas de enseñanza y la práctica de los docentes en la escuela, donde se obtuvo un grado de 0.494, que indica una relación moderada. Ambos aportes buscan una correlación positiva para la práctica docente, de esto podríamos decir que un programa de coaching podría

tener una incidencia significativa en la praxis del docente, sin embargo, en este estudio el autor menciona que pudiera haber otros aspectos que inciden en la práctica del docente como el talento personal de cada individuo.

Así también tenemos el estudio de Soto, et al (2018) donde utiliza la estrategia del coaching en el desarrollo profesional de las educadoras de párvulos, donde tuvo resultados positivos e importantes, y concluye que, utilizar coaching en el aula como estrategia, permite una mejora de las prácticas de las educadoras en relación al desarrollo del lenguaje y literacidad, así como se evidencia en nuestro estudio, donde se visualiza que a mayor nivel de coaching, la práctica docente es más adecuada en un 90,3%.

Por otro lado, Álvarez y Gallegos (2021) en su artículo de investigación Educational Coaching: Behavioral Transformation in High School Students, donde concluye que el coaching transforma la conducta de manera positiva del estudiante y liberar el potencial del individuo, El alcance de sus resultados en relación a nuestra investigación es que el coaching puede trabajarse con los diferentes agentes educativos, como los docentes para potenciar sus competencias y mejorar su práctica como se evidencia en los resultados estadísticos de nuestra investigación.

Como menciona, Bou (2013) el coaching en el aspecto educativo está orientado a empoderar al docente en su desarrollo personal, así como profesional, al logro de sus objetivos a través de herramientas que lo ayuden a mejorar su práctica en los diferentes ámbitos educativos en los que se desenvuelve su accionar. Tal cual indican los docentes participantes al señalar la correlación positiva del coaching en favor de una adecuada práctica.

De los hallazgos obtenidos del primer objetivo específico: indicar la relación entre el coaching y la práctica docente bajo la dimensión reflexiva, se obtuvo un resultado de 0.534, que evidencia una correlación moderada positiva, que representa una correlación significativa entre el coaching y la práctica docente bajo la dimensión reflexiva.

De igual manera, comparando estos datos con los resultados de Nolasco (2022) existe una afinidad con su estudio de tesis, donde concluye que, ha mayor nivel de coaching la práctica reflexiva en los docentes será mucho mejor, obteniendo un grado de correlación importante mucho mayor al nuestro de 0,782, entre la variable coaching y la dimensión reflexiva, resultados que respaldan los hallados en nuestro estudio, de lo cual podemos discernir, que efectivamente existe una correlación significativa entre el coaching y la práctica reflexiva de los docentes, como se evidencia en ambas investigaciones al encontrar notables resultados.

Bolívar (2019) en su estudio determino cómo las prácticas pedagógicas aportan a la formación de los maestros. Así también, en su indagación, hallo como alcance la trascendencia de la práctica reflexiva en la instrucción de los docentes y la necesidad de realizar estudios de mayor amplitud, sobre las dificultades en relación a las dos variables y la formación de los docentes. Por lo cual se considera relevante los resultados hallados en nuestra investigación sobre la relación de la variable coaching, que, a mayor nivel, más adecuada se percibe la práctica reflexiva en los docentes, como se evidencia en la relación considerable hallada en nuestro estudio.

En tanto, la Asociación peruana de coaching, (2021) señala que la práctica de la reflexión interna a través de diálogos y preguntas poderosas que se dan en el coaching desarrolla un aprendizaje, que conlleva a realizar nuevas prácticas mucho más adecuadas.

Respecto al segundo objetivo: indicar la relación entre el coaching y la práctica docente bajo la dimensión relacional, se tuvo como resultado una correlación positiva moderada de 0,571, como se visualiza en la novena tabla, que demuestra una relación significativa entre el coaching y la práctica docente bajo la dimensión relacional de la práctica del docente, resultados que son similares al obtenido por Guzmán (2019) en su investigación: coaching y liderazgo pedagógico haciendo parte en la formación de los docentes para utilidad de los estudiantes. Donde

concluye que existe una relación positiva de 0,526 entre sus variables de estudio, así mismo obtuvo dentro de sus hallazgos una relación significativa de 0,371 entre el coaching y la dimensión social, cabe señalar que esta última está referida a las interrelaciones de los agentes de la comunidad educativa, como se observa tuvo un resultado de relación bajo a diferenciade los datos de nuestra investigación, aun así se puede discernir que existe una relación significativa en la variable coaching y la práctica relacional del docente en ambas investigaciones.

La práctica relacional del docente es fundamental dentro de proceso educativo, ya que como menciona el MINEDU 2012, median el aprendizaje y la organización de la institución a través de un conjunto de interacciones con los alumnos, pares, padres, directivos. Por lo tanto, es relevante los resultados del estudio para favorecer esta dimensión a través del coaching.

En relación al tercer objetivo: indicar la relación entre el coaching y la práctica docente bajo la dimensión colegiada, el resultado de Rho de Spearman arrojó un grado de relación de 0.411, lo cual señala que existe relación positiva moderada entre la variable coaching y la dimensión colegiada, cabe mencionar que, dentro de la investigación, este fue el resultado más bajo obtenido en relación al coaching y las dimensiones de la práctica docente. Datos que se comparan con los obtenidos de Rivera (2020) en su estudio de tesis: coaching y práctica de planificación curricular de profesores del caserío “El común”, en su investigación demostró que se hizo un vínculo considerable entre coaching y la práctica de planificación curricular entre maestros, teniendo como resultado un grado de correlación de 0,851, lo cual implica una relación significativa alta entre la variable coaching y la planificación curricular, se observa que el grado de relación en este estudio es mayor al dato obtenido en nuestra investigación, lo cual pueda deberse a que la planificación curricular es una práctica específica que se da dentro de práctica colegiada, por consiguiente esta última enmarca mayores aspectos a medir. Sin embargo, se concluye que en ambas investigaciones se ha encontrado una relación significativa para esta variable de estudio.

En relación a lo mencionado, la UNESCO (2020), señala que el docente reconoce el alcance de ejecutar su práctica dentro de un equipo, con el que desarrolla su formación profesional y enriquece su práctica, teniendo en cuenta las habilidades blandas y de colaboración con sus pares, además de compartir estrategias y aplicar herramientas novedosas como el coaching para desarrollar los talentos del docente y ayude a sobrellevar los desafíos y lograr las tareas encomendadas en su labor.

En cuanto a los hallazgos del cuarto objetivo específico: indicar la relación entre el coaching y la práctica docente bajo la dimensión ética, se tuvo como resultado un grado de correlación de 0.735, de lo cual podemos decir que existe una relación positiva alta entre la variable coaching y la dimensión ética de la práctica docente, como se visualiza en la tabla 11. En esta asociación de coaching y la dimensión ética se halló una relación bilateral mucho mayor en relación al coaching y las otras dimensiones de la práctica docente.

Al comparar estos datos con los del estudio realizado por Garcia (2020). El resultado de la investigación demostró que el coaching educativo tiene una gran correlación de incidencia en la práctica pedagógica, es decir, la práctica pedagógica tiene una relación de dependencia de un 50.2% con el coaching, así mismo determina que el coaching mejora la práctica del docente. Con estos resultados se afirma que el coaching si tienen relación directa y de influencia positiva con la práctica del docente, sin embargo, dentro de los hallazgos se evidencia en la relación del coaching y la dimensión ética en un grado de correlación positiva modera de 0,456 a diferencia de los resultados de nuestra investigación cuya relación es mucho más alta con un grado de 0. 735, esto debido a la alta responsabilidad y compromiso que perciben los docentes encuestados en relación a su práctica dentro de la escuela, de igual manera se evidencia un grado de relación significativa de la variable coaching con la ética en ambas investigaciones.

Los aspectos mencionados tienen importancia, ya que el coaching aumenta el desarrollo y rendimiento de las personas, fortalece la confianza en sí mismos y ayuda a tomar decisiones en favor de los compromisos, aumentando la responsabilidad e independencia de los individuos y de ese modo cada uno asuma su participación al logro de sus objetivos. Pineda (2021).

VI. CONCLUSIONES

Se concluye:

Primero: Se determina que el coaching tiene una vinculación notablemente significativa con la práctica del docente en instituciones de educación de la región de Lima. Esta hipótesis se valida al adquirir una significancia por debajo de 0,05. de 0,000 y una correlación de alto grado de a 0,739**.

Segunda: Se determina que, cuando el coaching se encuentra en mayor rango, la práctica docente se da de manera más óptima.

Tercero: Se ha logrado determinar la relación significativa del coaching y la dimensión reflexiva con un grado de correlación positiva moderada.

Cuarto: Se alcanzó a determinar la relación significativa del coaching y la dimensión relacional de la práctica docente con un grado de correlación positiva moderada.

Quinto: Se ha logrado determinar la relación significativa del coaching y la dimensión colegiada de la práctica docente con un grado de correlación positiva moderada.

Sexto: Se ha determinado que el coaching tiene una relación considerable con la dimensión ética en un grado de 0,735, según el rango de relación del coeficiente de Rho Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

Primero: Implementar programas de coaching para los docentes dentro de las instituciones educativas, ya que se ha justificado estadísticamente la relación con la práctica de los docentes en sus diferentes dimensiones.

Segundo: Implementar y adecuar las herramientas del coaching, dentro de la práctica del docente en las aulas, para alcanzar los objetivos propuestos a nivel institucional.

Tercero: Se recomienda incluir el coaching como programa dentro de la formación de los nuevos docentes y dentro de la formación continua de los docentes activos.

Cuarto: Se recomienda una formación del docente como coach dentro del sector educativo, en favor del desarrollo educacional de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acosta, Y. (2018). Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje. *Revista Vinculando*, 1(1), 1-10. Recuperado de: <https://vinculando.org/educacion/revision-teorica-la-evolucion-las-teorias-del-aprendizaje.html>
- Álvarez Silva, Luis Antonio, & Gallegos Miranda, Jahel Elaine. (2021). Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato. *Podium*, (39), 71-82. Epub 28 de junio de 2021. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Álvarez, L., Gudiño, L. y Macías, M. (2018). Coaching educativo: Desarrollo de competencias en el educando de Nivel Superior. Research Gate. Research journal, 3 (11), 169-182. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/profile/Luis-Alvarez-Silva/publication/329913471>
- Arispe, C.; Yangali, J.; Guerrero, M.; Lozada, O.; Acuña, L.; y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Departamento de investigación y posgrado de la Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- ASESCO, Asociación Española de Coaching (2018). El Coaching se hace mayor: El libro blanco del coaching. Círculo Rojo.
- Asociación Peruana de coaching. (2021). Coaching. Recuperado de: <https://www.apco.org.pe/about3>
- Bolívar, R. (2019). Investigar la práctica pedagógica en la formación inicial de maestros. *Pedagogía y Saberes*, 1(51), pp. 1-14. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942019000200009
- Bou, J. P. (2013). Coaching educativo. Madrid, España: LID editorial empresarial.
- CONCYTEC, (2021) Reglamento de calificación, clasificación y registro de los

investigadores, del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación
RENACYT. Obtenido de:

[http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-090-2021-
CONCYTEC-P.pdf](http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-090-2021-CONCYTEC-P.pdf)

Corbin, J. (2016). *La teoría de la personalidad de Abraham Maslow*. Recuperado de:
[https://psicologiaymente.com/personalidad/teoria-personalidad-abraham-
maslow](https://psicologiaymente.com/personalidad/teoria-personalidad-abraham-maslow)

Cueto, J. (2020). *Coaching educativo y gestión del talento en el aula*. Lima, Perú:
Latan Coaching Network.

Galván, J., y Farías, G. (2018). Características Personales y Práctica Docente de
Profesores Universitarios y su Relación con la Evaluación del Desempeño.
Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 11(2), 1-25. Obtenido de:
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/685391/RIEE_11_2_2.pdf
?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/685391/RIEE_11_2_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, M. (2020). *Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la
RED 4 Palca, UGEL – Tarma* [Tesis de maestría].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA
A_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Giraldo, M., & Hoyos, L. (2017). *Coaching ejecutivo*. Cali. Obtenido de:
[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83198/1/T0
1124.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83198/1/T01124.pdf)

Gómez, I. y Escobar, F. (13 de febrero 2021). *Educación virtual en tiempos de
pandemia: incremento de la desigualdad social en el Perú*. Obtenido de:

Goncharova, A. (2020) *El coaching como parte del desarrollo profesional de los
docentes en un colegio privado de Lima*. [Tesis de Maestría]. Obtenido de:
[https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/66
5/Goncharova%20Alexandrovna%20N_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/665/Goncharova%20Alexandrovna%20N_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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]. Obtenido de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37655/guzman>

[_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Hernández, E., Rojas, J., y Gallo, R. (2019). La práctica docente y su evaluación: estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *Revista Investig.Desarro. Innov*,10(1), 1- 15. Obtenido de: https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/10013/8452

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hortelano, S. (2019) Coaching educativo orientado a mejorar la práctica docente. Obtenido de: <https://1library.co/document/y95x86lz-coaching-educativo-orientado-mejorar-practica-docente.html>

Ibáñez, R. (2019). La práctica docente y sus implicaciones pedagógicas. *Revista Educa*, 26(1), 1-10. Recuperado de: <https://educa.upnvirtual.edu.mx/index.php/hecho-en-casa/8-hecho-en-casa/371-la-practica-docente>

Khidhir, R. (2021). A Correlation Study of the Effectiveness of Teaching Practice between Taught Programs and Personal In-Built Performance Talents. *Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics* 3(3), pp. 1-10. Obtenido de: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://al-kindipublisher.com/index.php/jeltal/article/download/1478/1205&ved=2ahUKEwidsYrD8aH3AhVNH7kGHRvFBtEQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw1gxnJvt7vWYUlc1h6PnwfS>

Marroquin, M. (2019) Relational Analysis concept of identity and teaching professional practice. Case. Studies BENM CDMX. *Sinergias educativas*, 4 (1). ISSN-e: 2661-6661. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/382/3821583001/index.html>

Mato, D., y Alvares, D. (2019). La implementación de TIC y MDD en la práctica

- docente de Educación Primaria. *Revista Campus Virtual*, 8(2), 1-12. Obtenido de: <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/515/348>
- Mendez, J., y Conde, S. (2018). La *autorreflexión inicial: una estrategia para la mejora de la práctica docente*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21(1), 17-31. Obtenido de: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/270591/224001>
- MINEDU (2021). Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. Obtenido de: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
- MINEDU (2022). Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. Obtenido de: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
- MINEDU: “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima: MINEDU, 2012
- Nolasco, L. (2022). *Coaching y práctica reflexiva en los docentes de la Institución Educativa Emblemática 1182 El bosque, San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82654/Nolasco_LCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, C., Gavidía, J., Tobón, S., Guzmán, C., y Herrera, S. (2019). La práctica docente mediada por TIC: una construcción de significados. *Revista Espacios*, 40(5), 1-15. Obtenido de: <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/5935/a19v40n05p04.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oloya, J. (2018) *Monitoreo, Acompañamiento Y Evaluación Para Mejorar La Práctica Docente En La Competencia De Resolución De Problemas En El Área De Matemática Del III Ciclo De Educación Básica Regular De La Institución*

- Educativa N° 80248 Del Distrito De Curgos, Provincia De Sánchez Carrión – La Libertad* [Tesis de segunda especialidad]. Obtenido de: http://209.45.111.196/bitstream/20.500.12905/673/1/oloyap_juan.pdf
- Paredes, D., Viteri, A., Zoido, P. (2018). *¿Están preparados los docentes para enseñar en el siglo 21?*. Recuperado de: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Nota_CIMA_18_TALIS_2018_Est%C3%A1n_preparados_los_docentes_para_ense%C3%B1ar_en_el_siglo_21_es.pdf
- Pérez, M. (2018). La investigación acción en la práctica docente. Un análisis bibliométrico (2003-2017). *Revista Artice*, 12(24), 1-16. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7768757>
- Perines, H. (2018) ¿Por qué la investigación educativa no impacta en la práctica docente?. *Revista Estudios sobre Educación*, 4(34), 1-20. Obtenido de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/50016/1/7689-66606-1-PB.pdf>
- Pineda, F. (2021). *Coaching Educativo en el desempeño docente en Instituciones Educativas Del Nivel Primario Del Distrito De Huanta*. [Tesis de Grado, Universidad Zaragoza]. Recuperado de: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7540/T010_4_1510800_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). Los Objetivos de desarrollo sostenible en acción. obtenido de. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Rivera, Y. (2020). *Coaching directivo y su relación con la práctica de planificación curricular de los docentes del Caserío El Común – Frías – 2020*. [Tesis de Maestría]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50762/Rivera_LYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rueda, L. (2017). El coaching, una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula. *Revista Dialnet*.16(1), 1-14. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/16115>
- Samsó, R. (2020). *Super coaching: para cambiar de vida*. Penguin Random House

Grupo Editorial, S.A.U.

Sánchez, B. & Boronat, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Revista Educación XX1*, 17(1), 219-242. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima - Perú

Sociedad LR. (2021, 09 de noviembre). El 86% de docentes que participaron en proyecto pedagógico revaloraron su rol en la sociedad. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/11/09/el-86-de-docentes-que-participaron-en-proyecto-pedagogico-revaloraron-su-rol-en-la-sociedad/>

Soto, M., Rodríguez, C., Merino, J., Mathiesen, M. y Domínguez, P. (2018). Efecto del coaching como estrategia de desarrollo profesional docente a educadoras de párvulos, en el área del lenguaje y la literacidad infantil. *Perspectiva Educativa*, 57(1), pp. 1-21. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-97292018000100141&script=sci_arttext&lng=p

Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Torres, M., Yépez, D., y Lara, A. (2020). La reflexión de la práctica docente. *Revista Chakiñan*, 10(1), 1-15. Obtenido de: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222020000100087

UNESCO, (2020). Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación. ISBN: 978-92-3-300184-8. Recopilación: 189 pages. Obtenido de: [Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación \(spa\) - UNESCO Biblioteca Digital](#)

UNESCO, (2021). Docentes. Obtenido de: <https://es.unesco.org/themes/docentes>

Valero, A. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? *Foro de Educación*, 17(27), 1-18. Recuperado de:

<https://www.forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/657>

Vera, J., Bueno, G., Calderón, N., y Medina, F. (2018). Modelo de autoevaluación y heteroevaluación de la práctica docente en Escuelas Normales. *Revista Scielo Brazil*, 48(1), 1-19. Obtenido de:

<https://www.scielo.br/ijep/a/p6SFNXCDyZscmtVTWPXJZpm/?format=pdf&lang=es>

Villalpando, C. G., Estrada-Gutiérrez, M. A., & Álvarez-Quiroz, G. A. (2020). El significado de la práctica docente, en voz de sus protagonistas. *Alteridad*, 15(2), 229–240. <https://doi.org/10.17163/ALT.V15N2.2020.07>

Villapudua, K., Ruiz, K., & Miramonte, M. (2021). Concepciones epistemológicas y práctica docente de los docentes de Historia en nivel medio superior: un estudio narrativo. *Revista Scielo*, 30(58), 1-10. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.006>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 1

Operacionalización de la variable Coaching.

Coaching	<p>“El coaching es una disciplina moderna que se podría definir como una poderosa herramienta de cambio orientada hacia el éxito, hacia la consecución de los objetivos, metas o retos que nos marquemos.” (Bou, 2013) (p. 12)</p>	Se mide bajo el cuestionario de Coaching educativo bajo los valores de:				
		Eficaz (104-140)	Conciencia	Realidad del entorno.	1-2	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Conocimiento por reflexión.	3	
				Observación interpretación para el aprendizaje.	4	
				Reflexión observación e interpretación para aprendizaje, lenguaje conducta y emociones.	5-6	
				Capacidad y seguridad.	7- 8	
			Comprensión de la realidad	9		
		Regular (66-103)	Autocreencia	Capacidad de logro personal.	10 -11-12	
				Autoestima, valor y confianza.	13	
				Creencia positiva y posibilitadora.	14 -15	
	Autoconciencia y auto seguridad.	16-17				
No eficaz (28-65)		Actitud mental y positiva.		18-19		
	Responsabilidad	Disciplina.	20-21			
		Toma de decisiones.	22-23-24			
		Desempeño académico.	25			
		Libertad para decidir.	26			
		Compromiso.	27-28			

Fuente: Elaborado por García (2020)

ANEXO 2

Tabla 2

Operacionalización de la variable Práctica docente

Práctica Docente	<p>Conjunto de dimensiones que exige una actuación reflexiva, relación del saber actuar, y capacidad de decidir. Se realiza dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y pares, conjunto de interacciones que median el aprendizaje y funcionamiento de la institución. Es colectiva para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Es una función éticamente comprometida. (Minedu, 2012) (p. 5)</p>	<p>Se mide bajo cuestionario de Práctica pedagógica donde los valores son:</p> <p>Adecuada (71-95)</p> <p>Regular (45-70)</p> <p>No Adecuada (19-44)</p>	Reflexiva	Identidad profesional. Toma de decisiones. Saber docente.	1-2 3-4 5	<p>Ordinal</p> <p>Nunca = 1</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>
			Relacional	Relación vínculos. Trabajo en equipo.	6-7-8-9 10	
			Colegiada	Misión y Visión institucional Organización. Decisión grupal.	11-12 13-14 15-16	
			Ética	Responsabilidad social.	17	
				Moralidad.	18	
				Identidad profesional.	19	

Fuente: Elaborado por García (2020)

ANEXO 3

Matriz de consistencia

Título: Coaching y la práctica docente en Instituciones Educativas de la RED 13 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre el coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de región de Lima bajo la dimensión reflexiva?</p> <p>¿Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión relacional?</p> <p>¿Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de región de Lima bajo la dimensión colegiada?</p> <p>¿Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión ética?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Indicar la relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de región de Lima bajo la dimensión reflexiva.</p> <p>Indicar la relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de región de Lima bajo la dimensión relacional.</p> <p>Identificar la relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión colegiada.</p> <p>Identificar la relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de región de Lima bajo la dimensión ética.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión reflexiva.</p> <p>Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión relacional.</p> <p>Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión colegiada.</p> <p>Existe relación entre coaching y las prácticas docentes en instituciones educativas de la región de Lima bajo la dimensión ética.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Coaching</p> <p>Variable 2</p> <p>Práctica Docente</p>	<p>- Conciencia</p> <p>- Autocreencia</p> <p>- Responsabilidad</p> <p>- Reflexiva</p> <p>- Relacional</p> <p>- Colegiada</p> <p>- Ética</p>	<p>28 afirmaciones</p> <p>19 afirmaciones</p> <p>Escala de medición:</p> <p>Escala de Likert</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo de estudio: Básico</p> <p>Nivel de estudio: Descriptivo - Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 72 docente de colegios de una RED de la región de Lima.</p> <p>MUESTRA: No Aplica, ya que se trabajará con toda la población.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario sobre coaching</p> <p>Año: 2020</p> <p>Elaboración: Garcia Romero Maritza Maribel</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colegios Públicos una RED de la región de Lima.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario sobre práctica docente</p> <p>Año: 2020</p> <p>Elaboración: Garcia Romero Maritza Maribel</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colegios Públicos una RED de la región de Lima.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>

ANEXO 4

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS	TOTAL
COACHING	CONCIENCIA	32%	Realidad del entorno.	9	100%
			Conocimiento por reflexión.		
			Observación interpretación para el aprendizaje.		
			Reflexión observación e interpretación para aprendizaje, lenguaje conducta y emociones.		
			Capacidad y seguridad.		
			Comprensión de la realidad		
			Realidad del entorno.		
			Conocimiento por reflexión.		
	Observación interpretación para el aprendizaje.				
	AUTOCREENCIA	36%	Capacidad de logro personal.	10	
			Autoestima, valor y confianza.		
			Creencia positiva y posibilitadora.		
Autoconciencia y auto seguridad.					
Actitud mental y positiva					
RESPONSABILIDAD	32%	Disciplina.	9		
		Toma de decisiones.			
		Desempeño académico.			
		Libertad para decidir.			
PRÁCTICA DOCENTE	REFLEXIVA	26.%	Identidad profesional.	5	
			Toma de decisiones.		
			Saber docente.		
	RELACIONAL	26.%	Relación vínculos.	5	
			Trabajo en equipo.		
	COLEGIADA	32.%	Misión y Visión institucional.	6	
			Organización.		
			Decisión grupal.		
	ETICA	16%	Responsabilidad social.	3	
			Moralidad.		

ANEXO 5

CUESTIONARIO SOBRE COACHING

Estimado Docentes:

Esta encuesta es anónima, tiene como objetivo recopilar información con fines de investigación sobre el Coaching.

- Responda todas las afirmaciones seleccionando el numeral que se acomode mejor a su respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Coaching		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conciencia						
1	Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.					
2	Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.					
3	Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente generamejores decisiones.					
4	El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.					
5	Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejoresresultados					
6	Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.					
7	Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de su realidad.					
8	Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasaa su alrededor					
9	Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidosensoriales					
Dimensión 2: Autocreencia.						
10	Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales					
11	Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.					
12	Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en susactitudes cotidianas.					
13	La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en suspensamientos y actitudes cotidianas					
14	La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros detrabajo.					
15	La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico					
16	La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima					
17	Considera que su autoestima se relaciona con su autocreencia.					
18	Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a tu desarrollo personal					
19	Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a tu actitudmental positiva.					
Dimensión 3: Responsabilidad						
20	Ser disciplinado le ayuda a ser más responsable en sus acciones					
21	Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en susresponsabilidades.					
22	Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento					
23	Usted cree que el tener más habilidades conlleva a una mejor toma dedecisiones					
24	En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomaruna buena decisión.					
25	Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.					
26	Usted se responsabiliza de sus acciones cuando toma decisiones					
27	Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento					
28	Cree usted que el compromiso consigo mismo, mejora su desempeño					

ANEXO 6

CUESTIONARIO SOMBRE PRACTICA DOCENTE

Estimado docente:

Esta encuesta es anónima, tiene como objetivo recopilar información con fines de investigación sobre la práctica docente.

- Responda todas las afirmaciones seleccionando el numeral que se acomode mejor a su respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Practica pedagógica	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reflexiva						
1	Reflexiona sobre las estrategias que usará para asegurar el aprendizaje de los estudiantes					
2	Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo a través de sus actividades					
3	Delibera y toma decisiones apropiadas en su práctica pedagógica					
4	Elabora juicios constructivos sobre su propia práctica pedagógica					
5	Identifica sus conocimientos teóricos prácticos de su quehacer laboral					
Dimensión 2: Relacional						
6	Desarrolla su labor docente en un ambiente apropiado					
7	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus alumnos a fin de orientarlos en la solución de sus problemas					
8	Mantiene buena relación con el director del centro educativo.					
9	Desarrolla vínculos afectivos y sociales con sus padres de familia.					
10	Aporta ideas importantes en la solución de los problemas institucionales.					
Dimensión 3: Colegiada						
11	En el desarrollo de sus actividades educativas el trabajo conjunto es una de las estrategias que plantea.					
12	Siente identificación con la forma en la cual se encuentra organizada la Institución educativa.					
13	Conoce la misión de su institución educativa.					
14	Conoce la visión de su institución educativa.					
15	Participa en los procesos educativos aportando ideas y alternativas de solución.					
16	Su aporte y opinión son tomados en cuenta en la solución de los problemas institucionales.					
Dimensión 4: Ética						
17	Se siente debidamente preparado para ejercer su labor docente.					
18	Dialoga con sus estudiantes sobre el comportamiento ético, moral que debe presentar en todos sus actos.					
19	Inculca el deber, la responsabilidad y la disciplina en sus estudiantes.					

ANEXO 8

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE

N°	D1: REFLEXIVA						D2: RELACIONAL					D3: COLEGIADA						D4: ETICA			SV	SV2		
	1	2	3	4	5	SV	1	2	3	4	5	SV	1	2	3	4	5	6	SV	1			2	2
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	12	74
2	5	5	4	5	5	24	4	5	5	3	3	20	3	4	5	5	4	3	24	5	4	5	14	82
3	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	12	69
4	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	15	86
5	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	4	20	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	12	78
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	3	3	21	5	3	4	12	71
7	3	3	4	3	5	18	3	3	4	3	3	16	4	3	1	1	2	2	13	5	5	5	15	62
8	4	4	5	4	3	20	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	4	3	26	5	5	5	15	84
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15	92
10	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	3	21	5	5	5	15	78
11	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	91
12	5	5	5	4	4	23	4	5	5	1	4	19	3	4	5	5	4	4	25	5	4	5	14	81
13	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	13	82
14	5	4	5	4	4	22	4	5	3	4	3	19	4	3	4	4	3	3	21	5	4	4	13	75
15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15	90
16	4	4	5	5	4	22	5	5	3	3	4	20	4	4	3	3	4	4	22	5	4	4	13	77
17	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	4	2	18	5	5	5	15	72
18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	4	27	5	5	5	15	88
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	94
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	14	90
21	5	3	4	4	5	21	4	5	4	3	4	20	4	4	5	5	5	3	26	5	4	5	14	81
22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	15	89
23	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	13	83
24	4	3	4	3	3	17	3	5	4	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	5	4	4	13	67
25	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	3	3	24	4	5	5	14	85
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	95
27	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	3	17	4	3	5	5	4	3	24	4	4	4	12	72
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	95
29	3	4	3	3	3	16	1	4	4	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	11	60
30	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	3	21	3	4	4	5	4	3	23	4	4	4	12	75
31	4	3	3	4	3	17	2	4	4	3	3	16	3	2	2	3	3	3	16	3	4	4	11	60
32	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	11	75
33	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	77
34	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	3	22	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	15	87
35	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	14	85
36	5	4	4	3	4	20	3	5	5	4	5	22	4	4	5	5	5	3	26	5	5	5	15	83
37	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	15	83
38	5	4	5	5	5	24	3	5	4	5	4	21	3	3	2	2	3	3	16	4	5	5	14	75
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	4	5	5	5	4	3	26	5	5	5	15	89
40	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	73
41	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	15	79
42	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	15	80
43	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	92

44	5	4	4	3	3	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	3	19	5	4	4	13	68
45	5	4	4	3	4	20	4	5	5	4	3	21	4	4	3	3	3	3	20	5	5	5	15	76
46	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	15	84
47	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	15	87
48	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	15	90
48	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	15	85
50	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	13	79
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	3	26	5	5	5	15	91
52	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	14	85
53	4	5	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	14	78
54	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	3	3	5	11	60
55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	3	26	5	5	5	15	90
56	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	3	26	4	5	5	14	84
57	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	3	20	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	14	87
58	4	3	4	4	4	19	3	5	4	3	3	18	3	4	4	4	4	3	22	5	5	4	14	73
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	95
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	95
61	5	4	4	4	4	21	2	5	5	4	4	20	3	3	5	4	4	3	22	4	5	5	14	77
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	15	78
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	76
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	76
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	76
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	76
67	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	15	91
68	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	82
69	4	5	3	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	75
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	76
71	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	77
72	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	77