



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA COMUNIDAD DE INTERAPRENDIZAJE
DE HUANIPACA - ABANCAY 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. FANNY LOAYZA AYMARA

ASESOR

Mg. JAIME BEDOYA MENDOZA

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3395-4196

CUSCO – PERÚ

2026

Universidad Nacional san Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor JAIME BEDOYA MENDOZA
..... quién aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/ tesis titulada:..... GESTIÓN COACHING EDUCATIVO
Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD DE INTERAPRENDIZAJE
DE HUANIPACA - ABANCAY 2023

Presentado por:..... FANNY LOAYZA AYMARDNI N° 41106879

Presentado por:DNI N°

Para optar el título profesional / Grado Académico de..... MAESTRO EN EDUCACIÓN
MECIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de..... 10%

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a
grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 11 de AGOSTO de 202..... 6

..... Jaime Bedoya
Firma

Post firma..... JAIME BEDOYA MENDOZA

Nro. de DNI: 02428412

ORCID del Asesor..... 0000-0003-3395-4196

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:613670962>

FANNY LOAYZA AYMARA

GESTIÓN COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD DE INTERAPRENDIZAJE DE HUANIPACA ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:613670962

104 páginas

Fecha de entrega

11 ago 2026, 12:41 a.m. GMT-5

20.704 palabras

108.692 caracteres

Fecha de descarga

11 ago 2026, 12:47 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS FANNY LOAYZA AYMARA - UNSAAC 2025 (1) (1) (1).docx

Tamaño del archivo

1.5 MB

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 22 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

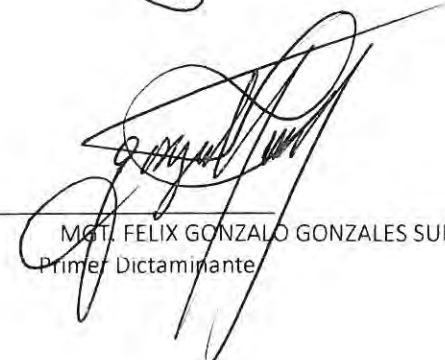
Dr. LEONCIO SOLIS QUISPE, Director de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **GESTIÓN COACHING EDUCATIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD DE INTERAPRENDIZAJE DE HUANIPACA - ABANCAY 2023** de la **BR. FANNY LOAYZA AYMARA**. Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **NUEVE DE JULIO DE 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 14 de Julio del 2026


DR. GREGORIO CORNEJO VERGARA
Primer Replicante


MG. ALFREDO ALEXIS YEPEZ QUISPE
Segundo Replicante


MGT. FELIX GONZALO GONZALES SURCO
Primer Dictaminante


DRA. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

A mi hijo, cuya presencia es motivo de inspiración y fortaleza, recordando que todo esfuerzo tiene sentido cuando se hace con amor y esperanza. A él se dedica este logro, como testimonio de que la perseverancia y la fe son el camino para alcanzar los sueños.

A mis padres, por ser fuente inagotable de amor, esfuerzo y ejemplo. Por cada consejo, sacrificio y palabra de aliento que impulsaron el deseo de superación y el compromiso con la educación.

Fanny

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento:

A los docentes participantes de la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca, por su tiempo, compromiso y valiosas aportaciones que hicieron posible la recolección de datos y la consolidación de los resultados de investigación.

Finalmente, con profundo respeto a mi asesor, Dr. Jaime Bedoya Mendoza, por su orientación académica, sus enseñanzas y su constante acompañamiento en cada etapa del proceso investigativo, cuya guía permitió culminar con éxito este trabajo de tesis.

La autora

Índice general

<i>Portada</i>	<i>i</i>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	5
a. Problema general	5
b. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
a. Objetivo general	6
b. Objetivos específicos	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1. Bases teóricas	8
2.1.1. Origen y definición del coaching.....	8
2.1.2. Dimensiones coaching educativo.....	10
2.1.3. Desempeño.....	15
2.2. Marco conceptual	18
2.3. Antecedentes de la investigación.....	20
2.4. Hipótesis	25
a. Hipótesis general	25
b. Hipótesis específicas.....	25
2.5. Identificación de variables e indicadores.....	26
2.6. Operacionalización de variables	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	29
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	29
3.2. Tipo y nivel de investigación.....	29
3.3. Unidad de análisis.....	31
3.4. Población de estudio	31
3.5. Tamaño de muestra.....	31
3.6. Técnicas de selección de muestra.....	31
3.7. Técnicas de recolección de información.....	32
3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	35

	vi
3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis.....	35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.....	37
4.2. Pruebas de hipótesis.....	50
4.3. Presentación de resultados.....	57
: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1 Docentes de la Comunidad de interaprendizaje de Huanipaca	31
Tabla 2 Técnicas de recolección de datos	32
Tabla 3 Rangos par la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach.....	33
Tabla 4 Resultados del análisis del Alfa de Cronbach para la variable Coaching	34
Tabla 5 Resultados del análisis del Alfa de Cronbach para la variable Desempeño docente.	34
Tabla 6 Expertos validadores	35
Tabla 7 Baremos para medir la variable Coaching educativo.....	37
Tabla 8 Baremos para medir la variable Desempeño docente	38
Tabla 9 Capacidad para generar confianza	38
Tabla 10 Aceptar no saber.....	39
Tabla 11 Comunicación efectiva.....	40
Tabla 12 No juzgar.....	41
Tabla 13 Capacidad de dar y recibir feedback	42
Tabla 14 Coaching educativo.....	43
Tabla 15 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	45
Tabla 16 Enseñanza de los docentes	46
Tabla 17 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	47
Tabla 18 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	48
Tabla 19 Desempeño docente	49
Tabla 20 Correlación Coaching educativo y desempeño docente.....	50

Tabla 21 Correlación Coaching educativo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	52
Tabla 22 Correlación Coaching educativo y enseñanza de los estudiantes.....	53
Tabla 23 Correlación Coaching educativo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	54
Tabla 24 Correlación Coaching educativo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	55

Índice de figuras

Figura 1 Capacidad para generar confianza	38
Figura 2 Aceptar no saber	39
Figura 3 Comunicación efectiva	40
Figura 4 No juzgar	41
Figura 5 Capacidad de dar y recibir feedback.....	42
Figura 6 Coaching educativo	43
Figura 7 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	45
Figura 8 Enseñanza de los docentes.....	46
Figura 9 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	47
Figura 10 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	48
Figura 11 Desempeño docente.....	49

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el coaching educativo y el desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca, Abancay, durante el año 2023. Metodología: estudio de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental - transversal. La población y muestra estuvo constituida 30 docentes de la comunidad de interaprendizaje. La técnica empleada fue la encuesta, aplicada mediante dos cuestionarios, cuya confiabilidad se demostró por el Alfa de Cronbach con valor igual a 0.800. Los resultados demostraron que el 56,7% de los docentes refirieron que el coaching educativo que recibe en la comunidad de interaprendizaje es bueno, por tanto, el 90% de los docentes presentó buen desempeño en su labor educativa. Respecto al análisis inferencial, hallado mediante la prueba Tau-b de Kendall, demostró que existe relación alta y significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente ($\text{Tau-b} = 0,881$ y $\text{p-valor} = 0,000$). Se concluye que el fortalecimiento del coaching educativo contribuye significativamente a mejorar el desempeño docente, promoviendo prácticas pedagógicas reflexivas, colaborativas y orientadas al logro de aprendizajes de calidad.

Palabras clave: Coaching Educativo, Desempeño Docente, Calidad de la Educación, Formación Profesional, Comunidad Educativa.

Abstract

The study aimed to analyze the relationship between educational coaching and teaching performance in the Learning Community of Huanipaca, Abancay, during the year 2023.

Methodology: This was a basic study, correlational in level, and with a non-experimental – cross-sectional design. The population and sample consisted of 30 teachers from the learning community. The technique used was the survey, applied through two questionnaires whose reliability was demonstrated by Cronbach's Alpha, with a value of 0.800. The results showed that 56.7% of the teachers reported that the educational coaching they receive in the learning community is good; therefore, 90% of the teachers demonstrated good performance in their educational work. Regarding inferential analysis, performed using Kendall's Tau-b test, it was found that there is a high and significant relationship between educational coaching and teaching performance (Tau-b = 0.881 and p-value = 0.000).

It is concluded that strengthening educational coaching significantly contributes to improving teaching performance, promoting reflective, collaborative, and goal-oriented pedagogical practices aimed at achieving quality learning outcomes.

Keywords: Educational Coaching, Teaching Performance, Educational Quality, Professional Training, Educational Community.

INTRODUCCIÓN

La educación contemporánea enfrenta el desafío de adaptarse a los cambios acelerados de la sociedad del conocimiento, en la que las competencias profesionales y humanas se convierten en pilares esenciales para el desarrollo integral. En este contexto, el rol docente adquiere una relevancia determinante, pues no solo implica la transmisión de saberes, sino la formación de ciudadanos críticos, autónomos y capaces de desenvolverse en escenarios diversos. De ahí que la calidad educativa se asocie estrechamente con el desempeño de los docentes, cuya labor constituye la base para alcanzar los aprendizajes esperados y garantizar la equidad en el sistema educativo.

La investigación se enmarca en el propósito principal de analizar la relación existente entre el coaching educativo y el desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca durante el año 2023. Por tanto, para alcanzar dicho objetivo, se estructura en los siguientes capítulos:

CAPITULO I: Planteamiento del problema, expone la situación problemática identificada, la cual se relaciona con la necesidad de fortalecer las competencias docentes a través de estrategias de acompañamiento pedagógico. En este apartado se formulan el problema general y los problemas específicos, se establecen los objetivos de la investigación y se presenta la justificación que fundamenta la relevancia del estudio en el contexto educativo actual.

CAPITULO II: Marco teórico conceptual, desarrolla las bases teóricas que sustentan las variables en estudio, incorporando las principales concepciones y aportes sobre coaching educativo y desempeño docente. Asimismo, se incluye el marco conceptual, los antecedentes de investigaciones previas, las hipótesis de investigación y la identificación y operacionalización de las variables, lo que permite definir con precisión los aspectos teóricos y empíricos del trabajo.

CAPITULO III. Metodología, describe de manera detallada el ámbito de estudio, señalando su localización política y geográfica. Además, se presenta el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, el tamaño de la muestra, y las técnicas de selección, recolección, análisis e interpretación de la información. También se especifican los procedimientos estadísticos utilizados para comprobar la validez de las hipótesis planteadas, entre ellos la prueba Tau-b de Kendall.

CAPITULO IV. Resultados y discusión, se presentan los resultados a nivel descriptivo e inferencial con su respectivo análisis e interpretación, así como la correspondiente discusión de resultados. Así como las Conclusiones y recomendaciones, contiene las principales conclusiones derivadas del análisis de los resultados, las cuales responden directamente a los objetivos y a la hipótesis planteada en la investigación. En este apartado se sintetizan los hallazgos más relevantes, evidenciando la relación significativa entre las variables estudiadas y la manera en que el coaching educativo influye en el desempeño docente. También se consigna las Referencias bibliográficas, presenta el listado completo de las fuentes bibliográficas consultadas y citadas a lo largo del trabajo de investigación. Este apartado sigue las normas de estilo y citación establecidas (por ejemplo, APA 7.^a edición), garantizando la veracidad, la coherencia y la validez académica de la información empleada en la construcción del marco teórico y en la fundamentación metodológica del estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El sistema educativo es muy importante por encontramos en un mundo competitivo donde la preocupación es obtener los mejores resultados internacionales que se vienen aplicando cada tres años, como es el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés); donde se tienen conclusiones muy importantes como por ejemplo los maestros son elemento esencial de la calidad educativa en el contexto escolar, siendo así el predominio asiático como es China o Singapur que obtienen los mejores resultados, por lo que se afirma que estos países tienen la mejor educación del mundo, respecto a América Latina, Chile fue el país latinoamericano con mejores resultados en lectura, ocupando el puesto 43 a nivel global, seguido de Uruguay y Costa Rica.

Esta situación ha puesto en alerta a cada país participante de esta prueba y ha llevado a tomar diferentes estrategias para afrontar, algunos como capacitar a los maestros, otros creando programas de fortalecimiento de capacidades y condiciones socioeconómicas de su población, otros en el incremento de sus horarios de trabajo pedagógicas; es así que cada país toma decisiones de acuerdo a los resultados obtenidos.

En este contexto, representantes de ministerios y organismos responsables de la educación de la primera infancia, expertos y representantes de la sociedad civil y organizaciones socias incluidas la Corporación Andina de Fomento (CAF) de varios países de la región vienen trabajando desde 2016 para desarrollar e implementar la agenda regional integral de desarrollo de la primera infancia, que tiene como objetivo orientar los esfuerzos nacionales para fortalecer la política pública de primera infancia en cuatro áreas: transversal, financiamiento, calidad del servicio, medición, cooperación y alianzas (Díaz, 2020).

La educación debe ser una prioridad en la agenda de cualquier gobierno, sin embargo, existe una inercia burocrática y social frente al cambio estructural en América Latina. También

está el hecho irrefutable de que ha habido un cambio cultural muy fuerte. Los hábitos de conocimiento y las fuentes de las que se obtiene la información son muy diferentes, y nuestro sistema educativo sigue siendo muy dependiente de estructuras mentales que hoy en día ya no funcionan, ¿cómo se pueden esperar resultados diferentes si se hace siempre lo mismo? Creo que el sistema educativo en América Latina se ha estancado, a pesar de los esfuerzos y las políticas que se tienen.

Respecto al Perú, viene realizando esfuerzos significativos por medio del Ministerio de Educación, por ejemplo, poner énfasis en el aprendizaje por competencias, lo que significa que el alumno al terminar sus estudios de educación básica regular sea una persona con muchas habilidades, destrezas, talento, que pueda desenvolverse de mejor manera ante la sociedad y bajo cualquier circunstancia.

Cabe precisar que el aprendizaje de nuestros hijos y tanto de estudiantes ha sido y es una ansiedad por parte de los padres de familia y también docentes y mucho más en el ámbito urbano las familias tratan de brindar lo mejor; sin embargo mucho depende del desempeño docente, porque su eficiencia y eficacia repercute en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, porque si no se logra producir capital humano de calidad, nunca podrá desarrollarse el país, entonces sería una tragedia sin producción intelectual.

En los últimos años, los docentes han sido evaluados mediante exámenes y cabe recalcar que esto no es una evaluación de los conocimientos que domina el docente, ni tampoco la evaluación de los métodos curriculares que aplica en sus actividades. Sin embargo, su objetivo principal es observar cada función que el maestro realiza en el aula. Es decir, cómo motiva a los estudiantes a completar sus tareas, cómo promueve el razonamiento y la creatividad en los estudiantes y cómo asigna el tiempo de estudio diario.

Por otra parte, el Ministerio de Educación, viene realizando capacitaciones a través de la plataforma virtual que ha implementado y está al servicio de los maestros; asimismo la DRE

y la UGELs vienen desarrollando cursos de capacitación, cuya finalidad es ayudar al maestro en su desenvolvimiento dentro del aula, lo que refleja en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.

Lo que hoy en día el sistema educativo busca promover personas competentes en el mercado ya sean como profesionales o que desarrollen un talento donde puedan desenvolverse de mejor manera en la sociedad, asimismo los docentes vienen desplegando esfuerzos como hacer especializaciones, maestrías o doctorados, bajo un enfoque pedagógico ya que se vive en un mundo competitivo, caso contrario se quedarán rezagados en el tiempo.

La metodología de enseñanza hoy en día ha cambiado, porque antes se tenía una educación memorístico, repetitivo, intolerancia y miedo, ahora la educación es más analítica, reflexiva, donde el desarrollo de una sesión de clases se debe respetar los momentos como es la motivación y luego empezar a través de sus saberes previos para tener un aprendizaje significativo, claro esta situación que a muchos docentes afectó porque tuvieron que hacer una reingeniería en sus conocimientos; claro que todo este esfuerzo ayudara a planificar sus actividades que responda a las necesidades de los estudiantes y considere estrategias didácticas, técnicas y la utilización de materiales para lograr la eficiencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Si bien el problema del docente suele ser infraestructura insuficiente, descuidada y sin mucha tecnología, pero más allá de eso, es el de no saber utilizar todas las herramientas necesarias con las que cuenta para poder desarrollar actividades motivadoras, interesantes, importantes y desafiantes para sus alumnos. Los estudiantes, es decir, los profesores aprovechan al máximo sus habilidades. La escuela es donde se lleva a cabo todo el proceso de formación humana, tratando a cada niño como un ser humano con todo el potencial dentro de una ética moral para que pueda desenvolverse con éxito en la sociedad.

Esta realidad es muy visible en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay 2022, donde se evidencia que existe un divorcio notorio entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, y en el desarrollo de las actividades de aprendizaje, todavía se emplea estrategias repetitivas y memorísticas que solo se basan al avance de contenidos de acuerdo al sistema educativo. Si bien el problema del docente suele ser infraestructura insuficiente, descuidada y sin mucha tecnología, pero más allá de eso, es no saber utilizar todas las herramientas necesarias con las que cuenta para poder desarrollar actividades motivadoras, interesantes, importantes y desafiantes para sus alumnos; es decir, los profesores deben aprovechar al máximo sus habilidades. La escuela es donde se lleva a cabo todo el proceso de formación humana, tratando a cada niño como un ser humano con todo el potencial dentro de una ética moral para que pueda desenvolverse con éxito en la sociedad.

Nuestra Comunidad de Interaprendizaje en zona rural, también tiene grandes complejidades, motivo por el cual se viene desarrollando círculos de interaprendizaje, intercambio de experiencias, solución de problemas caso, donde se involucra a toda la comunidad educativa a partir del desarrollo de proyectos; sin embargo, se hacen todos los esfuerzos, pero no se tiene resultados positivos. De ahí que nace esta gran necesidad por desarrollar un trabajo de investigación, que permita dilucidar nuevas estrategias para un mejor desempeño docente y tener la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, este estudio pretende realizar un trabajo bajo el método del coaching educativo, que por un lado contribuye al fortalecimiento de las habilidades, capacidades educativas y pedagógicas; y por otro parte ayude al docente a desarrollar su labor docente en el aula, para mejorar su eficiencia en el desempeño docente y tener calidad en el aprendizaje.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?

- ¿Qué relación se establece entre Coaching educativo y la Enseñanza de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?

- ¿Cómo se relaciona Coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?

- ¿De qué manera se relaciona el Coaching educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Este estudio ayudara a ampliar el conocimiento sobre las variables: coaching educativo y desempeño docente; lo que significa que ambas variables influyen en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Hoy en día dentro de las reformas educativas que emprende el gobierno es de tener docentes competentes, por lo que se mide esa capacidad a través de una prueba única a nivel nacional, donde el docente podrá tener ascensos y podrá mejorar sus remuneraciones; De ahí la importancia del desempeño docente en el aula, para sí poder alcanzar los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación de acuerdo las exigencias que se tienen. Finalmente, dicho trabajo ayudará y servirá como antecedente para la realización de futuras investigaciones,

sobre la calidad educativa transformando la educación tradicional en un método didáctico que busca concretar y desarrollar la presencia en los estudiantes, ampliando sus percepciones, la conciencia de sus hábitos, actitudes, emociones, conductas, valores y espiritualidad.

1.3.2. Justificación social

El propósito de esta investigación se considera la relevancia social porque permitirá a estudiantes y docentes accedan a la formación de competencias para el desarrollo de sus capacidades, habilidades que mejoren el desempeño docente y favorezcan el desarrollo personal, intelectual y social; de esta manera es un gran aporte a la sociedad.

1.3.3. Justificación práctica

Los resultados de esta investigación nos permitirán ayudar a la comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca;, donde se sabe que la participación de los estudiantes es limitada y es difícil de manejar los conflictos que se presentan en el salón de clases, por lo que estos talleres permitirán a los docentes orientar a los estudiantes a través de actividades con las que puedan interactuar para fortalecer sus actitudes; comprender también el desempeño docente, donde se discutirá la implementación de talleres de tutoría educativa y la importancia de su aplicación a los estudiantes contemporáneos, lo que ayudará a fomentar la colaboración en sus estilos de aprendizaje, intereses, conocerse a sí mismo , interconexión y compromiso, en su formación en el ámbito educativo y personal.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023

b. Objetivos específicos

- Describir cual la relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023
- Describir la relación entre Coaching educativo y la Enseñanza de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023
- Describir la relación Coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023
- Determinar la relación del Coaching educativo entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Origen y definición del coaching

De acuerdo a Hall (2010, como se citó en Cueto, 2021) menciona “que en el siglo XV, en la antigua Hungría a orillas del Danubio, había un pueblo llamado Kocs. Esta población situada a 70 km. de Budapest, se convirtió en un lugar de paso entre Viena y Pest”; además, se hizo muy popular al construir uno de los mejores vagones del mundo, ya que estaba equipado con suspensión de resortes que hacía más cómodo el viaje entre las dos ciudades para los pasajeros. (p.16)

La palabra coach (coche) es de origen húngaro, de la ciudad de Kocs, de ahí la palabra kocsi. La palabra llegó al alemán como kutsche, al italiano como cocchio y al castellano como coche. Por lo tanto, la palabra coach se deriva del coche, que tiene la función de transportar personas de un lugar a otro. Asimismo, se utilizan entrenadores, metáforas, para transportar a las personas desde donde están hasta donde quieren estar. El entrenador es el conductor del carro y acompaña al entrenador objeto (cliente) durante el desplazamiento, quien decide qué dirección seguir (Cueto, 2021).

Timothy Gallwey (2000), pionero del “Modelo Juego Interior”, estableció las bases psicológicas del coaching, señalando que los mayores obstáculos para el rendimiento no provienen del entorno, sino del propio individuo. Su propuesta enfatiza la autoconciencia y la autorreflexión como mecanismos de mejora, principios que posteriormente John Whitmore (2017) consolidó en su modelo de Coaching for Performance, orientado al desarrollo del potencial humano mediante el liderazgo participativo y la comunicación efectiva.

Que es el coaching

De acuerdo a Cueto, (2021) sostiene que el coaching es un proceso completo que ayuda a generar resultados a partir de la conciencia del observador que alteran nuestro pensamiento

y juicios sobre eventos que afectan nuestras emociones. Esto, a su vez, nos impulsa a tomar acciones que creemos que se pueden realizar y en última instancia, nos lleva a establecer la realidad que buscamos.

En el contexto educativo, el coaching se concibe como un proceso relacional que promueve la reflexión, la toma de decisiones autónomas y la mejora continua de la práctica docente. Perrenoud (2004) sostiene que el acompañamiento pedagógico basado en coaching fomenta la capacidad reflexiva del docente y su compromiso con la innovación didáctica. Por su parte, Goleman (2013) integra la dimensión emocional al destacar la importancia de la empatía, la autogestión y la comunicación asertiva como competencias esenciales del liderazgo educativo.

Coaching Educativo

Esta se aplica en el campo de la educación, transformando la educación tradicional en un método didáctico que busca concretar y desarrollar la presencia en los estudiantes, ampliando sus percepciones, la conciencia de sus hábitos, actitudes, emociones, conductas, valores y espiritualidad. Interviene en la estructura del pensamiento individual de los estudiantes centrándose en su aprendizaje reflexivo, asociativo y colaborativo (Cueto, 2021)

El coaching educativo, por su parte, tiene como objetivo promover el crecimiento y el aprendizaje a partir de un enfoque experiencial, buscando soluciones entre alumnos y docentes fomentando la autorreflexión sobre los cambios cognitivos y emocionales en una persona. Su importancia en la educación se debe a que este modelo permite establecer y alcanzar objetivos a través del desarrollo de recursos que facilitan habilidades como el autoconocimiento, la motivación, el liderazgo personal y la toma de decisiones. La búsqueda de un sistema educativo de calidad para estudiantes y docentes fomenta la exploración de métodos de vanguardia para promover el desarrollo personal y profesional de los presentes en el aula.

El coaching educativo, por tanto, constituye una estrategia pedagógica centrada en el diálogo, la confianza y la construcción conjunta del aprendizaje. Su finalidad no es instruir, sino generar conciencia en los educadores y estudiantes sobre sus fortalezas y áreas de mejora, impulsando el desarrollo de habilidades personales, emocionales y profesionales.

2.1.2. Dimensiones coaching educativo

a. Capacidad para generar confianza

La confianza constituye el cimiento del proceso de acompañamiento. Covey (2006) afirma que sin confianza no existe aprendizaje significativo, pues esta posibilita la apertura y la colaboración genuina entre docentes y estudiantes. En la práctica educativa, implica coherencia, integridad y respeto por la diversidad de pensamiento. La relación educativa basada en la confianza genera ambientes de aula seguros y emocionalmente estables, favoreciendo la creatividad y la autonomía.

Como en la mayoría de las actividades humanas, la capacidad de generar confianza es la columna vertebral del coaching educativo, por lo que cualquier iniciativa para ponerla en práctica dará sus frutos. Esto es necesario para poder tener una sana comunicación y conexión con padres y alumnos, sin embargo, recuerda que la confianza es un juicio personal, una creencia se construye sobre el comportamiento que observamos en los demás, lo que nos lleva a fijar la creencia. En este sentido, el docente-coach puede promover el desarrollo de la confianza a partir de las siguientes actitudes:

- Preocupación genuina por el bienestar y futuro de los estudiantes.
- Continuar demostrando integridad personal, honestidad y sinceridad.
- Establezca acuerdos claros y cumpla las promesas.
- Demostrar respeto por las opiniones de los estudiantes, sus estilos de aprendizaje y sus estilos de vida.
- Apoyar y alentar continuamente nuevos comportamientos y acciones.

- Alertar antes de tocar temas sensibles o personales.
- Es muy importante estar en contacto con el alumno y el padre, en las reuniones y/o conversaciones concernientes al estudiante, obvio comprender estar preparados para ser flexibles y adaptarse a los cambios de ser necesario.
- Siempre darles confianza y tener predisposición aun sentido del humor para tener un entorno agradable, lleno de energía en el grupo.
- En un momento de tensiones demostrar siempre confianza de tratarse de emociones fuertes, y teniendo autocontrol; lo que significa que no pierda el control por las emociones del alumno (Cueto, 2021)

b. Aceptar no saber

Esta dimensión, desarrollada por Gallwey (2000), propone que el docente reconozca sus límites cognitivos y fomente la búsqueda colectiva del conocimiento. “Aceptar no saber” convierte la duda en oportunidad de aprendizaje, promoviendo el pensamiento crítico y el diálogo horizontal. En el ámbito educativo, este principio desmonta el modelo tradicional de autoridad unidireccional y posiciona al maestro como un aprendiz continuo.

De acuerdo a Cueto (2021) trata de la verdad y de no buscar la única referencia para ser visto como conocimiento, en el peor de los casos, sólo un criterio de él. Se trata de “no saber” generando ideas y descubrimientos en los estudiantes. Aprende a responder haciendo preguntas, ¿qué te parece? Esto permite que las mentes de los estudiantes exploren por su cuenta. Lo difícil para los docentes es romper con el hábito de ser la fuente de todas las respuestas, más cuando a ese conocimiento le atribuimos la autoridad y el respeto que ganamos en el aula, sin embargo, esto no es muy sostenible, aunque sólo sea basado en el conocimiento., la autoridad docente tiene poco tiempo. La información hoy es pública y de fácil acceso, por lo que debemos reconstruir esa autoridad, pero ahora en base a:

- Capacidad para establecer y mantener espacios de aprendizaje seguros

- Identificar las emociones del grupo, comprender sus necesidades individuales

Hoy en día algunos docentes se resisten a este cambio, les cuesta salir de su zona de confort, en las distintas asignaturas y dimensiones del saber humano, por ello sería muy importante implementar discusiones y buscar que los alumnos analicen desde su perspectiva y generen su propio conocimiento, de esta manera tomen consciencia de la necesidad de este cambio.

c. Comunicación efectiva

La comunicación constituye el puente entre el saber y el ser. Goleman (2013) enfatiza la importancia de la escucha activa y la empatía para establecer relaciones de confianza. La comunicación efectiva se caracteriza por la claridad en el mensaje, el uso de la retroalimentación y la disposición a comprender antes que responder. En el coaching educativo, la interacción comunicativa se convierte en una herramienta para motivar, orientar y acompañar el desarrollo del potencial humano.

Dentro de la comunicación efectiva se tienen dos destrezas que están vinculadas según sostiene Cueto (2021) como:

- La escucha activa: ¿Te gusta leer libros? Y si es así, ¿los lees con calma o a toda velocidad? ¿Vas en orden o te adelantas al final?

Recuerda que una persona lee mientras escucha, característica importante que determina la calidad de la escucha en una conversación con un estudiante o con sus padres, debe fluir la paciencia, no la ansiedad por cómo terminará lo que te dicen. ¿Alguna vez te has encontrado con que estás hablando con alguien y te dice: “Habla más rápido”? “¿Qué sigue?”. “¿Qué otra cosa?”. Si la respuesta es afirmativa, ha experimentado un ejemplo de habilidades auditivas bajas reflejadas en la forma en que leemos. Cuando tienes habilidades de escucha, nos tomamos el tiempo para interiorizar cada concepto, cada palabra, incluso para sentir la voz de la persona con la que estás hablando. Pero si tendemos a saltar, leer rápidamente o saltar

hasta el final en lugar de en secuencia, muestra que escuchar es una habilidad que debe practicarse. Una de las ideas o ideas que podemos fijar en nuestra mente para mejorar las habilidades auditivas es pensar en los estudiantes, madre, padre y todos pensaron que lo que decía era importante. la verdadera escucha implica destinar todos tus recursos y todos tus sentidos a otra persona y escuchar sin preocuparte por lo que está pasando.

La destreza de la expresión: -Esto no significa decir la mayor cantidad de palabras por minuto, sino usar la menor cantidad posible de palabras para transmitir ideas claras y específicas. Durante una sesión de entrenamiento, se espera que el entrenador hable hasta el 20 % del tiempo, mientras que el coachee quien toma el otro 80 %.

d. No juzgar

Según Rogers (1983), la aceptación incondicional del otro es la base del crecimiento personal. En el proceso educativo, “no juzgar” significa comprender las diferencias individuales sin etiquetar ni descalificar. Este principio impulsa la tolerancia, el respeto y la autorreflexión, condiciones necesarias para la transformación de las prácticas docentes.

Según Cueto (2021) su importancia para los maestros entrenadores, presta atención a tus pensamientos y ten cuidado de no juzgar. Por lo que mantiene la confianza y crea espacio para el crecimiento y el desarrollo. No juzgar significa aceptar al otro como otro verdadero. Los entrenadores de maestros saben que lo más común es escuchar los pensamientos, emociones y comportamientos de sus alumnos. Si no juzgar significa separarse de la mente suprimir el rechazo o el apego que pueda surgir de los pensamientos o acciones de los demás. Esto nos permitirá concentrarnos y seguir trabajando, manteniendo la confianza mientras acompañamos a nuestros alumnos o padres. Para aprender más sobre el juicio, repasemos las dos premisas:

- **Todos somos seres interpretativos:**

Que en realidad percibimos a través de nuestros sentidos es sólo una en parte que está totalmente impresionado por lo que hemos pasado y lo que hemos escuchado y visto a lo largo de nuestra vida. Una experiencia diferente puede producir un cambio de pensamiento e interpretación, es decir, vemos el mundo a través del filtro de lo que somos. Por ejemplo, puede ser un edificio para una persona y un hogar para otras. Algo que puede saber y darle una sensación de seguridad que otros pueden no saber y causar inseguridad.

- **Nuestra capacidad de leer juicios:**

No siempre es mala, nos permiten fluir en el mundo sin estar atados a nuestra experiencia y aprender con el tiempo, sin embargo, debemos recordar, muchos juicios no provienen de hechos o aprendizajes comprobables, sino de opiniones. Una cosa es saber sobre leyes y tener conocimiento de que algo que te cuentan es ilegal, y otra es opinar sobre un alumno diciendo que no tiene lo necesario para ser exitoso en determinada carrera.

e. Capacidad de dar y recibir feedback

La retroalimentación es un proceso de aprendizaje bidireccional que promueve la mejora continua. Stone y Heen (2014) sostienen que un feedback efectivo debe centrarse en la acción, no en la persona, y debe ofrecerse con empatía y oportunidad. En el ámbito escolar, permite identificar logros, reconocer avances y establecer compromisos compartidos para el desarrollo profesional docente.

Sostiene Cueto (2021) sostiene que el propósito de la retroalimentación es agregar valor y proporcionar energía. Si no se maneja adecuadamente, puede terminar provocando una discusión o ser visto como una crítica, lo que puede tener el efecto contrario al que se pretende. Cuando la retroalimentación se asocia con el entrenamiento, se utiliza mejor para reconocer el compromiso y el progreso hacia una meta establecida. Esto refuerza la conciencia de la importancia de la acción tomada y la seguridad de continuar este camino, sin embargo, fuera

del espacio del entrenador, el maestro-entrenador aplicará retroalimentación para buscar orientar el comportamiento del estudiante o el comportamiento de los padres, la intención es que puedan continuar. desarrollarse a partir de sus roles. En este caso, la retroalimentación debe verse como un regalo, no como una crítica. Aquí hay algunos consejos para evitar que esto suceda:

- Debe ser estimulante, no negativo.
- Basado en hechos, excluir juicios
- Basado en hechos (lo que se hizo), en lugar de poner calificativos a quien lo hizo.
- Concéntrese en las soluciones y cree un entorno para el crecimiento en lugar de la frustración o la culpa.
- Hágalo en primera persona y asuma la responsabilidad de lo dicho.
- Sea proactivo y oportuno, y no espere mucho tiempo para dar

Además, debe utilizar todas las habilidades relacionadas con la comunicación (la capacidad de escuchar y expresarse).

Recuerde, los problemas son causados por una falta de comunicación efectiva. En este contexto, las aportaciones que nos ha hecho la neurociencia aplicada en los últimos años tienen importantes implicaciones para construir un feedback que produzca aprendizaje y aporte de valor, potenciando la comunicación y la interiorización de la información a transmitir.

2.1.3. Desempeño

Según Chiavenato (2010) define el desempeño como las acciones o comportamiento observador en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

2.1.3. Desempeño docente

De acuerdo con Danielson (2013), el desempeño docente se estructura en cuatro dominios: planificación y preparación, ambiente de aula, instrucción y responsabilidades profesionales. Estos componentes reflejan la complejidad del quehacer docente, donde convergen la gestión pedagógica, el liderazgo pedagógico y la ética profesional.

Shulman (1987) introdujo el concepto de conocimiento pedagógico del contenido, destacando la capacidad del docente para integrar el saber disciplinar con el saber didáctico. Este enfoque teórico sustenta la dimensión “preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, vinculada a la planificación, contextualización curricular y selección de estrategias pertinentes.

Asimismo, autores como Darling-Hammond (2017) y Fullan (2020) destacan que el desempeño docente de alto impacto se caracteriza por la práctica reflexiva, la colaboración entre pares y el compromiso con la mejora continua. En esta línea, el coaching educativo se constituye en un catalizador de la excelencia docente, pues promueve la autogestión, la responsabilidad profesional y el aprendizaje institucional.

Sostiene Dolan (2003, como se citó en Vega, 2020) menciona que desempeño docente “se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”. Por lo que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente (p. 23)

Asimismo, el desempeño docente puede ser conceptualizado como la práctica de una persona cumpliendo obligaciones y roles impuestos por la ley, las instituciones y la sociedad, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre las actividades mencionadas se encuentran la planificación y planificación educativa, la facilitación del aprendizaje, el uso de estrategias didácticas, el uso de materiales y herramientas didácticas, la evaluación de los aprendizajes (Vega, 2020).

El desempeño docente debe abarcar no solo su capacidad para impartir conocimientos, sino también la sabiduría para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Agregó que la falta de mobiliario y recursos educativos en algunos centros educativos no debe ser una excusa para decir que la calidad de la enseñanza sería mejor si se contara con esos recursos (Vidarte, 2005, como se citó en Vega, 2020).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Consiste en planificar el trabajo docente a través del desarrollo de planes del programa curricular, unidades didácticas y programas de estudio en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Se refiere al conocimiento de las principales características sociales, materiales y no materiales culturales y cognitivas de los estudiantes, al dominio de los contenidos didácticos y disciplinares, así como a la selección de materiales didácticos, estrategias didácticas y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educacion [MINEDU], 2012).

Enseñanza de los estudiantes

Incluye conducir el proceso de enseñanza a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas las formas de expresión. Se refiere a los recursos de mediación docente de los docentes en la creación de un buen ambiente de aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación permanente de los estudiantes, el desarrollo de diversos métodos y estrategias de evaluación, y el uso de la enseñanza pertinente. Incluye el uso de una variedad de estándares y herramientas para facilitar la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como aspectos de la enseñanza que necesitan mejorar (MINEDU, 2012).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Incluye la participación democrática en la gestión de una escuela o red escolar para configurar la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa y la participación en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas educativos institucionales; así como contribución al

establecimiento de un clima institucional propicio. Incluye aprecio y respeto por la comunidad y sus características, así como la responsabilidad compartida de la familia por los resultados del aprendizaje (MINEDU, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Incluye los procesos y prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de comunidades profesionales de docentes. Mencionó la reflexión sistemática sobre su práctica docente, sus colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad por el proceso de aprendizaje y los resultados, y el manejo de la información sobre el diseño e implementación de la política educativa a nivel nacional y regional (MINEDU, 2012).

2.2. Marco conceptual

Coach

Se define como un facilitador del desarrollo personal; se sustenta en el principio de la autonomía de la persona y está dirigido a que el coachee asuma plena responsabilidad de sus acciones y de los resultados obtenidos.

Acompaña al coachee a un proceso de reflexión profunda, que genera en él un “insight” o mirada interior que lo lleva a “darse cuenta”, a comprender, transformarse y crecer, incorporando

Coachee

El coachee no es más que un cliente que acude al coach para el proceso de coaching.

Enseñanza

Es el proceso de asimilar información y también de construcción individual y social que el estudiante debe regular, para tomar decisiones y resolver problemas desde una perspectiva reflexiva.

Aprendizaje

Se entiende por aprendizaje el proceso por el cual los seres humanos adquieren o modifican sus capacidades, habilidades, conocimientos o conductas a través de la experiencia directa, la investigación, la observación, el razonamiento o la instrucción. En otras palabras, el aprendizaje es el proceso de adquirir experiencia y adaptarse a situaciones futuras.

Aprendizaje significativo

Es la adquisición de nuevos conocimientos con significado, comprensión, criticidad y posibilidades de usar esos conocimientos en explicaciones, argumentaciones y solución de situaciones problema, incluso nuevas situaciones.

Coaching

Es una disciplina, un arte, un procedimiento, una técnica y también un estilo de liderazgo, gerenciamiento y conducción; Con ese fin, es un proceso completo que ayuda a construir resultados desde la conciencia del observador que alteran nuestros pensamientos y juicios sobre los hechos que afectan nuestras emociones. Esto, a su vez, nos impulsa a tomar acciones que creemos que se pueden realizar y, en última instancia, nos lleva a establecer la realidad que buscamos.

Desarrollo profesional

Se define como la etapa donde el trabajador se encuentra satisfecho y contento con las tareas que realiza para la empresa y quiere seguir creciendo a través de desarrollo personal y profesional a corto y largo plazo. Es la base para mantener un alto nivel de autoexigencia y superación laboral. Cuando sentimos que hemos ganado madurez, fundamento y experiencia en todas las áreas de la vida, nos damos cuenta de que nuestra actitud hacia el desempeño profesional es muy importante y puede marcar la diferencia.

Identidad docente.

Es un proceso evolutivo de interpretación y reinterpretación de la experiencia, concepto que corresponde a la idea de que el desarrollo docente nunca se detiene y se entiende como un

aprendizaje permanente. Desde esta perspectiva, la formación de la identidad profesional no es la respuesta a la pregunta: ¿Quién soy en este momento?, sino una respuesta a la pregunta: ¿Qué quiero ser?

Gestión

Es un conjunto de procedimientos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico. También se puede indicar que es una serie de tareas realizadas para lograr un objetivo preestablecido.

Feedback

Desempeño docente: el desempeño docente se entiende “como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno

2.3. Antecedentes de la investigación

a. Internacional

Cali y Pineda (2018) realizó la investigación de “Coaching Educativo en el desempeño escolar talleres con técnicas de Coaching” en la Universidad de Guayaquil – Ecuador de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, con la finalidad de optar el título de Magister en Educación con Mención en Mercadotecnia y Publicidad. El objetivo general de la investigación es Analizar la influencia del coaching educativo en el desempeño escolar de los estudiantes del tercer año de Bachillerato de la Unidad Educativa “Francisco Huerta Rendón” mediante una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de talleres con técnicas de coaching educativo. La metodología que se utilizó es de tipo cuali-cuantitativa, donde se utilizó la técnica de la entrevista, encuesta y observación La muestra estuvo conformada por 81 estudiantes, 6 docentes y una entrevista; lo que llegaron a las siguientes conclusiones: Esto permite un análisis más amplio para determinar la falta de motivación, falta de interacción, relación profesor-alumno y miedo a la participación por este tema, afectando el desarrollo del aula y el desarrollo personal. De hecho, se considera adecuado desarrollar talleres con técnicas

didácticas encaminadas a orientar el desarrollo de las habilidades docentes, mejorando las habilidades de interacción y fomentando la participación de los alumnos en el aula, lo que hará de ellos una persona tranquila, sociable y competente, por lo que tiene muchas oportunidades de crecimiento personal y su estilo de vida juega a su favor.

Camacho y Espinosa (2016) tiene la investigación de “El Coaching Educativo y el desarrollo socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C.” En la Universidad de Bogotá – Colombia, de la Facultad de Ciencias de la Educación, para poder obtener el título académico de Magíster en Gestión Educativa; el objetivo general que se considero es Implementar una propuesta que sugiere una mejora en el clima laboral entre los docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D.de Bogotá D.C basada en el coaching y el desarrollo socio afectivo. La metodología que se utilizo es de un enfoque de carácter mixto, los análisis de fuentes de consulta son observación directa, encuesta y entrevista, la muestra está conformada por 26 docentes y directivos docentes, el instrumento utilizado es la encuesta, que llegaron a las siguientes conclusiones: La asesoría estratégica en coaching educativo y desarrollo socioemocional como gestión de liderazgo contribuye a fortalecer el clima laboral de los docentes y supervisores de Marco Fidel Suárez 119 I.E.D. Como resultado, se fortalecen comportamientos básicos, valores y relaciones humanas en Bogotá, brinda herramientas que ayudan a mejorar el clima laboral en las escuelas y entrena habilidades socioemocionales para la sana convivencia. Por lo tanto, el impacto de este enfoque en las actividades educativas es beneficioso para el ambiente de trabajo escolar, ya que permite la resolución pacífica de conflictos, las buenas relaciones interpersonales, el intercambio decidido de sentimientos y pensamientos, la toma responsable de decisiones y la evitación de conductas de riesgo.

Soro (2018) realizó la investigación intitulada “Propuestas y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula” en la Universidad Zaragoza – España, de Ciencias de la Educación para poder obtener el grado de Doctor en Educación, el objetivo es conocer qué experiencias sobre coaching y emprendimiento se están realizando en los contextos educativos y a partir de ahí describir si se tratan de buenas prácticas, la metodología que se utilizó es un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, la técnica utilizada es la entrevista donde la muestra está conformada por trece centros participantes, de los cuales, seis son públicos; tres concertados; dos privados; una empresa privada que desarrolla la experiencia en un centro de primaria concertado y un instituto público; y una fundación que lo realiza en un colegio público, donde se llegó a las siguientes conclusiones: En las últimas décadas, la sociedad ha avanzado mucho. Estas modificaciones han tenido un impacto considerable en la experiencia de las personas. En respuesta, la sinergia entre el coaching y el emprendimiento nos permite reflexionar sobre nuestras posibilidades y emprender un camino desafiante, ya que estos constructos brindan las estrategias fundamentales para lograr que este cambio sea óptimo y, por lo tanto, una buena práctica en el coaching y desarrollar el crecimiento personal en este contexto también se refleja en este estudio, ayudar a docentes y estudiantes a alcanzar los objetivos planteados y desarrollar el proceso de cambio deseado.

Sánchez (2011) Enviado a la Universidad Tecnológica Nacional Experimental Fuerzas Armadas de la República Bolivariana de Venezuela, tesis titulada La motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de los empleados Administración del Hospital Dr. Alberto Príncipe Lara, el propósito del estudio es Analizar los factores motivacionales como factores clave en el desempeño mano de obra. El diseño del estudio fue pertinente, descriptivo y campo, la población encuestada fue de (12) trabajadores, concluyó Satisfacer las necesidades de incentivos de los trabajadores Moderadamente satisfecho, por

lo que concluye que, si el empleado muestra altos niveles de motivación, su rendimiento laboral estará al máximo en su actividad.

b. Nacionales

Llanos, (2016) realizó la investigación titulada “Programa de Coaching educativo para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N°82572 de cafetal 2016” en la Universidad Nacional de Trujillo, de la Unidad de Posgrado en educación y Ciencias de la Comunicación, para poder obtener el grado de maestría en Educación, cuyo objetivo general es determinar el nivel de influencia del programa coaching educativo en el desempeño de los docentes, la metodología que se utilizó fue un diseño pre experimental, la técnica utilizada es la encuesta y la muestra está conformada por 18 docentes, donde arribaron a las siguientes conclusiones: El impacto preeminente de los programas de coaching educativo en la mejora del desempeño docente de IE a medida que se desarrolla la investigación. Cafetal-Yonan N° 82572, ya que la diferencia de medias (post y pre) es de 7.54, lo que equivale a 53.0%, lo que significa que el puntaje global obtenido por los estudiantes en el post test es superior al pre test, demostrando variación estadística positiva. Después de aplicar el programa de tutoría educativa, los datos arrojaron que el 100% de la población reportó un excelente desempeño docente, en la I.E. N°82572 el cafetal.

Tarrillo, (2020) realizó la investigación “Programa de coaching educativo y su efecto en la inteligencia emocional de los ingresantes en administración industrial de una Institución Superior Tecnológica en Lima” en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, para poder optar el grado de Maestro en Docencia Profesional Tecnológica, cuyo objetivo general es comprobar el efecto de un Programa de Coaching Educativo, que se elaboró a partir de la propuesta de Bou (PCEB), sobre la Inteligencia Emocional de los estudiantes ingresantes en Administración Industrial de una Institución Superior Tecnológica de Lima, la metodología que se utilizó fue de tipo aplicada porque busca solucionar un problema, con un nivel explicativa, con un diseño

pre experimental, con una muestra de 16 estudiantes que aplicaron una encuesta; por lo que arribaron a las siguientes conclusiones:

La investigación muestra que el programa de coaching educativo desarrollado a partir de la Propuesta de Bou (PCEB) tuvo un impacto significativo en la inteligencia emocional de los estudiantes encuestados que ingresan al Instituto Superior Tecnológico de Lima. Asimismo, tuvo un efecto significativo en el coeficiente emocional, así como en el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el manejo de las emociones en general en un grupo de ingresantes al Instituto al instituto.

Garcia, (2020) tiene la investigación titulada “Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED 4 Palca, UGEL Tarma” en la Universidad Cesar Vallejo en la Escuela de Posgrado programa académico de Maestría en Administración de la Educación, para poder obtener Grado Académico de: Maestra en Administración de la Educación, cuyo objetivo general es Identificar la influencia del método coaching en el desarrollo efectivo de las competencias transversales de los docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional, la metodología que se utilizó es de tipo básica, el diseño es no experimental y nivel correlacional, cuya población y muestra es de 18 docentes, con la técnica de la encuesta, donde arribaron a las siguientes conclusiones: El Coaching educativo incide significativamente en la práctica pedagógica en docentes de la Red 4 Palca de la UGEL Tarma 2019, lo que significa que la variabilidad de la práctica pedagógica de docentes depende del 50.2% del entrenador de educación.

c. Regional y/o local

Mamani, (2019) tiene la investigación titulada “Desempeño docente y el nivel de logro de los aprendizajes en el área de matemática de los estudiantes del segundo de secundaria de las Instituciones Educativas con jornada escolar completa del distrito de Puno, 2017” en la Universidad San Antonio Abad del Cusco, de la Escuela de Posgrado, para poder obtener el

grado de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación; cuyo objetivo general es analizar la relación entre el desempeño docente y el nivel de logro de aprendizaje en el área de matemática de los estudiantes de secundaria de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Puno, la metodología que se utilizó fue de tipo de investigación básica, del nivel descriptivo – correlacional, cuyo diseño no experimental, transversal; la muestra está conformada por docentes y estudiantes del nivel secundario que hacen un total de 333 estudiantes; donde aplicaron la técnica de la observación y el análisis documental, asimismo se utilizó el instrumento de la ficha de evaluación; donde llegaron a las siguientes conclusiones: Se puede observar que la correlación entre el desempeño docente y el nivel de desempeño académico de los estudiantes de secundaria en el área de matemáticas es alta (0.733), lo que indica que el desempeño docente es un factor muy importante en el nivel de desempeño de los estudiantes que estudian matemática integral. -tiempo instituciones educativas.

2.4. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023

b. Hipótesis específicas

- La relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es positiva en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023
- Existe relación significativa entre Coaching educativo y la Enseñanza de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023
- La relación Coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es significativa en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023

- Existe un alto grado de relación entre el coaching educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023

2.5. Identificación de variables e indicadores

V1. Coaching Educativo

- Capacidad para generar confianza.
- Aceptar no saber.
- Comunicación efectiva
- No juzgar.
- Capacidad de dar y recibir feedback

V2. Desempeño laboral

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Coaching Educativo	Es el conjunto de acciones que lleva a cabo un individuo y que tienen como objetivo acompañar a otras personas a conseguir sus objetivos, potenciando sus habilidades y aportando recursos para superar sus limitaciones en el ámbito formativo. De esta manera podemos decir que el coaching no consiste únicamente en enseñar, sino en poner todas las facilidades posibles para que la persona orientada sea capaz de aprender por su propio pie. (Yarza, 2021)	El coaching educativo es muy importante en el proceso enseñanza – aprendizaje, porque el educando puede desarrollar su talento y también puede descubrir lo que más le gusta, lo que ayudaría a hacer y estar satisfechos con lo que uno hace.	Capacidad para generar confianza.	- Desarrollo de confianza personal - Relaciones positivas personales - Trabajo colaborativo	Nominal
			Aceptar no saber.	- Formar ciudadanos íntegros - Satisfacción personal	
			Comunicación efectiva.	- Escucha activa - Incentivar para comunicarse - Desarrollo de la metacognición - Sintetizar, destreza, concentración	
			No juzgar.	- Capacidad de interpretar	
			Capacidad de dar y recibir feedback	- Retroalimentación - Compromiso - Acciones y seguridad - Reconocimiento - Reforzamiento - Incentivar conocimiento	

Desempeño Docente	Es el cumplimiento del trabajador de acuerdo a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de la institución (Rodriguez y Lechuga, 2019)	El desempeño docente no solo es transmitir conocimiento a los alumnos, si no tener eficiencia en su desenvolviendo profesional, para el logro en el proceso de enseñanza.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Planificación pedagógica - Organización - Elaboración de programa curricular - Manejo de material educativo	Nominal
			Enseñanza de los estudiantes	- Clima propicio - Convivencia democrática - Pensamiento crítico e intercultural - Aprendizaje significativo - Consideración a las diferencias individuales	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Elaboración - Ejecución - Evaluación - Participación social	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Trabajo en grupo - Colaboración con sus pares - Actividad y desarrollo	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

El ámbito de estudio de la presente investigación es el distrito de Huanipaca que es uno de los nueve distritos de Abancay en Apurímac, conformado por las comunidades de Huanipaca, Tacmara, Sorcca, Kiuñalla, Karqueque, Huanchulla, Ccarabamba, y Pacobamba, de acuerdo a la geografía, cuya superficie se encuentra a 427.00 Km², la altitud está a 3,136.00 metros; las coordenadas geográficas son:

Latitud: -13.4917

Longitud: -72.9336

Latitud: 13° 29' 30" Sur

Longitud: 72° 56' 1" Oeste

Este distrito que forma parte de la provincia de Abancay, limita con las siguientes localidades:

Por el norte, con la localidad de Inkawasi

Por el sur, con la localidad de San Pedro de Cachora

Por el este, con la localidad de San Pedro de Cachora

Por el oeste, con la localidad de Inkawasi y Pacobamba

Dicho distrito fue creado mediante Ley s/n el 21 de noviembre de 1893, en el gobierno del coronel Remigio Morales Bermúdez.

Este distrito hoy en día es altamente agrícola, donde producen papa, maíz, menestras y otros.

3.2. Tipo y nivel de investigación

A. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, “también llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema inmediato, más bien, sirven de base

teórica para otros tipos de investigación. Se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones” (Arias, 2021, p. 68).

Se puede decir que cumplen una función social, ya que está directamente vinculada con la sociedad como sus necesidades, problemas y bienestar.

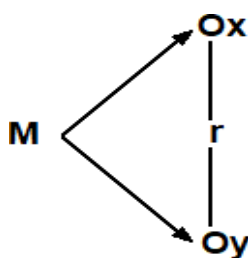
B. Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional, donde el objetivo principal de este estudio es comprender cómo se comporta una variable en relación con otras variables relacionadas. En este contexto, se hacen hipótesis de correlación, no se consideran variables independientes o dependientes, solo se correlacionan dos variables, y no hay universalidad ni importancia de ninguna variable, si el resultado del orden no difiere del cambio en la variable (Hernandez y Mendoza, 2018).

C. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, por lo que sostiene Arias (2021), En este diseño, las variables de estudio no fueron afectadas por estímulos o condiciones experimentales, y los sujetos de estudio fueron evaluados en su ambiente natural sin cambiar nada, así mismo, las variables de estudio no fueron manipuladas. En este diseño, hay dos tipos: Transversal y longitudinal y la diferencia entre ambos es la época o el tiempo en que se realizan.

Por lo tanto, este estudio es de tipo transversal porque recolecta datos en un momento y solo una vez. Es como tomar una foto o una radiografía y luego describirlas en la investigación. Por lo tanto, la presente investigación corresponde a una investigación no experimental – transversal y correlacional, cuya esquematización es la siguiente:



Donde:

M. : Muestra de estudio

Ox : Coaching educativo

Oy : Desempeño Laboral

R : Correlación entre las variables Coaching educativo y Desempeño Laboral

3.3. Unidad de análisis

Docentes de la Comunidad de Interaprendizaje del Distrito de Huanipaca Abancay – Apurímac 2022.

3.4. Población de estudio

Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, por lo que es preferible establecer las características con claridad, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales (Hernandez y Mendoza, 2018)

La población de estudio para la investigación está constituida por todos los docentes de la Comunidad de Interaprendizaje Huanipaca 2022, que se encuentran ubicada en la Provincia de Abancay, departamento de Apurímac; que son en un total de 30 trabajadores como se muestra de la siguiente tabla.

3.5. Tamaño de muestra

Tabla 1

Docentes de la Comunidad de interaprendizaje de Huanipaca

Comunidad de Interaprendizaje Huanipaca 2022	Docentes		Total
	Varones	Mujeres	
	01	29	30

3.6. Técnicas de selección de muestra

La selección de la muestra es intencionalmente no probabilística, es decir, no es necesario utilizar un cálculo de probabilidad al tratarse de un número menor a cien personas, en este caso se pretende dar una mejor opinión a la población en el proceso de encuesta.

La muestra fue seleccionada en forma no probabilística intencionada al 100%.

3.7. Técnicas de recolección de información

Pimienta et. al (2017) afirma que las técnicas de investigación se pueden identificar como habilidades, competencias (comportamientos y herramientas) que se utilizan para realizar la fase operativa o de investigación, como proporcionar herramientas para administrar la información, controlar y organizar los datos recopilados y guiar la construcción del conocimiento.

Para realizar el presente trabajo de investigación consideramos las siguientes técnicas e instrumentos de recolección:

- Encuesta: Esta técnica permite reunir información y conocer la opinión o valoración de personas seleccionadas, sobre temas determinados, como Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje Huanipaca.
- Cuestionario: “Estará integrado por un conjunto de preguntas directas o indirectas que pueden formar parte de las entrevistas o encuestas” (Pimienta et al., 2017). Un cuestionario es una lista sistemática de preguntas con base en variables e indicadores identificados en un trabajo de investigación, que se aplica a un grupo de personas de acuerdo a una muestra identificada.

Para su mejor interpretación se elaboró la siguiente ratio, donde figuran estos recursos con sus respectivas escalas.

Tabla 2
Técnicas de recolección de datos

TECNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
ENCUESTA	COACHING	Siempre = 2	Bueno = 2
		A veces = 1	Regular = 1
		Nunca = 0	Malo = 0
ENCUESTA	DESEMPEÑO DOCENTE	Siempre = 2	Bueno = 2
		A veces = 1	Regular = 1
		Nunca = 0	Malo = 0

Confiabilidad

El cuestionario fue sometido a este proceso estadístico que consiste en determinar la constante de confianza que tiene este recurso, para tal se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual es aplicado en la revisión de los instrumentos de toda indagación esta fórmula estadística se caracteriza por tener los siguientes elementos.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right|$$

α = Alfa de Cronbach

K = Numero de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítems

V_t = Varianza Total

La respectiva formula estadística, vienen acompañada por escalas de confiabilidad, las cuales fueron patentadas por el mismo autor, estos niveles de apreciación varían sus escalas desde cero hasta la unidad y con rangos homogéneos al cual se aprecia en el siguiente cuadro.

Tabla 3

Rangos par la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Tomando en cuenta la formula estadística que antecede, Así como sus respectivos niveles de confianza se realizó el cálculo estadístico para las variables de esta indagación cuyos resultados se aprecian a continuación.

Tabla 4*Resultados del análisis del Alfa de Cronbach para la variable Coaching*

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Capacidad para generar confianza.	0.8201	6
D2: Aceptar no saber.	0.8285	5
D3: Comunicación efectiva.	0.8547	4
D4: No juzgar.	0.8529	3
D5: Capacidad de dar y recibir feedback.	0.8300	5
Coaching	0.8372	23

Nota: Paquete estadístico Spss versión 27

^aValor de coeficiente alpha es igual a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Se observa en el cuadro que antecede los coeficientes de confianza estimados en este proceso estadístico en el cual en promedio esta llega hasta cero coma ocho, que en comparación con los niveles de Cronbach se afirma que tiene alta confiabilidad, calculo homogéneo también se efectuó para la variable que a continuación se observa.

Tabla 5*Resultados del análisis del Alfa de Cronbach para la variable Desempeño docente*

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	0.8092	5
D2: Enseñanza de los estudiantes.	0.7889	7
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	0.7963	4
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	0.7963	5
Desempeño docente	0.7981	21

Nota: Paquete estadístico Spss versión 27

^aValor de coeficiente Alpha es igual a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Como se observa en el cuadro anterior la constante de confianza llega también a 0,800 del cual se aduce que esta tiene alta confiabilidad.

Validación por juicios de expertos

Los cuestionarios fueron revisados por docentes expertos en indagación para determinar el nivel de consistencia y coherencia que tienen estos recursos antes de ser aplicado, dicha evaluación fue bajo los criterios de evaluación de la respectiva ficha calificativa en donde más adelante se observa su calificativo porcentual.

Tabla 6
Expertos validadores

Nº	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Dr. Juan De La Cruz Bedoya Mendoza	80
02	Dr. Federico Ubaldo Fernández Suta	85
03	Dr. Humberto Alzamora Flores	80
Promedio		82

El cuadro que antecede muestra en promedio que la calificación emitida por los expertos llega a 82%, cuyo resultado muestra que los cuestionarios tienen consistencia y coherencia interna con las matrices de trabajo de la respectiva indagación.

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el análisis e interpretación de los datos, primero se llenará el cuestionario de acuerdo a la muestra propuesta, se vaciarán los datos mediante el software Excel, luego se tabulará el cuestionario de acuerdo a ello, se elaborarán las tablas y figuras correspondientes, según ítem utilizando el software SPSS V 24. El instructivo detallado analiza e interpreta los datos, finaliza con la validación de la propuesta. Lo que ayudará a resolver la realidad problemática de este esfuerzo investigativo.

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis

Una hipótesis es una explicación inicial del fenómeno o problema en estudio, expresada como proposición o afirmación, y constituye una pauta para el estudio. Indican lo que estamos tratando de probar, y posiblemente son el proceso de investigación que toma la batuta de parte del enunciado del problema para determinar la ruta cuantitativa.

Los procesos cuantitativos se utilizan para consolidar creencias o suposiciones (formuladas lógicamente en una teoría o esquema teórico) y establecer con precisión patrones de comportamiento de poblaciones o fenómenos. (Hernandez y Mendoza, 2018).

Para la comprobación de las hipótesis tanto generales como específicas se utilizó

el estadístico Tau b de Kendall, el cual es utilizado en la gran mayoría de indagaciones descriptivas correlacionales, cuyas características matemáticas se pueden ver más adelante.

El coeficiente Kendall Tau-b se define como:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

dónde

$$n_0 = n(n-1)/2$$

$$n_1 = \sum_i t_i(t_i-1)/2$$

$$n_2 = \sum_j u_j(u_j-1)/2$$

n_c = Número de pares concordantes

n_d = Número de pares discordantes

t_i = Número de valores empatados en el i-ésimo grupo de empates para la primera cantidad

u_j = Número de valores empatados en el j-ésimo grupo de empates para la segunda cantidad

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

En los últimos años los diferentes trabajadores en las empresas, así como en el sistema educativo han ido recibiendo, apoyo y orientación sobre su labor, en sus entidades esto para poder tener mejor productividad, es por esto que en la presente indagación se pretende ver, cuál es la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, y para tener un mejor panorama de este proceso se recurrió a recursos de acopio de indicios de la investigación, nos referimos al instrumento en donde se diseñó para la dimensión de capacidad para generar confianza, seis preguntas, para aceptar no saber, cinco ítems, para comunicación efectiva, cuatro preguntas, en la componente no juzgar, se planteó tres ítems y para capacidad de dar y recibir feedback, cinco interrogantes, así mismo para la variable dos en sus dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes cinco preguntas, para enseñanza de los estudiantes siete ítems, para participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, cuatro preguntas y en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente cinco ítems, a esto se suma el diseño de la ratio de baremación de ambas variables donde se aprecia las componentes de cada variable así como sus posibles respuestas, está de acuerdo al puntaje total que cada dimensión podría alcanzar, estos se muestran a continuación.

Tabla 7
Baremos para medir la variable Coaching educativo

CATEGORIAS	DIMENSIONES				
	Capacidad para generar confianza	Aceptar no saber	Comunicación efectiva	No juzgar	Capacidad de dar y recibir feedback
Nunca	0 – 4	0 – 3	0 – 2	0 – 2	0 – 3
A veces	5 – 8	4 – 7	3 – 5	3 – 4	4 – 7
Siempre	9 – 12	8 – 10	6 – 8	5 – 6	8 – 10
Coaching educativo.	Mala		Regular	Bueno	
	(0 – 15)		(16 – 31)	(32 – 46)	

Proceso homogéneo al anterior cuadro también se efectuó para la variable dos el cual se observa a continuación

Tabla 8

Baremos para medir la variable Desempeño docente

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Nunca	0 – 3	0 – 4	0 – 2	0 – 3
A veces	4 – 7	5 – 9	3 – 5	4 – 7
Siempre	8 – 10	10 – 14	6 – 8	8 – 10
Desempeño docente.	<i>Mal</i>		<i>Regular</i>	<i>Bueno</i>
	(0 – 14)		(15 – 28)	(29 – 42)

4.1.1. Resultados para la variable Coaching educativo

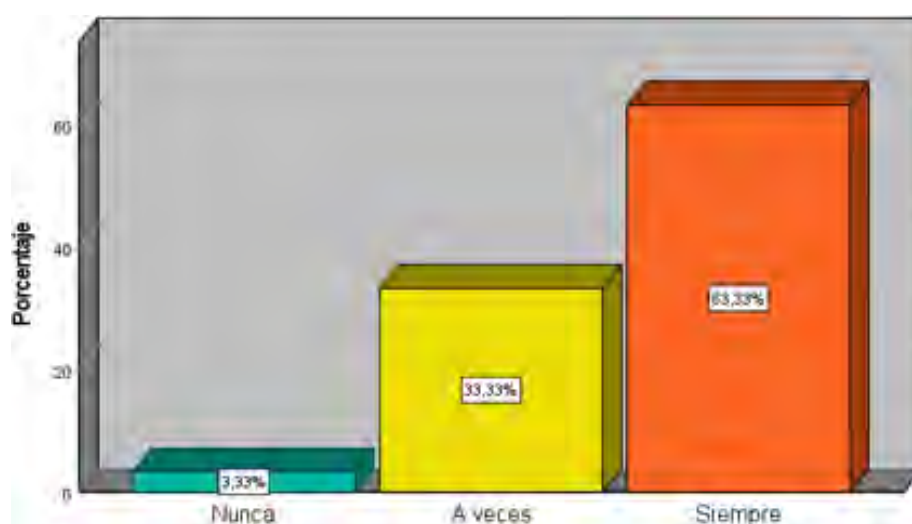
Tabla 9

Capacidad para generar confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
A veces	10	33,3	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100,0	

Figura 1

Capacidad para generar confianza



Interpretación y Análisis

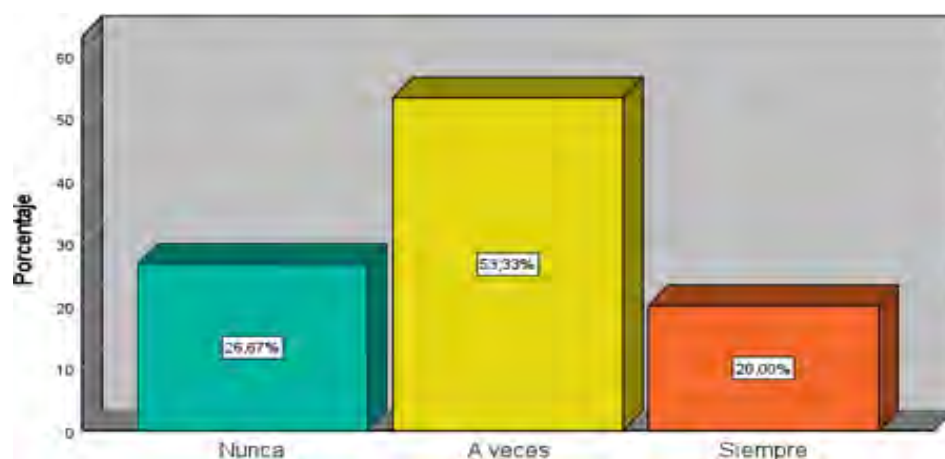
Respecto a la capacidad para generar confianza, se halló un 63,3% de los encuestados adujeron siempre, otro 33,3% marco a veces, el 3,3% adujo nunca.

De los datos que anteceden se observa que un número considerable de los maestros, manifestaron que siempre el líder de la Comunidad de interaprendizaje muestra interés por el bienestar del docente y además demuestra integridad personal, honestidad y sinceridad, así mismo aducen que dentro del grupo están claras las normas y funciones de cada integrante, a esto se adiciona que dentro del trabajo de interaprendizaje existe respeto por las percepciones del docentes y su estilo de enseñanza, además siempre existe un apoyo constante para incentivar nuevas ideas y formas de trabajo, el cual complementa con un trabajo colaborativo entre todos los integrantes.

Tabla 10
Aceptar no saber

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	26,7	26,7
A veces	16	53,3	80,0
Siempre	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

Figura 2
Aceptar no saber



Interpretación y Análisis

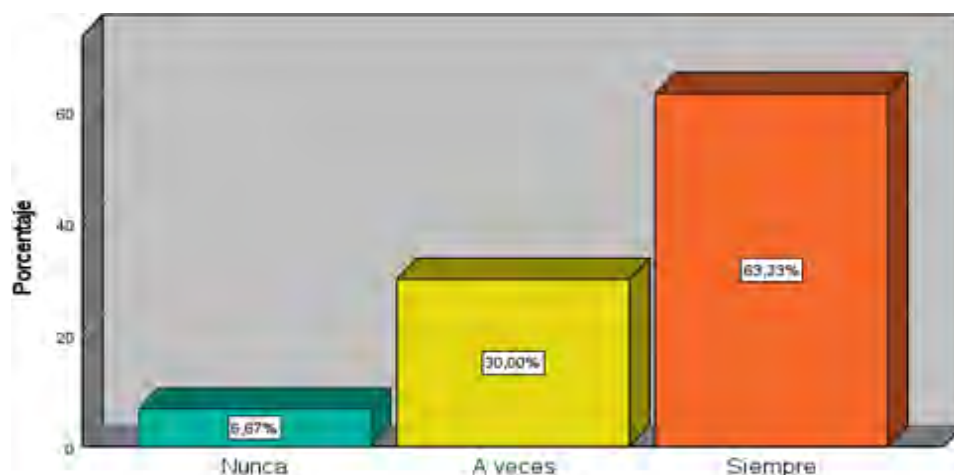
Respecto a la componente de aceptar no saber se halló un 53,3% de los maestros optaron por responder a veces, otro 26,7% adujo nunca y el 20,0% marco la respuesta de siempre.

Se observa en los datos que anteceden, un porcentaje considerable de los encuestados, a veces el líder de la comunidad de interaprendizaje está atento a las necesidades individuales de los docentes, y que este mismo brinda consejo oportuno que me ayuda en el crecimiento profesional, dicho contingente de docentes manifiesta que el líder de este grupo muestra una actitud autentica y sabe aceptar sus errores, por otro lado mencionan que Incentiva el talento dando oportunidad a que también otros dirijan el grupo, que en ocasiones consideran en los grupos de interaprendizaje me ayudan a desenvolverse adecuadamente en la práctica educativa.

Tabla 11
Comunicación efectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7
A veces	9	30,0	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100,0	

Figura 3
Comunicación efectiva



Interpretación y Análisis

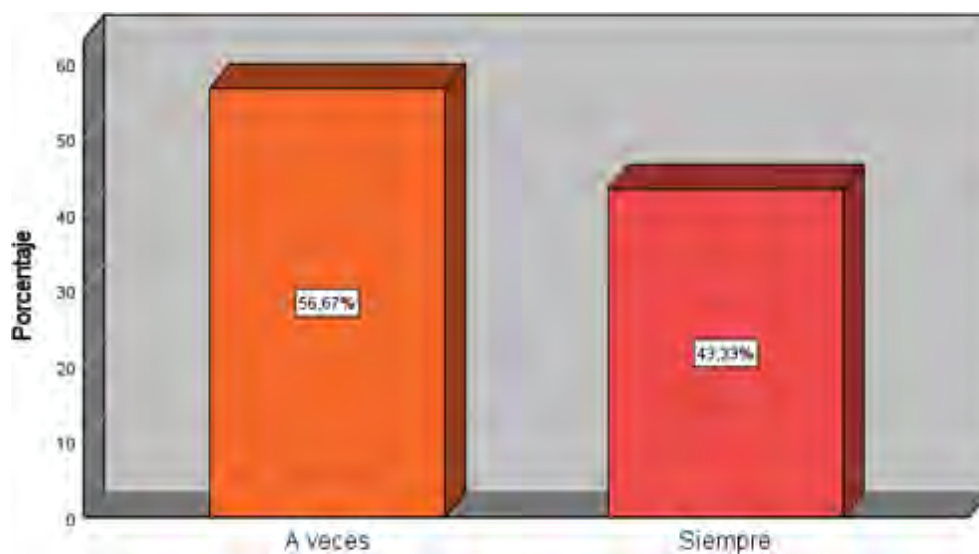
Sobre la comunicación efectiva se estimó un 63,3% opto por la alternativa de siempre, otro 30,0% adujo a veces y el 6,7% respondió nunca.

Los datos anteriores muestran que un porcentaje relevante de los docentes siempre, cuando alguien habla no solo escuchan, si no prestan atención al movimiento de cuerpo y al mensaje que transmiten, este mismo grupo aducen que dentro de la comunidad de interaprendizaje se promueve espacios para expresarnos libremente lo que pensamos y sentimos, por otro lado, también se percibe que en la comunidad de interaprendizaje cuando sienten que no le han entendido, reformulo la estructura de lo expresado, y cuando sienten que no entienden el mensaje, vuelven a pedir una retroalimentación.

Tabla 12
No juzgar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	17	56,7	56,7
Siempre	13	43,3	100,0
Total	30	100,0	

Figura 4
No juzgar



Interpretación y Análisis

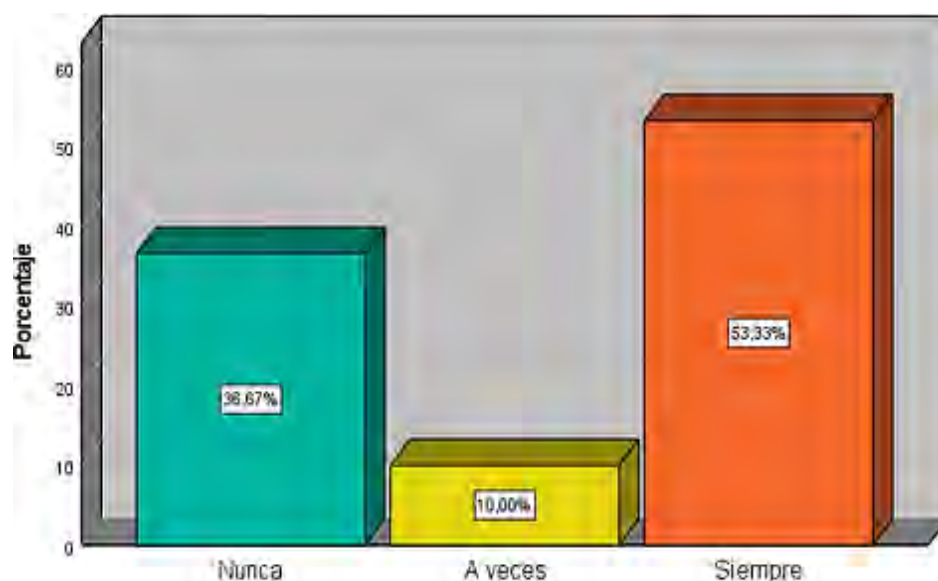
Sobre la dimensión no juzgar, se halló un 56,7% de los maestros adujeron a veces, mientras que el 43,3%, opto por la opción de siempre.

De los valores estimados en el cuadro anterior se deduce que los encuestados a veces dentro de la comunidad de interaprendizaje ayudan a generar un cambio de pensamiento e interpretar las experiencias educativas, y además consideran que las opiniones positivas son una forma de crecer tanto personal y profesionalmente, y que además el no juzgar significa aceptar el pensamiento y acciones del otro, lo que les permite tomar mejores iniciativas en su labor grupal de dichos maestros.

Tabla 13
Capacidad de dar y recibir feedback

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	11	36,7	36,7
A veces	3	10,0	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
Total	30	100,0	

Figura 5
Capacidad de dar y recibir feedback



Interpretación y Análisis

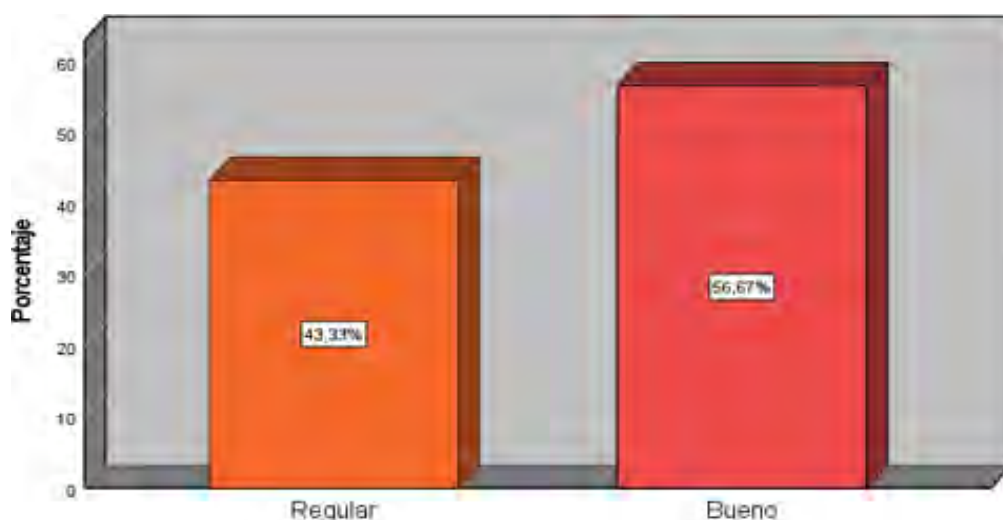
En referencia a esta dimensión se estimó un 53,3% de los encuestados adujo siempre, otro 36,7% marco la respuesta de nunca, el 10,0% opto por responder a veces.

Se observa en el grafico anterior que la mayoría de los docentes manifestaron que siempre la retroalimentación aporta valor y energía a la actividad que realizamos, y además el feedback es utilizado para reconocer los compromisos y avances en el cumplimiento de objetivos, de este mismo contingente se obtuvo que este aplicativo les permite reforzar las acciones y la seguridad en lo que vienen trabajando, a esto se adiciona que siempre la retroalimentación dentro de la comunidad de interaprendizaje es concreto y descriptivo, centrado en soluciones, y esto genera una retroalimentación dentro de la comunidad de interaprendizaje el cual es proactiva e inmediata.

Tabla 14
Coaching educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	13	43,3	43,3
Bueno	17	56,7	100,0
Total	30	100,0	

Figura 6
Coaching educativo



Interpretación y Análisis

En cuanto al análisis estadístico de esta primera variable se encontró un 56,7% de los maestros menciono que es bueno, otro 43,3% opto por la respuesta de regular.

De los datos que anteceden se aprecia un porcentaje relevante de los docentes opto por responder bueno del cual se concluye que el Coaching educativo es bueno en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, esto porque en estos docentes se percibe una capacidad para generar confianza y por ende relaciones positivas personales a nivel de compañeros de trabajo, de este mismo contingente de encuestados se aprecia que el líder se preocupa de la formación profesional de su personal, el cual viene con una satisfacción personal, por otro lado en este mismo grupo se observa que, cuentan con una comunicación efectiva, lo que les motiva e incentiva para comunicarse adecuadamente, así mismo se aprecia que en este contingente de profesores persiste el desarrollo de la metacognición, el cual viene complementada con una capacidad de síntesis, destreza y concentración, a esto se suma que estos maestros siempre consideran las opiniones positivas de sus colegas, en ellos mismos se observa que cuentan con una capacidad de dar y recibir feedback, dentro de su labor educativa.

4.1.2. Resultados para la variable Desempeño docente

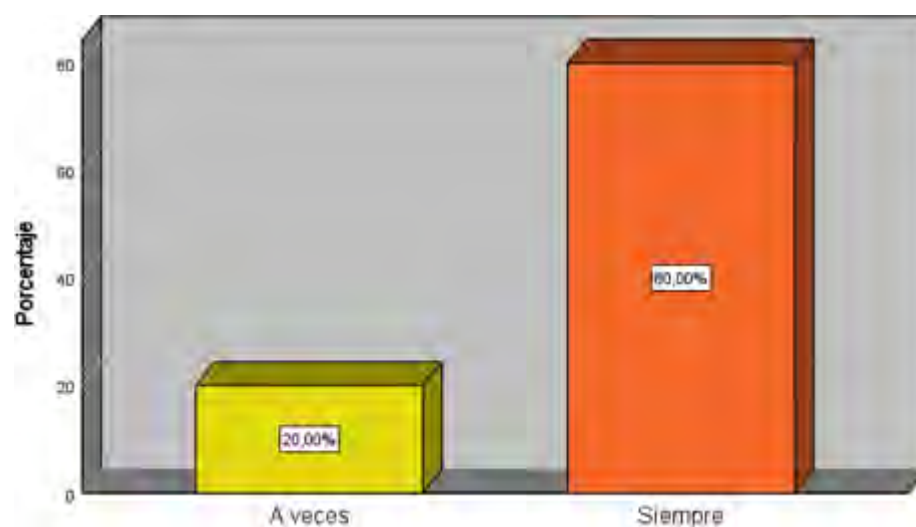
Tabla 15

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	6	20,0	20,0
Siempre	24	80,0	100,0
Total	30	100,0	

Figura 7

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación y Análisis

Sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encontró un 80,0% respondió siempre, otro 20,0% adujo a veces.

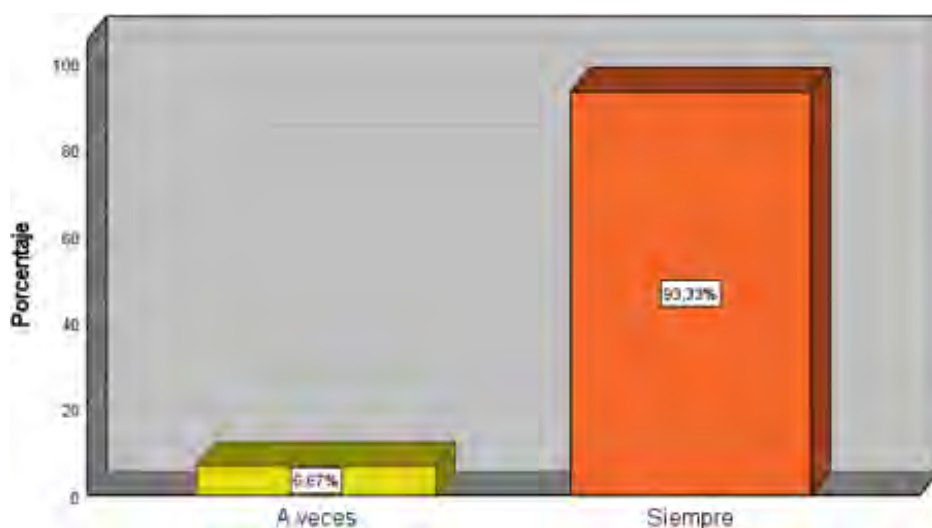
Los datos que anteceden muestran que un porcentaje mayor de los docentes siempre, dentro la Comunidad de interaprendizaje elaboran la programación curricular, producto de un análisis contextualizado con sus colegas, además los contenidos seleccionados se da en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes, por otro lado de este mismo grupo se aprecia que diseñan creativamente los procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad e interés de los estudiantes, lo que les conlleva a crear, organizar diversos materiales para complementar el aprendizaje de los

estudiantes, en estos mismos profesores se observa que diseñan las sesiones de aprendizaje, de acuerdo a los logros esperados y hacen buen uso del tiempo.

Tabla 16
Enseñanza de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	2	6,7	6,7
Siempre	28	93,3	100,0
Total	30	100,0	

Figura 8
Enseñanza de los docentes



Interpretación y Análisis

Respecto a la enseñanza de los estudiantes se estimó que el 93,3% de los maestros marco la alternativa de siempre, un 6,7% optó por la alternativa de a veces.

Se aprecia en el gráfico que antecede un porcentaje mayoritario de los docentes mencionaron que siempre, dentro de sus sesiones de aprendizaje construyen un clima de aula basado en la, justicia, confianza, el respeto mutuo y la colaboración, y además dentro de su práctica educativa promueven un ambiente propicio a la diversidad, en este grupo de encuestados también se aprecia que siempre, dentro del aula se genera respeto y tolerancia a las necesidades especiales, dichos encuestados manifiestan también que el aula refleja espacios

seguros y accesibles para el desarrollo del trabajo pedagógico, este mismo grupo adujeron que las sesiones consideran estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, creativo en los estudiantes, a esto se suma que las sesiones de aprendizaje propician que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica, y además la evaluación de los aprendizajes considera criterios previamente planificados en la programación anual.

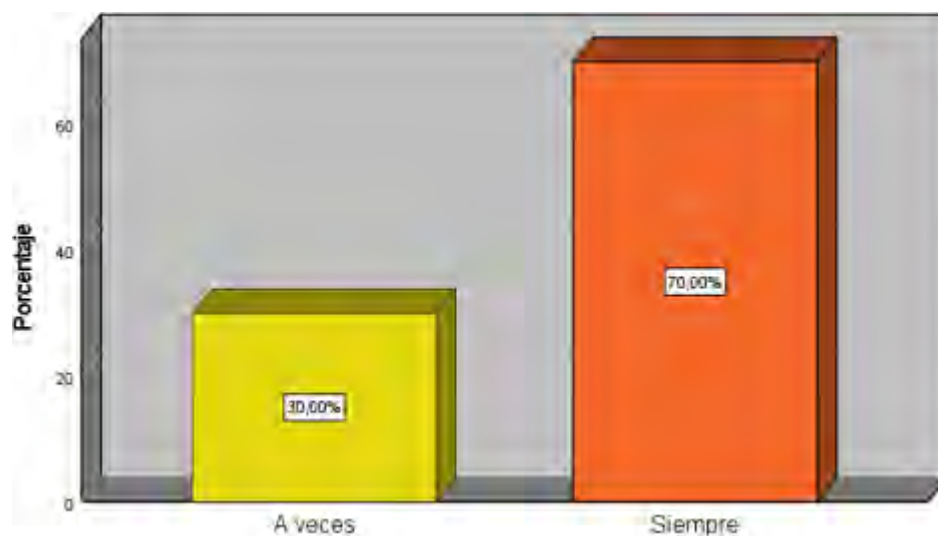
Tabla 17

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	9	30,0	30,0
Siempre	21	70,0	100,0
Total	30	100,0	

Figura 9

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Interpretación y Análisis

En referencia a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se estimó un 70,0% de los docentes adujo siempre, otro 30,0% opto por la alternativa de a veces.

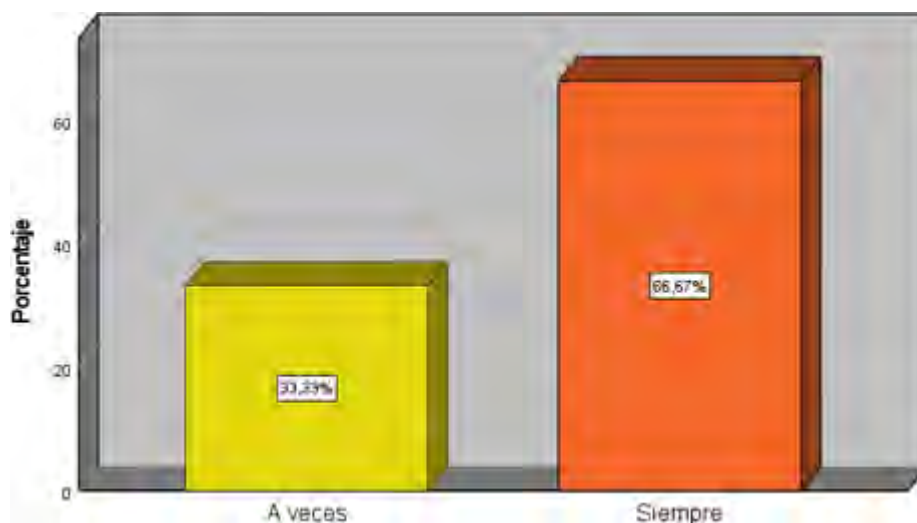
Se aprecia de los datos anteriores que un número considerable de los maestros siempre, el trabajo en la escuela refleja un trabajo colaborativo, dentro de un clima democrático, a esto

se suma que participan del Proyecto Educativo Institucional de forma permanente y activa, y que en su práctica educativa integra las prácticas, saberes culturales y recursos de su comunidad, este mismo contingente de docentes aducen que se sienten motivado (a) individualmente o en grupo al realizar proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa.

Tabla 18
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	10	33,3	33,3
Siempre	20	66,7	100,0
Total	30	100,0	

Figura 10
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Interpretación y Análisis

Sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se estimó un 66,7% eligió la respuesta de siempre, otro 33,3% marco la alternativa de a veces.

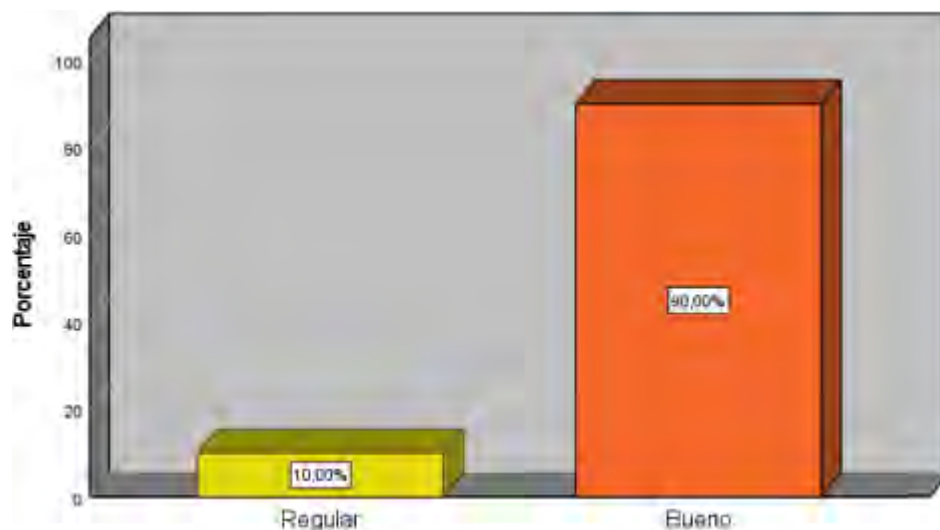
De los datos anteriores, se observa que un número considerable de los docentes adujeron que siempre, participan en espacios que le permiten reflexionar sobre su práctica educativa, así mismo en eventos como seminarios y foros sobre políticas educativas a nivel

local, regional y nacional, dicho contingente de profesores considera que su trabajo se desenvuelve de acuerdo a los principios éticos del profesional educativo, así mismo en estos docentes se percibe que las decisiones pedagógicas respetan los derechos de los estudiantes, estos mismos encuestados adujeron que siempre participan en experiencias de innovación educativa que le ayuden en su desarrollo profesional y mejoras identificables en el contexto escolar.

Tabla 19
Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	3	10,0	10,0
Bueno	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	

Figura 11
Desempeño docente



Interpretación y Análisis

Referente al desempeño docente se estimó que el 90,0% de los maestros optaron por la respuesta de bueno, mientras que un 10,0% adujo regular.

Se aprecia en el cuadro anterior que un número considerable de los docentes optaron por la alternativa de bueno, cuya aceptación ayudo a concluir que el desempeño docente es bueno

en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, esto porque dicho contingente de profesores se aprecia que realizan una planificación pedagógica adecuada, con una organización de contenidos, en este grupo siempre se elabora la programación curricular, el cual complementa un manejo de material educativo eficaz, de los mismos encuestados se observa que cuentan con una convivencia democrática adecuada, estos maestros siempre enfocan sus sesiones al desarrollo del pensamiento crítico e intercultural de sus estudiantes, el cual concluye en un aprendizaje significativo, a esto se suma que dicho contingente siempre consideran las diferencias individuales de sus estudiantes, donde consideran la elaboración, ejecución y evaluación en la gestión de la escuela proyectada a la comunidad, así mismo en dichos maestros se aprecia que hay un trabajo en grupo donde se percibe la colaboración entre colegas con una actividad y desarrollo en beneficio de sus estudiantes.

4.2. Pruebas de hipótesis

Posterior al análisis descriptivo de los resultados, se procedió a realizar la prueba de hipótesis de nuestra indagación para lo cual se recurrió al estadístico, más pertinente de este tipo de indagaciones nos referimos al estadístico Tau B de Kendall con el objetivo de verificar cuál es la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, cuyos resultados se muestran a continuación.

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

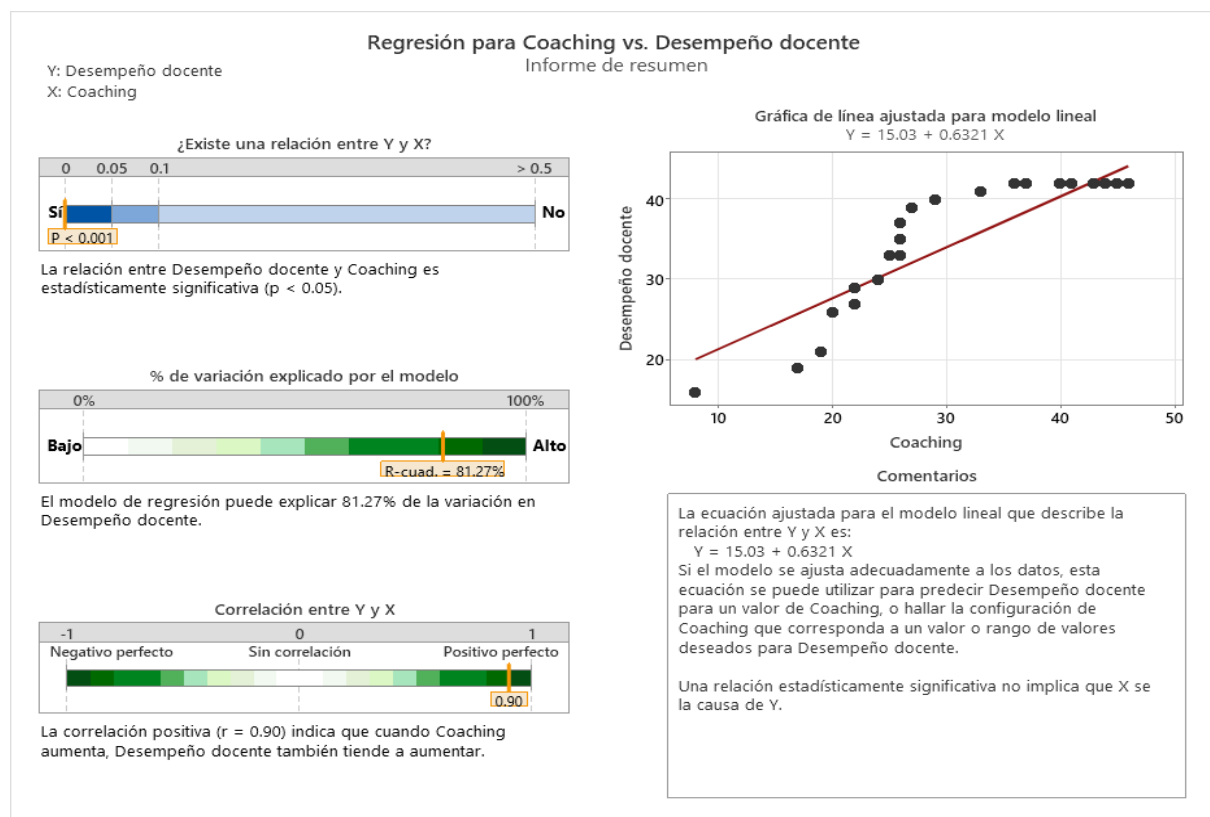
Tabla 20

Correlación Coaching educativo y desempeño docente

		Desempeño docente
Tau_b de COACHING Kendall	Coeficiente de correlación	,881*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

Interpretación y Análisis

De acuerdo al resultado del coeficiente de correlación (0,881) y del nivel de significancia (0,000) menor al 0,05, se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, se demuestra que existe relación alta y significativa entre las variables que fueron analizadas.



Conclusión. Se aprecia en el cuadro anterior que el p valor es menor que el alfa, lo que demuestra la significatividad, así mismo se observa que hay una correlación alta, del cual se concluye que existe relación alta y significativa entre el Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, a esto se adiciona lo hallado en la recta de regresión, donde se observa, que si el coaching es bueno entonces el desempeño docente también será bueno.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Proceso estadístico similar a la anterior se efectuó para las específicas utilizando también el mismo estadístico, cuyos resultados se muestran a continuación.

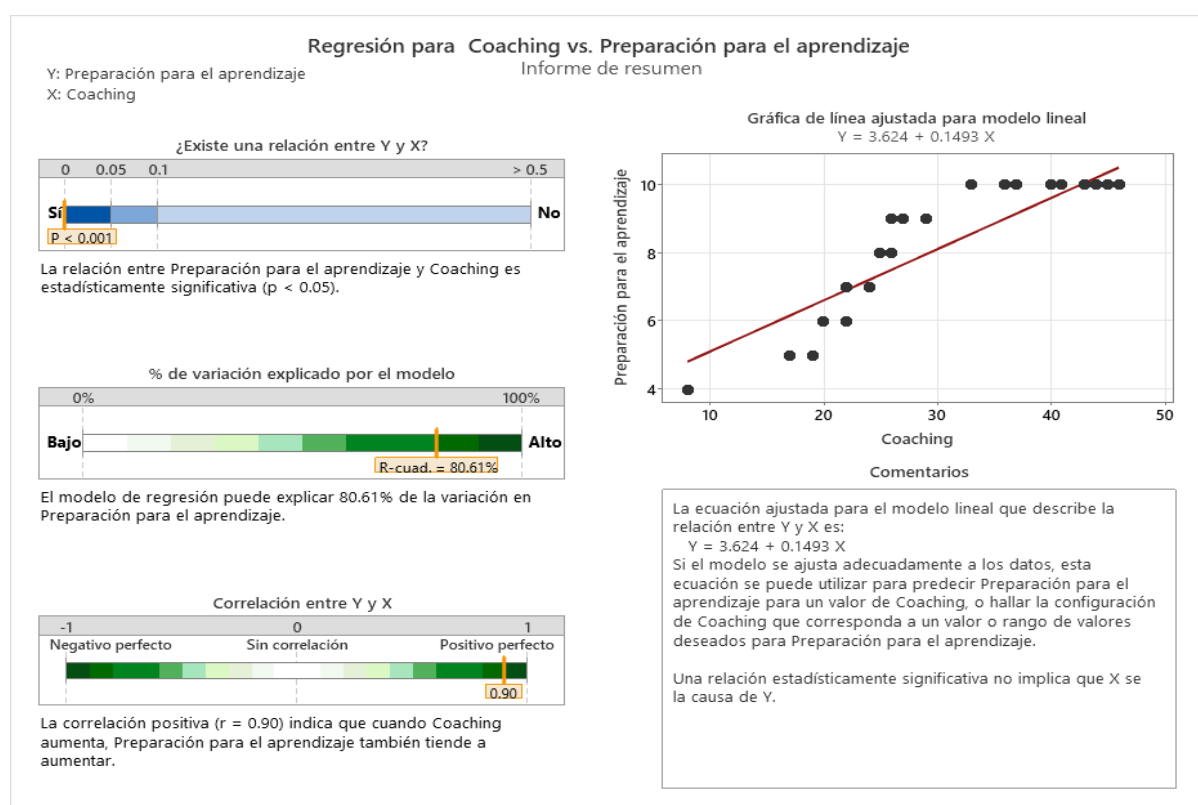
Tabla 21

Correlación Coaching educativo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de COACHING Kendall	Coefficiente de correlación	,872**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	30

Interpretación y Análisis

De acuerdo a los resultados del coeficiente igual a 0,872 y p-valor igual a 0,002, se asume la existencia de relación positiva y alta entre los aspectos analizados. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa correspondiente.



Conclusión. Se aprecia en el cuadro anterior que el p valor es menor que el alfa, lo que demuestra la significatividad, así mismo se observa que hay una correlación alta, del cual se concluye que la relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es alta y significativa en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca –

Abancay, a esto se adiciona lo hallado en la recta de regresión, donde se observa, que si el coaching es bueno entonces la preparación para el aprendizaje de los estudiantes será bueno.

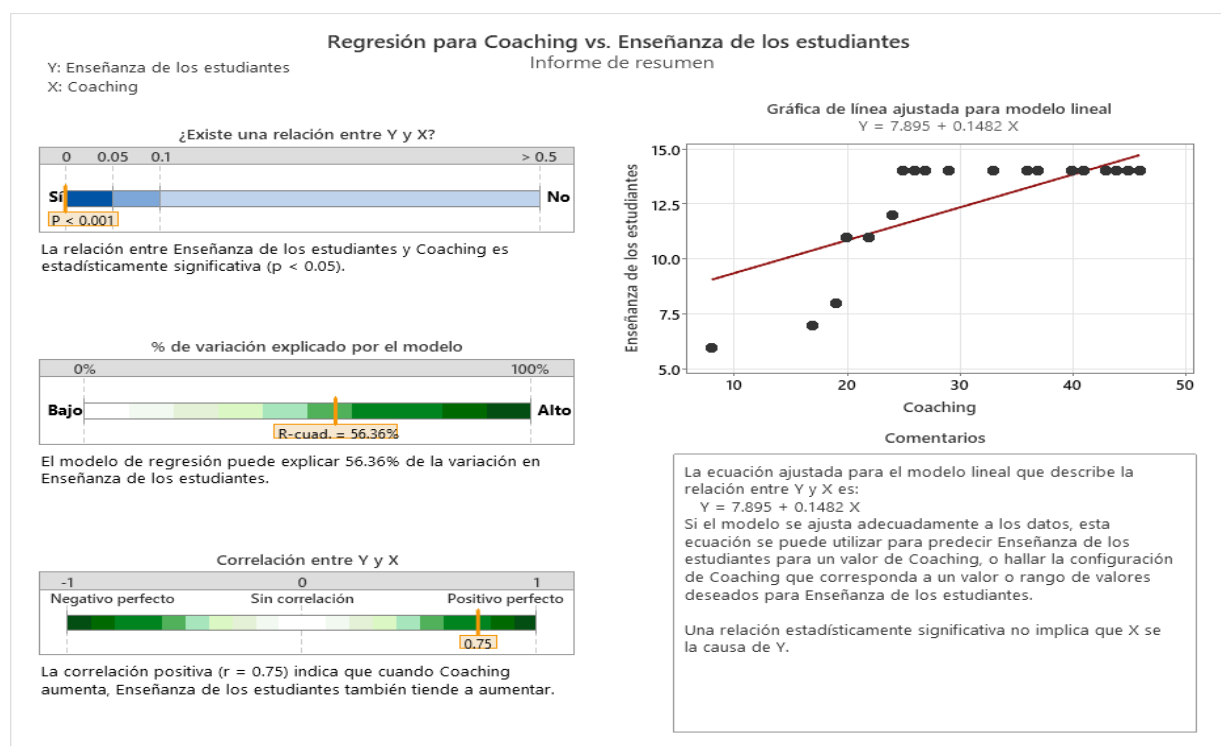
Tabla 22

Correlación Coaching educativo y enseñanza de los estudiantes

		Enseñanza de los estudiantes
Tau_b de Kendall	COACHING	
	Coefficiente de correlación	,806
	Sig. (bilateral)	,000
N		30

Interpretación y Análisis

De acuerdo a los resultados, se establece que existe relación alta y significativa, ya que presenta suficiente aval estadístico que se explica por el coeficiente de correlación igual 0,806 y p-valor de 0,000. Por tanto, se dio aceptación a la hipótesis alternativa.



Conclusión. Se aprecia en el cuadro anterior que el p valor es menor que el alfa, lo que demuestra la significatividad, así mismo se observa que hay una correlación alta, del cual se concluye que existe relación alta y significativa entre Coaching educativo y la Enseñanza de

los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, a esto se adiciona lo hallado en la recta de regresión, donde se observa, que si el coaching es bueno entonces enseñanza de los estudiantes será bueno.

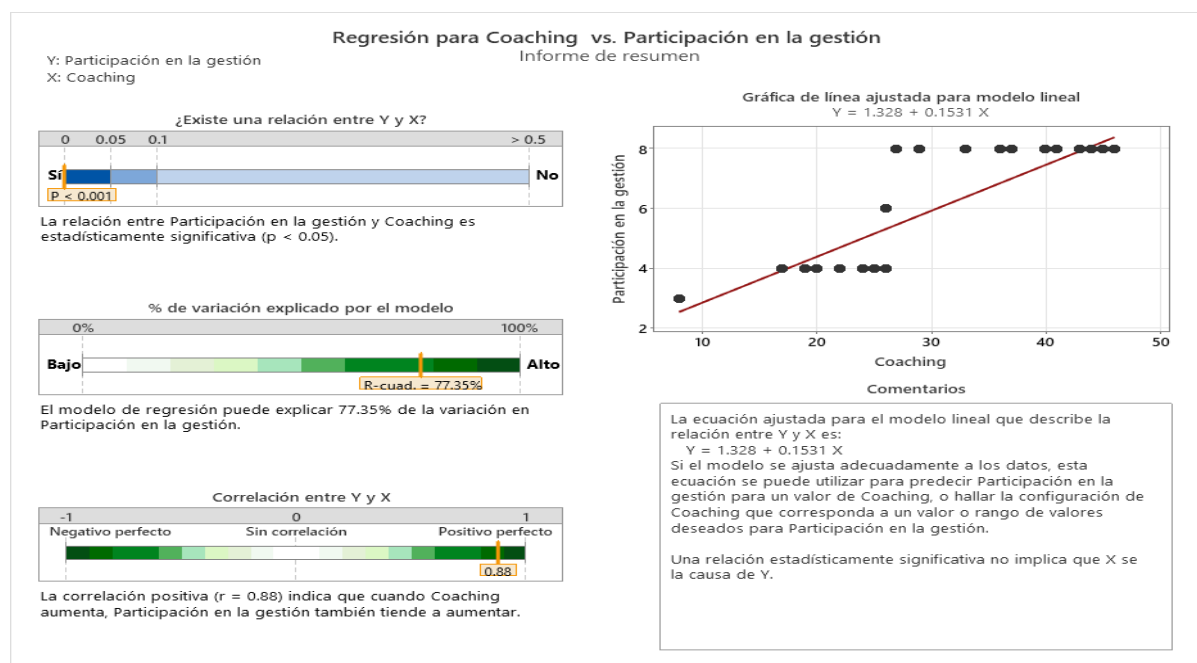
Tabla 23

Correlación Coaching educativo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Tau_b de Kendall	COACHING	
	Coefficiente de correlación	,855*
	Sig. (bilateral)	,000
N		30

Interpretación y Análisis

De acuerdo a los datos registrados en la tabla, existe relación positiva, significativa y alta, que se registran gracias al valor del coeficiente igual 0,855 y significancia de 0,000. Motivo por el cual se acepta la hipótesis alternativa que corresponde.



Conclusión. Se aprecia en el cuadro anterior que el p valor es menor que el alfa, lo que demuestra la significatividad, así mismo se observa que hay una correlación alta, del cual se concluye que, existe relación alta y significativa del Coaching educativo y la participación en

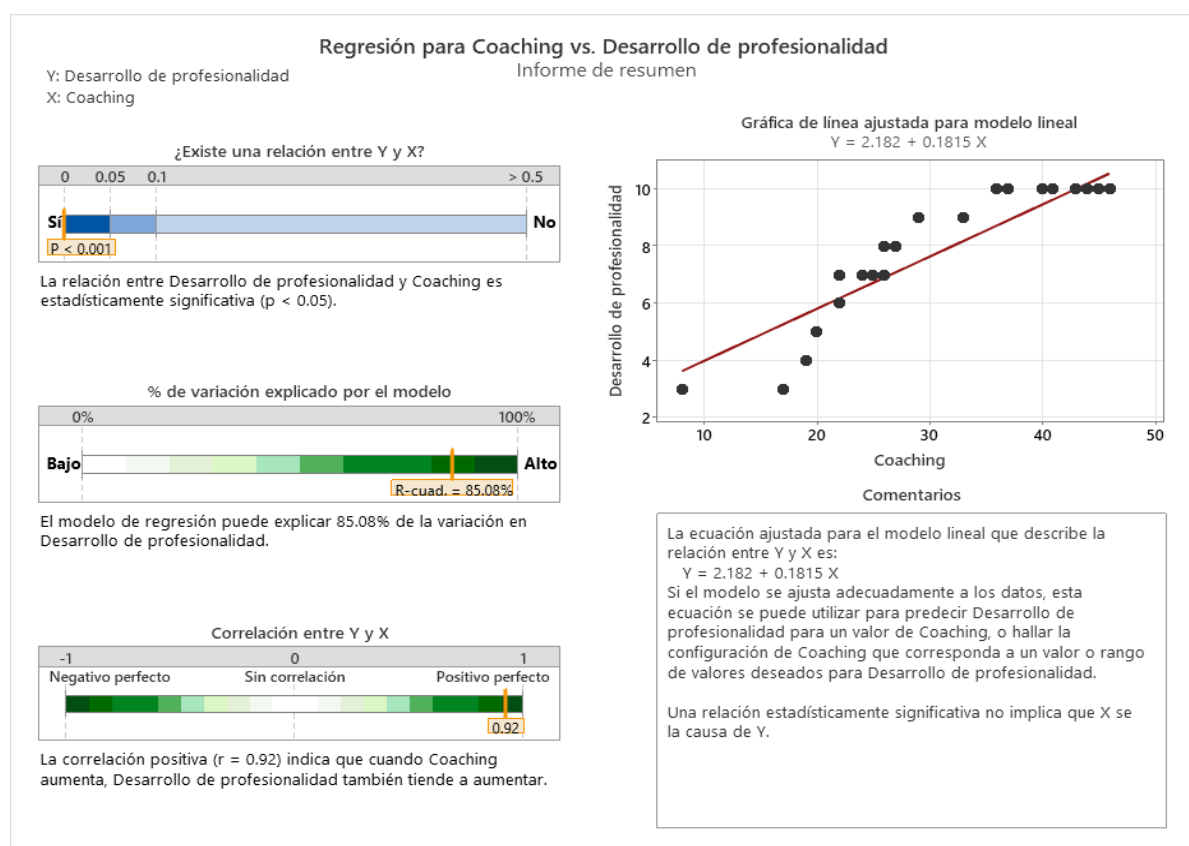
la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, a esto se adiciona lo hallado en la recta de regresión, donde se observa, que si el coaching es bueno entonces la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad será bueno.

Tabla 24

Correlación Coaching educativo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Tau_b de Kendall	COACHING	
	Coefficiente de correlación	,895
	Sig. (bilateral)	,000
N		30

El valor del coeficiente de correlación es 0,895 y el valor del p calculado es 0,000, lo que demuestra la existencia de relación positiva entre los aspectos analizados, motivo por el cual se optó por dar aceptación a la hipótesis alterna.



Conclusión. Se aprecia en el cuadro anterior que el p valor es menor que el alfa, lo que demuestra la significatividad, así mismo se observa que hay una correlación alta, del cual se concluye que, existe un alto grado de relación entre el coaching educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, a esto se adiciona lo hallado en la recta de regresión, donde se observa, que si el coaching es bueno entonces el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente será bueno.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general, resultados estadísticos, obtenidos mediante la prueba Tau-b de Kendall ($\text{Tau-b} = 0,881$; $p < 0,05$), demuestran una correlación alta y significativa entre ambas variables, lo cual valida la hipótesis general planteada. Este hallazgo evidencia que el fortalecimiento del coaching educativo influye positivamente en el desempeño docente, promoviendo prácticas reflexivas, colaborativas y orientadas a la mejora continua.

El resultado coincide con los estudios de Llanos (2016), quien comprobó que los programas de coaching educativo elevaron en más del 50% el rendimiento docente en instituciones peruanas, y con Camacho y Espinosa (2016), quienes sostuvieron que el acompañamiento basado en coaching mejora las relaciones interpersonales y la motivación profesional. Ambos estudios, al igual que la presente investigación, confirman que la orientación reflexiva y el liderazgo pedagógico inciden directamente en la calidad del desempeño docente.

De igual modo, el hallazgo guarda coherencia con los fundamentos de Whitmore (2017), quien plantea que el coaching fomenta el autoconocimiento, la autorregulación y la toma de decisiones conscientes, elementos esenciales en el ejercicio profesional docente. En ese sentido, los resultados de Huanipaca corroboran que la práctica sistemática del coaching educativo se traduce en docentes más comprometidos, colaborativos y eficaces en su labor pedagógica.

En cuanto al primer objetivo específico, se demostró que el 80% de los docentes manifestó “siempre” realizar una planificación curricular contextualizada, considerando las necesidades de los estudiantes y el uso creativo de recursos pedagógicos. Esta evidencia demuestra que el coaching educativo contribuye a fortalecer la dimensión de planificación y organización del trabajo docente.

Estos resultados concuerdan con lo señalado por Danielson (2013), quien sostiene que la planificación pedagógica eficaz requiere reflexión, retroalimentación y trabajo colaborativo; principios que el coaching educativo promueve de manera natural. Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) reconoce la planificación como el primer dominio del desempeño, orientado a la preparación intencionada del aprendizaje.

El hallazgo se relaciona también con la investigación de Mamani (2019), quien encontró una correlación positiva ($r = 0,733$) entre desempeño docente y logros de aprendizaje en Matemática, demostrando que la preparación pedagógica incide directamente en los resultados educativos. Por tanto, la práctica de coaching educativo, al estimular la reflexión y la autogestión, potencia la calidad de la planificación docente y la pertinencia del proceso de enseñanza.

Respecto al segundo objetivo específico, se demostró que el 93,3% de los docentes indicó “siempre” generar ambientes de aula basados en la justicia, el respeto mutuo y la colaboración, lo que evidencia una relación positiva entre el coaching educativo y las prácticas pedagógicas inclusivas.

Este resultado se sustenta teóricamente en Perrenoud (2004), quien señala que la práctica reflexiva, componente esencial del coaching, impulsa la innovación metodológica y la mejora de la enseñanza. Igualmente, Goleman (2013) resalta la importancia de la comunicación empática y la gestión emocional para crear entornos de aprendizaje armónicos, coherentes con la dimensión de “comunicación efectiva” del coaching educativo evaluado en este estudio.

Asimismo, Cali y Pineda (2018) observaron que el uso de estrategias de coaching incrementa la participación y la motivación de los estudiantes, favoreciendo su desempeño académico. En este sentido, los resultados de Huanipaca confirman que la aplicación del coaching educativo genera un impacto favorable en la enseñanza, al promover en los docentes

la capacidad de escuchar, orientar y retroalimentar a sus estudiantes con un enfoque humanista y colaborativo.

Para el objetivo específico, los resultados revelaron que la mayoría de los docentes mantiene una participación activa en la gestión escolar, promoviendo la comunicación efectiva y la cooperación con los distintos actores de la comunidad educativa. Este comportamiento refleja la presencia de liderazgo compartido y sentido de pertenencia, componentes que se fortalecen mediante las prácticas de coaching educativo.

De acuerdo con García (2020), el coaching fomenta la gestión participativa y el liderazgo pedagógico distribuido, generando docentes con iniciativa y responsabilidad institucional. Este resultado coincide con la teoría de Whitmore (2017), quien afirma que el liderazgo desde el coaching impulsa la autonomía profesional y la toma de decisiones colaborativas.

Asimismo, el MINEDU (2012) reconoce que la gestión articulada con la comunidad es un indicador de desempeño docente, pues permite contextualizar los procesos educativos y fortalecer el vínculo escuela–sociedad. En consonancia, los hallazgos de Huanipaca muestran que los docentes que experimentan procesos de coaching educativo demuestran mayor disposición para la participación institucional, el trabajo en equipo y la ejecución de proyectos educativos integrales.

Referente al cuarto objetivo específico, La dimensión referida al desarrollo profesional obtuvo resultados altos, evidenciando que los docentes de la comunidad estudiada participan activamente en espacios de interaprendizaje, colaboran con sus pares y muestran compromiso con su formación continua.

Este resultado se relaciona con los postulados de Vega (2020), quien indica que el desempeño docente implica reflexión permanente, autoevaluación y búsqueda de mejora constante. En esa misma línea, Fullan (2020) sostiene que los procesos de liderazgo

pedagógico, como el coaching, generan identidad profesional, fortalecen la ética docente y favorecen la innovación educativa.

El hallazgo también concuerda con el estudio de Tarrillo (2020), quien demostró que el coaching educativo incrementa las competencias emocionales y el compromiso profesional de los docentes en formación. De manera similar, Llanos (2016) evidenció que las prácticas de coaching mejoran la autoconfianza y la satisfacción laboral, factores clave en el desarrollo profesional docente.

Por tanto, los resultados de la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca confirman que el coaching educativo constituye una herramienta formativa que impulsa la identidad profesional del maestro, consolidando actitudes de responsabilidad, trabajo colaborativo y ética pedagógica.

El contraste entre los resultados obtenidos y las teorías revisadas permite afirmar que el coaching educativo ejerce una influencia significativa en todas las dimensiones del desempeño docente: planificación, enseñanza, gestión comunitaria y desarrollo profesional.

La coherencia entre los datos empíricos y los referentes teóricos valida la hipótesis general, evidenciando que el coaching educativo se consolida como una práctica efectiva para fortalecer la calidad docente y promover una educación centrada en el desarrollo integral del ser humano.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El resultado de la prueba Tau-b de Kendall ($\text{Tau-b} = 0,881$; $p < 0,05$) evidenció una correlación alta y significativa entre el coaching educativo y el desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca – Abancay, 2023. Este valor confirma la hipótesis general y demuestra que la aplicación sistemática del coaching educativo se asocia directamente con el fortalecimiento del desempeño profesional docente.

SEGUNDA. Se determinó una correlación positiva y significativa entre el coaching educativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes ($\text{Tau-b} = 0,821$; $p < 0,05$). Este hallazgo valida la primera hipótesis específica y evidencia que el uso del coaching educativo contribuye a la planificación reflexiva, la contextualización curricular y la selección de estrategias metodológicas adecuadas. Los docentes que integran procesos de coaching demuestran mayor autonomía y capacidad para diseñar experiencias de aprendizaje coherentes con las necesidades del contexto educativo.

TERCERA. Se confirmó una correlación alta y significativa entre el coaching educativo y la enseñanza de los estudiantes ($\text{Tau-b} = 0,847$; $p < 0,05$). Este resultado respalda la segunda hipótesis específica y demuestra que las prácticas de comunicación empática, confianza y feedback influyen positivamente en la calidad de la enseñanza.

CUARTA. existe una relación positiva y significativa entre el coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ($\text{Tau-b} = 0,759$; $p < 0,05$). Este valor estadístico confirma la tercera hipótesis específica, indicando que los docentes con formación en coaching educativo demuestran mayor disposición hacia el trabajo colaborativo, la corresponsabilidad institucional y la gestión participativa.

QUINTA. Se corroboran una correlación significativa entre el coaching educativo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente ($\text{Tau-b} = 0,812$; $p < 0,05$). Este hallazgo

valida la cuarta hipótesis específica y demuestra que el acompañamiento reflexivo y el feedback permanente influyen positivamente en el compromiso ético, la autoconfianza y la actualización profesional del docente.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Abancay y a la Dirección de la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca, se recomienda institucionalizar programas permanentes de coaching educativo que integren procesos de observación, acompañamiento y evaluación formativa del desempeño docente. Dichos programas deben sustentarse en la práctica reflexiva y la retroalimentación colaborativa, con el propósito de consolidar una cultura de mejora profesional continua.

SEGUNDA. A los directores y coordinadores pedagógicos, se sugiere fortalecer la planificación curricular a través de talleres de capacitación basados en coaching educativo. Estas capacitaciones deben priorizar el diseño de experiencias de aprendizaje contextualizadas, promoviendo la autonomía y la creatividad docente en la preparación para la enseñanza.

TERCERA. A los docentes, se recomienda incorporar en su práctica pedagógica estrategias de comunicación efectiva, escucha activa y retroalimentación empática, propias del coaching educativo. El uso de estas técnicas favorecerá el desarrollo de ambientes de aprendizaje colaborativos y contribuirá a elevar los niveles de enseñanza, en coherencia con los resultados hallados.

CUARTA. A la dirección institucional, se aconseja promover espacios de participación docente en la gestión escolar, fomentando la creación de comunidades profesionales de aprendizaje y redes de colaboración. Estas instancias permitirán fortalecer la articulación escuela-comunidad y consolidar una gestión compartida basada en la confianza y la responsabilidad colectiva.

QUINTA. A las instituciones formadoras de docentes y a los programas de desarrollo profesional, se recomienda incorporar el coaching educativo como estrategia formativa en los procesos de inducción, actualización y especialización. De esta manera, se garantizará el

fortalecimiento de la profesionalidad, la identidad docente y la ética pedagógica, en concordancia con los resultados empíricamente demostrados en la presente investigación.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-05553.
- Beijaard, D. (2019). Teacher professional identity: Current status and future directions. *Teaching and Teacher Education*, 87(1), 102964. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102964>
- Cali, V. S., & Pineda, C. I. (2018). El coaching educativo como herramienta para mejorar la comunicación y la motivación en el aula. *Revista Científica de Educación y Sociedad*, 6(2), 55–67: <https://doi.org/10.5281/zenodo.1420543>
- Camacho, C. A., & Espinosa, R. (2016). El coaching educativo y el desarrollo socioafectivo de los docentes. *Revista Colombiana de Educación*, 71(1), 145–167. <https://doi.org/10.17227/01203916.71rce145.167>
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Covey, S. (2006). *La velocidad de la confianza*. Paidós Empresa.
- Cueto, J. (2021). *Coaching Educativo y Gestión del Talento en la Escuela*. Perú: Latam Coaching Network S.A.C.
- Danielson, C. (2013). *The framework for teaching: Evaluation instrument* (2nd ed.). The Danielson Group.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Díaz, B. A. (2020). Ocho recomendaciones para mejorar la calidad de la educación para la primera infancia. *Banco de Desarrollo de América Latina*, 2-5.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Flores, D. M. (Marzo de 2021). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Repositorio

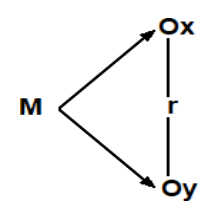
- digital: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32649/1/T4978i.pdf>
- García, J. (2020). El liderazgo docente en la gestión participativa de las instituciones educativas. *Revista Educación y Desarrollo*, 58(2), 33–45.
<https://doi.org/10.21503/ed.v58i2.2100>
- Gallwey, T. (2000). *The inner game of work*. Random House
- Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. HarperCollins.
- Hall, L. (2010). Coaching for performance improvement. *Performance Improvement Journal*, 49(3), 5–12. <https://doi.org/10.1002/pfi.20105>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Llanos, A. M. (2016). *Repositorio*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15293>
- Mamani, L. D. (Diciembre de 2019). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco:
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5244/253T20191232_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación. (Diciembre de 2012). *Peru progreso para todos*. Obtenido de Marco de Buen desempeño docente: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moreira, M. A. (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. *Memoria academica compartimos lo que sabemos*, 12-29.
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Graó.
- Pimienta, J. H., De la Orden, A., & Campos, H. A. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson educación de Mexico, SA. C.V.
- Rogers, C. (1983). *Libertad y creatividad en la educación*. Paidós.

- Saez, J. M. (2018). *Estilos de aprendizaje y metodos de enseñanza*. Madrid - España: ISBN electronico 978-84-362-7472-1.
- Shulman, L. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1–22.
<https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>
- Stone, D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Books.
- Tarrillo, R. D. (2020). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8933/Programa_TarrilloVentura_Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 18-28.
- Yarza, M. R. (2021). El coaching Educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista arbitrada del cieq - centro de investigación y estudios gerenciales*, 152-167.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). Nicholas Brealey Publishing.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia .

TITULO: Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023.	HIPOTESIS GENERAL Existe relación alta y significativa entre el Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023.	Variable 1: Coaching educativo Variable 2 Desempeño docente	Tipo: Básica Diseño: No experimental Nivel: Correlacional  Variables: V1: Coaching educativo V2: Desempeño docente Población: 30 docentes Muestra: 30 docentes Muestreo: Por conveniencia Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta- Cuestionario Método de análisis de investigación: SPSS V. 25
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023? ¿Qué relación se establece entre Coaching educativo y la Enseñanza de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023? ¿Como se relaciona el Coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023? ¿De qué manera se relaciona el Coaching educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023?	Objetivos específicos - Describir cual la relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023 - Describir la relación entre Coaching educativo y la Enseñanza de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023 - Describir la relación Coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023 - Determinar la relación del Coaching educativo entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023	Hipótesis específicas - La relación entre Coaching educativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es alta y significativa en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023 - Existe relación alta y significativa entre Coaching educativo y la Enseñanza de los estudiantes en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023 - Existe relación alta y significativa del Coaching educativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023 - Existe un alto grado de relación entre el coaching educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la comunidad en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2023	DIMENSIONES VARIABLE 1: - Capacidad para generar confianza. - Aceptar no saber. - Comunicación efectiva. - No juzgar. - Capacidad de dar y recibir feedback. VARIABLE 2: - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	

Anexo 2: Matriz de instrumentos para la recolección de información

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	Nº DE ÍTEM S	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Coaching educativo	Capacidad para generar confianza.	Desarrollo de confianza personal Relaciones positivas personales Trabajo colaborativo	6	El líder de la Comunidad de interaprendizaje muestra interés por el bienestar del docente	0=Nunca 1= A veces 2= Siempre
				El líder de la Comunidad de interaprendizaje demuestra integridad personal, honestidad y sinceridad	
				Dentro del grupo de interaprendizaje están claras las normas y funciones de cada integrante.	
				Dentro del trabajo de interaprendizaje existe respeto por las percepciones del docente y su estilo de enseñanza.	
				Dentro del trabajo de interaprendizaje existe un apoyo constante para incentivar nuevas ideas y formas de trabajo.	
				En el trabajo de interaprendizaje existe un trabajo colaborativo.	
	Aceptar no saber.	Formar docentes íntegros Satisfacción personal	5	El líder de la comunidad de interaprendizaje está atento a las necesidades individuales de los docentes.	
				El líder de la comunidad de interaprendizaje brinda consejo oportuno que me ayuda en el crecimiento profesional.	
				El líder de la comunidad de interaprendizaje muestra es atento y sabe aceptar sus errores	
				Incentiva el talento dando oportunidad a que también otros dirijan el grupo	
				Considero en los grupos de interaprendizaje me ayudan a desenvolverme adecuadamente en la práctica educativa.	
	Comunicación efectiva.	Escucha activa Incentivar para comunicarse Desarrollo de la metacognición Sintetizar, destreza, concentración	4	Cuando alguien habla no solo escucho, si no presto atención al movimiento de cuerpo y al mensaje que trasmite.	
				Dentro de la comunidad de interaprendizaje se promueve espacios para expresarnos libremente lo que pensamos y sentimos.	
				En la comunidad de interaprendizaje cuando siento que no me han entendido, reformulo la estructura de lo expresado	

				En la comunidad de interaprendizaje cuando siento que no entiendo el mensaje, vuelvo a pedir una retroalimentación	
	No juzgar.	Capacidad de interpretar	3	La Comunidad de interaprendizaje ayudan generar un cambio de pensamiento e interpretar las experiencias educativas	
				Consideran que las opiniones positivas son una forma de crecer tanto personal y profesionalmente.	
				Creer que no juzgar significa aceptar el pensamiento y acciones del otro.	
	Capacidad de dar y recibir feedback	Retroalimentación	5	La retroalimentación aporta valor y energía a la actividad que realizamos.	
		Compromiso		El feedback es utilizado para reconocer los compromisos y avances en el cumplimiento de objetivos	
		Acciones y seguridad		El feedback permite reforzar las acciones y la seguridad en lo que vengo trabajando.	
		Reconocimiento		La retroalimentación dentro de la comunidad de interaprendizaje es concreto y descriptivo, centrado en soluciones.	
		Reforzamiento		La retroalimentación dentro de la comunidad de interaprendizaje es proactiva e inmediata.	
		Incentivar conocimiento			
Variable Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Planificación pedagógica	5	Dentro la Comunidad de interaprendizaje elaboran la programación curricular, producto de un análisis contextualizado con sus colegas.	0=Nunca 1= A veces 2= Siempre
		-Organización		Los contenidos seleccionados se dan en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	
		-Elaboración programa curricular		Diseña creativamente los procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad e interés de los estudiantes.	
		-Manejo de material educativo		Crea, organiza diversos materiales para complementar el aprendizaje de los estudiantes.	
				Diseña las sesiones de aprendizaje, de acuerdo a los logros esperados y hace buen uso del tiempo.	
	Enseñanza de los estudiantes	Clima propicio	7	Dentro de sus sesiones de aprendizaje construye un clima de aula basado en el basado, justicia, confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	
		-Convivencia democrática		Dentro de su práctica educativa promueve un ambiente propicio a la diversidad.	

		-Pensamiento crítico e intercultural -Aprendizaje significativo -Consideración a las diferencias individuales		Dentro del aula se genera respeto y tolerancia a las necesidades especiales.	
				El aula refleja espacios seguros y accesibles para el desarrollo del trabajo pedagógico.	
				Las sesiones consideran estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, creativo en los estudiantes	
				Las sesiones de aprendizaje propician que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.	
				La evaluación de los aprendizajes considera criterios previamente planificados en la programación anual.	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Elaboración - Ejecución - Evaluación -Participación social	4	El trabajo en la escuela refleja un trabajo colaborativo, dentro de un clima democrático.	
				Participa del Proyecto Educativo Institucional de forma permanente y activa	
				En su práctica educativa integra las prácticas, saberes culturales y recursos de su comunidad.	
				Te sientes motivado (a) individualmente o en grupo a realizar proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Trabajo en grupo Colaboración con sus pares Actividad y desarrollo	5	Participas en espacios que te permiten reflexionar sobre tu práctica educativa	
				Participas en eventos como seminarios y foros sobre políticas educativas a nivel local, regional y nacional	
				Consideras que tu trabajo se desenvuelve de acuerdo a los principios éticos del profesional educativo	
				Consideras que las decisiones pedagógicas respetas los derechos de los estudiantes	
				Participas en experiencias de innovación educativa que te ayuden en tu desarrollo profesional y mejoras identificables en el contexto escolar.	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA PARA COACHING EDUCATIVO

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: ***“Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2022”*** Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación. La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. **GRACIAS**

Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente

Nunca=0; A veces=1; Siempre=2

A	- Dimensión: Capacidad para generar confianza.	0	1	2
1	El líder de la Comunidad de interaprendizaje muestra interés por el bienestar del docente			
2	El líder de la Comunidad de interaprendizaje demuestra integridad personal, honestidad y sinceridad			
3	Dentro del grupo de interaprendizaje están claras las normas y funciones de cada integrante.			
4	Dentro del trabajo de interaprendizaje existe respeto por las percepciones del docente y su estilo de enseñanza.			
5	Dentro del trabajo de interaprendizaje existe un apoyo constante para incentivar nuevas ideas y formas de trabajo.			
6	En el trabajo de interaprendizaje existe un trabajo colaborativo.			
B	Dimensión: Aceptar no saber.	0	1	2
7	El líder de la comunidad de interaprendizaje está atento a las necesidades individuales de los docentes.			
8	El líder de la comunidad de interaprendizaje brinda consejo oportuno que me ayuda en el crecimiento profesional.			
9	El líder de la comunidad de interaprendizaje muestra es atencioso y sabe aceptar sus errores			
10	Incentiva el talento dando oportunidad a que también otros dirijan el grupo			
11	Considero en los grupos de interaprendizaje me ayudan a desenvolverse adecuadamente en la práctica educativa.			
C	Dimensión: Comunicación efectiva.	0	1	2
12	Cuando alguien habla no solo escucho, si no presto atención al movimiento de cuerpo y al mensaje que trasmite.			
13	Dentro de la comunidad de interaprendizaje se promueve espacios para expresarnos libremente lo que pensamos y sentimos.			
14	En la comunidad de interaprendizaje cuando siento que no me han entendido, reformulo la estructura de lo expresado			
15	En la comunidad de interaprendizaje cuando siento que no entiendo el mensaje, vuelvo a pedir una retroalimentación			
D	Dimensión: No juzgar	0	1	2
16	La Comunidad de interaprendizaje ayudan generar un cambio de pensamiento e interpretar las experiencias educativas			
17	Consideran que las opiniones positivas son una forma de crecer tanto personal y profesionalmente.			
18	Creo que no juzgar significa aceptar el pensamiento y acciones del otro.			
E	Dimensión: Capacidad de dar y recibir feedback			
19	La retroalimentación aporta valor y energía a la actividad que realizamos.			
20	El feedback es utilizado para reconocer los compromisos y avances en el cumplimiento de objetivos			
21	El feedback permite reforzar las acciones y la seguridad en lo que vengo trabajando.			

22	La retroalimentación dentro de la comunidad de interaprendizaje es concreto y descriptivo, centrado en soluciones.			
23	La retroalimentación dentro de la comunidad de interaprendizaje es proactiva e inmediata.			

A	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0	1	2
1	Dentro la Comunidad de interaprendizaje elaboran la programación curricular, producto de un análisis contextualizado con sus colegas.			
2	Los contenidos seleccionados se dan en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes			
3	Diseña creativamente los procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad e interés de los estudiantes.			
4	Crea, organiza diversos materiales para complementar el aprendizaje de los estudiantes.			
5	Diseña las sesiones de aprendizaje, de acuerdo a los logros esperados y hace buen uso del tiempo.			
B	Dimensión: Enseñanza de los estudiantes	0	1	2
6	Dentro de sus sesiones de aprendizaje construye un clima de aula basado en el basado, justicia, confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
7	Dentro de su práctica educativa promueve un ambiente propicio a la diversidad.			
8	Dentro del aula se genera respeto y tolerancia a las necesidades especiales.			
9	El aula refleja espacios seguros y accesibles para el desarrollo del trabajo pedagógico.			
10	Las sesiones consideran estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, creativo en los estudiantes			
11	Las sesiones de aprendizaje propician que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.			
12	La evaluación de los aprendizajes considera criterios previamente planificados en la programación anual.			
C	Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0	1	2
13	El trabajo en la escuela refleja un trabajo colaborativo, dentro de un clima democrático.			
14	Participa del Proyecto Educativo Institucional de forma permanente y activa			
15	En su práctica educativa integra las prácticas, saberes culturales y recursos de su comunidad.			
16	Te sientes motivado (a) individualmente o en grupo a realizar proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa			
D	Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0	1	2
17	Participas en espacios que te permiten reflexionar sobre tu práctica educativa			
18	Participas en eventos como seminarios y foros sobre políticas educativas a nivel local, regional y nacional			
19	Consideras que tu trabajo se desenvuelve de acuerdo a los principios éticos del profesional educativo			
20	Consideras que las decisiones pedagógicas respetas los derechos de los estudiantes			
21	Participas en experiencias de innovación educativa que te ayuden en tu desarrollo profesional y mejoras identificables en el contexto escolar.			

Muchas Gracias estimado colega

Anexo 4. Validación de instrumentos



"UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO"

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Programa Maestros con Maestría Apurímac - Mención: Gestión de la educación

Abancay - Apurímac, 02 de enero de 2023

Señor: Dr. JUAN DE LA CRUZ BEDOYA MENDOZA

Presente. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para manifestarle que está en ejecución el estudio de mi proyecto de investigación: "Gestión Coaching Educativo y Desempeño Docente en la comunidad de interaprendizaje de Huanipaca -Abancay 2023" cuyo instrumento es la evaluación pre-test con su respectiva rúbrica y su correspondiente cuadro final de resultados.

Considerando que el instrumento citado debe ser validado por juicio de expertos, solicito a usted tenga a bien emitir su opinión al respecto, en calidad de persona entendida en la materia, para este fin acompaño a la presente el mencionado instrumento de investigación y las fichas técnicas con su respectiva guía de estimación. Para un mejor panorama también se adjunta la matriz de consistencia y la operacionalización de las variables.

Agradeciendo anticipadamente la atención favorable, hago propicia la ocasión para expresarle mi deferencia personal.

Muy atentamente,

Br. Fanny Loayza Aymara



“UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO”

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Programa Maestros con Maestría Apurímac - Mención: Gestión de la educación

I. DATOS GENERALES

- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** Dr. Juan De La Cruz Bedoya Mendoza
- ✓ **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** Catedrático de la Universidad San Antonio Abad del Cusco
- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Pre Test – Coaching Educativo y Desempeño Docente
- ✓ **AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Fanny Loayza Aymara

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 – 20 %				REGULAR 21 – 40 -%				BUENO 41 – 60 %				MUY BUENO 61 – 80 %				EXCELENTE 81 – 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															x					
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número															x					
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento															x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema															x					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema															x					
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema															x					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones															x					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la Investigación															x					
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación															x					

Opinión de aplicabilidad..... Procede la aplicación.....SI..... Promedio de valoración: 80%

Nombre y firma: Dr. Juan de la Cruz Bedoya Mendoza DNI.....Teléfono....

J. Bedoya M.



"UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO"

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Programa Maestros con Maestría Apurímac - Mención: Gestión de la educación

Abancay - Apurímac, 02 de enero de 2023

Señor: Dr. FEDERICO UBALDO FERNANDEZ SUTA

Presente. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para manifestarle que está en ejecución el estudio de mi proyecto de investigación: "Gestión Coaching Educativo y Desempeño Docente en la comunidad de interaprendizaje de Huanipaca -Abancay 2023" cuyo instrumento es la evaluación pre-test con su respectiva rúbrica y su correspondiente cuadro final de resultados.

Considerando que el instrumento citado debe ser validado por juicio de expertos, solicito a usted tenga a bien emitir su opinión al respecto, en calidad de persona entendida en la materia, para este fin acompaño a la presente el mencionado instrumento de investigación y las fichas técnicas con su respectiva guía de estimación. Para un mejor panorama también se adjunta la matriz de consistencia y la operacionalización de las variables.

Agradeciendo anticipadamente la atención favorable, hago propicia la ocasión para expresarle mi deferencia personal.

Muy atentamente,

Br. Fanny Loayza Aymara



“UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO”

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Programa Maestros con Maestría Apurímac - Mención: Gestión de la educación

I. DATOS GENERALES

- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** Dr. Federico Ubaldo Fernández Suta
- ✓ **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** Catedrático de la Universidad San Antonio Abad del Cusco
- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Pre Test – Coaching Educativo y Desempeño Docente
- ✓ **AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Fanny Loayza Aymara

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 – 20 %				REGULAR 21 – 40 -%				BUENO 41 – 60 %				MUY BUENO 61 – 80 %				EXCELENTE 81 – 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	x			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x			
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número																	x			
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																	x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																	x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema																	x			
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																	x			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																	x			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la Investigación																	x			
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación																	x			

Opinión de aplicabilidad..... Procede la aplicación..... SI..... Promedio de valoración: 85%

Nombre y firma: Dr. Federico Ubaldo Fernández Suta DNI..... Teléfono



"UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO"

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Programa Maestros con Maestría Apurímac - Mención: Gestión de la educación

Abancay - Apurímac, 30 de junio del 2025

Señor: DR. HUMBERTO ALZAMORA FLORES

Presente. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para manifestarle que está en ejecución el estudio de mi proyecto de investigación: "Gestión Coaching Educativo y Desempeño Docente en la comunidad de interaprendizaje de Huanipaca -Abancay 2023" cuyo instrumento es la evaluación pre-test con su respectiva rúbrica y su correspondiente cuadro final de resultados.

Considerando que el instrumento citado debe ser validado por juicio de expertos, solicito a usted tenga a bien emitir su opinión al respecto, en calidad de persona entendida en la materia, para este fin acompaño a la presente el mencionado instrumento de investigación y las fichas técnicas con su respectiva guía de estimación. Para un mejor panorama también se adjunta la matriz de consistencia y la operacionalización de las variables.

Agradeciendo anticipadamente la atención favorable, hago propicia la ocasión para expresarle mi deferencia personal.

Muy atentamente,

.....
Br. Fanny Loayza Aymara



“UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO”

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Programa Maestros con Maestría Apurímac - Mención: Gestión de la educación

I. DATOS GENERALES

- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** Dr. Humberto Alzamora Flores
- ✓ **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** Catedrático de la Universidad San Antonio Abad del Cusco
- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Pre Test – Coaching Educativo y Desempeño Docente
- ✓ **AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Fanny Loayza Aymara

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 – 20 %				REGULAR 21 – 40 %				BUENO 41 – 60 %				MUY BUENO 61 – 80 %				EXCELENTE 81 – 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número															X					
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema																X				
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																X				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la Investigación																X				
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación															X					

Opinión de aplicabilidad..... Procede la aplicación.....SI..... Promedio de valoración: 80%

Nombre y firma: Dr. Humberto Alzamora Flores DNI Teléfono


Dr. Humberto Alzamora Flores
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Anexo 5: Prueba de confiabilidad

VARIABLE 1

Capacidad para generar confianza

Variable omitida	Media Desv. Est.		total		Alfa de Cronbach
	total	ajustada	ajustada	Correlación por elemento múltiple cuadrada	
Item 1	16.433	5.612	0.9364	1.0000	0.7900
Item 2	16.433	5.532	0.9748	1.0000	0.7806
Item 3	16.400	5.556	0.9299	1.0000	0.7843
Item 4	16.400	5.599	0.9661	1.0000	0.7880
Item 5	16.533	5.686	0.7985	1.0000	0.8001
Item 6	16.433	5.532	0.9748	1.0000	0.7806
TOTAL 1	8.967	3.045	1.0000	1.0000	0.9741

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8201

Aceptar no saber.

Variable omitida	Media Desv. Est.		total		Alfa de Cronbach
	total	ajustada	ajustada	Correlación por elemento múltiple cuadrada	
Item 7	11.433	5.315	0.9298	1.0000	0.7881
Item 8	11.567	5.270	0.8966	1.0000	0.7844
Item 9	11.367	5.275	0.9478	1.0000	0.7829
Item 10	11.267	5.311	0.9170	1.0000	0.7880
Item 11	11.067	5.508	0.8011	1.0000	0.8132
TOTAL 2	6.300	2.961	1.0000	1.0000	0.9520

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8285

Comunicación efectiva

Variable	Media Desv.Est.		total		Alfa de
	omitida	ajustada	ajustada	Correlación por múltiple elemento cuadrada	
Item 12	11.667	6.900	0.5418	0.8903	0.1841
Item 13	11.700	6.884	0.5589	0.9027	0.1791
Item 14	11.933	6.977	0.3226	0.7181	0.2124
Item 15	12.033	7.020	0.3025	0.6011	0.2233
TOTAL3	6.133	2.013	0.3061	0.2015	0.9134

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8547

No juzgar

Variable	Media Desv.Est.		total		Alfa de
	omitida	ajustada	ajustada	Correlación por múltiple elemento cuadrada	
Item 16	7.467	2.255	0.8796	1.0000	0.7819
Item 17	7.100	2.454	0.6760	1.0000	0.8609
Item 18	7.600	2.238	0.8771	1.0000	0.7775
TOTAL4	4.433	1.382	1.0000	1.0000	0.8380

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8529

Capacidad de dar y recibir feedback

Variable	Media Desv.Est.		total		Alfa de
	omitida	ajustada	ajustada	Correlación por múltiple elemento cuadrada	
Item 19	13.400	4.477	0.8781	1.0000	0.7999
Item 20	13.533	4.377	0.9451	1.0000	0.7842
Item 21	13.533	4.447	0.9251	1.0000	0.7944
Item 22	13.567	4.470	0.8822	1.0000	0.7989
Item 23	13.467	4.392	0.9142	1.0000	0.7875
TOTAL5	7.500	2.460	1.0000	1.0000	0.9582

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8300

VARIABLE 2

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Variable omitida	Media Desv.Est.		Correlación total		Alfa de Cronbach
	total	total	ajustada	Correlación por elemento múltiple	
ajustada	ajustada	ajustada	elemento	cuadrada	Cronbach
Item 1	15.700	3.334	0.8042	1.0000	0.7643
Item 2	15.533	3.381	0.8793	1.0000	0.7670
Item 3	15.300	3.602	0.6557	1.0000	0.8114
Item 4	15.400	3.460	0.8427	1.0000	0.7822
Item 5	15.467	3.401	0.8956	1.0000	0.7698
TOTAL 1	8.600	1.905	1.0000	1.0000	0.8991

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8158

Enseñanza de los estudiantes

Variable omitida	Media Desv.Est.		Correlación total		Alfa de Cronbach
	total	total	ajustada	Correlación por elemento múltiple	
ajustada	ajustada	ajustada	elemento	cuadrada	Cronbach
Item 6	23.767	4.256	0.8576	1.0000	0.7781
Item 7	23.767	4.256	0.8576	1.0000	0.7781
Item 8	23.733	4.331	0.7365	1.0000	0.7896
Item 9	23.767	4.256	0.8576	1.0000	0.7781
Item 10	23.933	4.135	0.8430	1.0000	0.7625
Item 11	23.967	4.030	0.9069	1.0000	0.7471
Item 12	23.900	4.147	0.8563	1.0000	0.7636
TOTAL 2	12.833	2.260	1.0000	1.0000	0.9344

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8003

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Variable omitida	Media Desv.Est.		Correlación total	Correlación ajustada	Alfa de Cronbach
	total	total	por elemento	múltiple	cuadrada
ajustada	ajustada	ajustada			
Item 13	11.267	3.503	0.9720	1.0000	0.8138
Item 14	11.300	3.446	0.9491	1.0000	0.8047
Item 15	11.233	3.510	0.9733	1.0000	0.8151
Item 16	11.233	3.510	0.9733	1.0000	0.8151
TOTAL3	6.433	1.995	1.0000	1.0000	0.9808

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8549

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Variable omitida	Media Desv.Est.		Correlación total	Correlación ajustada	Alfa de Cronbach
	total	total	por elemento	múltiple	cuadrada
ajustada	ajustada	ajustada			
Item 17	14.800	4.097	0.8426	1.0000	0.7866
Item 18	15.033	3.952	0.8720	1.0000	0.7650
Item 19	14.600	4.239	0.7622	1.0000	0.8095
Item 20	14.667	4.172	0.8127	1.0000	0.7984
Item 21	15.000	3.860	0.9440	1.0000	0.7475
TOTAL4	8.233	2.254	1.0000	1.0000	0.9127

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8190

Anexo 6. Base de datos

BASE DE DATOS COACHING EDUCATIVO

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																													
	Capacidad para generar confianza							Aceptar no saber.							Comunicación efectiva					No juzgar				Capacidad de dar y recibir feedback						
1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	TOTAL	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	TOTAL	19	20	21	22	23	TOTAL			
A1	1	1	1	2	2	2	9	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	5	1	1	1	1	1	5		
A2	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10		
A3	2	0	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	0	2	1	3	1	2	1	2	2	8		
A4	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	1	4	0	1	0	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5		
A5	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10		
A6	1	1	2	2	1	1	8	1	1	2	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	1	1	1	1	6		
A7	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10		
A8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	2	2	7		
A9	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	7	1	2	2	5	1	2	1	2	2	8		
A10	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	0	1	2	2	1	2	1	6	1	1	1	3	2	1	1	1	1	6		
A11	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5		
A12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10		
A13	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	2	2	2	10		
A14	2	2	2	1	1	1	9	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	1	5	2	2	2	2	2	10		
A15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	6	1	2	1	4	2	2	1	1	2	8		
A16	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	2	2	6	1	2	2	1	2	8		
A17	1	1	1	1	1	1	6	1	0	0	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5		
A18	2	2	2	2	1	2	11	1	1	2	1	2	7	1	2	1	1	39	2	2	1	5	1	2	1	1	1	6		
A19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	1	1	2	2	8		
A20	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	2	2	7	1	2	1	2	6	2	2	0	4	2	2	2	1	2	9		
A21	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	0	1	4	2	1	1	1	5	1	2	1	4	2	2	2	1	1	8		
A22	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	6	1	1	1	3	1	0	2	1	1	5		
A23	1	1	2	1	2	2	9	0	0	0	1	1	2	1	2	1	1	5	1	2	2	5	1	1	1	1	0	4		
A24	1	1	2	1	1	1	7	1	0	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	2	1	4	2	1	1	1	2	7		
A25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10		
A26	2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	0	3	2	1	2	1	1	7		
A27	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	7	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9		
A28	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	7	2	2	1	5	2	2	2	2	2	10		
A29	1	1	0	1	1	0	4	0	0	0	1	1	2	2	0	0	0	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5		
A30	1	1	2	2	1	2	9	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	2	2	1	5	2	1	1	1	1	6		

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION RENDIMIENTO ACADÉMICO																								
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza de los estudiantes								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	21	TOTAL
A1	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	1	2	6	2	2	2	2	2	10
A2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A3	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	1	6	1	1	2	2	2	8
A4	0	1	2	2	2	7	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	1	6	2	2	2	2	2	10
A5	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	2	6	2	1	2	2	2	9
A6	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	1	13	2	0	1	1	4	1	1	2	2	1	7
A7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A10	1	1	2	1	2	7	2	2	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	2	0	5
A11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
A12	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	1	1	2	2	1	7
A13	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10
A14	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	1	1	2	12	2	1	2	2	7	2	2	2	2	1	9
A15	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	1	2	6	1	1	1	2	2	7
A16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8
A17	1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	8
A18	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	8	1	1	2	2	1	7
A19	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10
A20	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A21	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	2	8	1	0	2	2	0	5
A22	1	1	2	2	1	7	1	1	2	2	2	2	1	11	2	1	1	1	5	2	1	2	1	0	6
A23	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	2	1	5	2	0	2	2	1	7
A24	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	7	2	1	2	1	2	8
A25	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A26	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	1	2	12	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	8
A27	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6
A28	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
A29	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	2	2	13	1	1	1	2	5	2	2	2	1	1	8
A30	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	1	9

Anexo 7: Medios de verificación

Anexo 3. Matriz de instrumento UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO ENCUESTA PARA COACHING EDUCATIVO

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: **"Coaching educativo y desempeño docente en la Comunidad de Interaprendizaje de Huanipaca - Abancay 2022"** Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación. La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. **GRACIAS.**

Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.

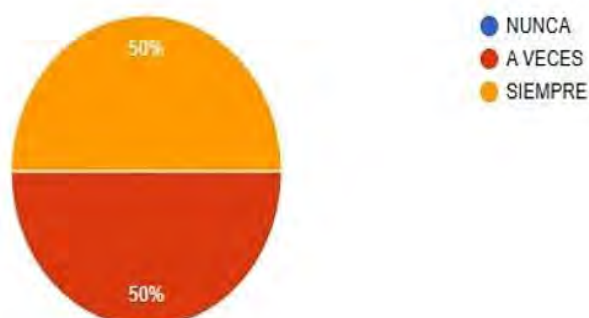
Nunca=0; A veces=1; Siempre=2

A. DIMENSIÓN: CAPACIDAD PARA GENERAR CONFIANZA:

1. El líder de la Comunidad de interaprendizaje muestra interés por el bienestar del docente

34 respuestas

 Copiar gráfico

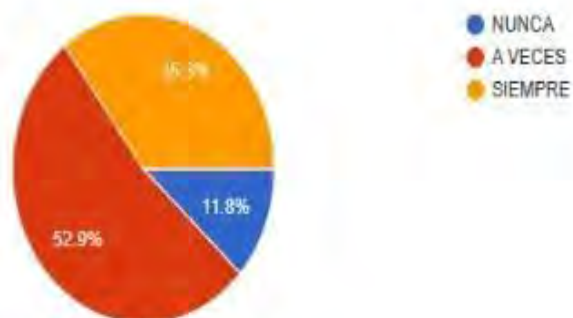


B. DIMENSIÓN: ACEPTAR NO SABER

7. El líder de la comunidad de interaprendizaje está atento a las necesidades individuales de los docentes.

 [Copiar gráfico](#)

34 respuestas

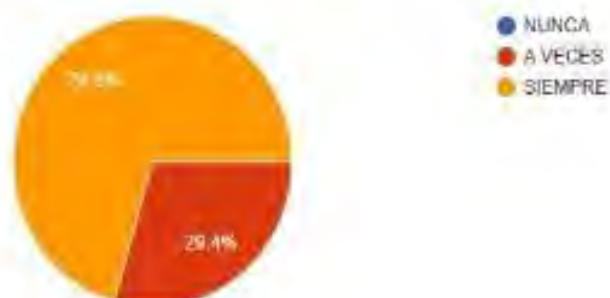


C. DIMENSION: COMUNICACION EFECTIVA

12. Cuando alguien habla no solo escucho, si no presto atención al movimiento de cuerpo y al mensaje que trasmite.

 [Copiar gráfico](#)

34 respuestas



D. DIMENSIÓN: NO JUZGAR

16. La Comunidad de Interaprendizaje ayudan generar un cambio de pensamiento e interpretar las experiencias educativas

 Copiar gráfico

34 respuestas

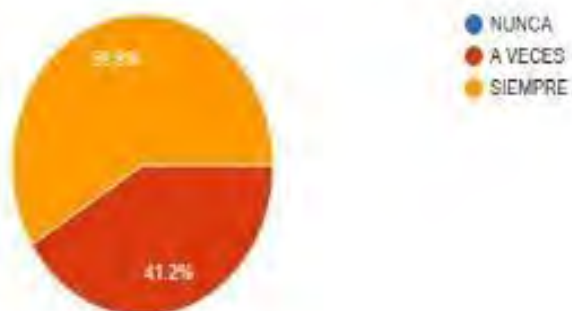


E. DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE DAR Y RECIBIR FEEDBACK

19. La retroalimentación aporta valor y energía a la actividad que realizamos.

 Copiar gráfico

34 respuestas



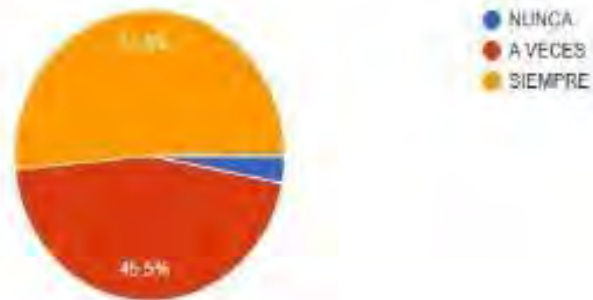
ESCUELA DE POST GRADO

ENCUESTA PARA DESEMPEÑO DOCENTE

1. Dentro la Comunidad de interaprendizaje elaboran la programación curricular, producto de un análisis contextualizado con sus colegas.

 Copiar gráfico

33 respuestas

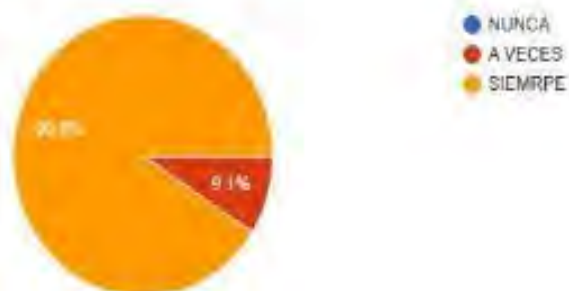


B. DIMENSIÓN: ENSEÑANZA DE LOS ESTUDIANTES

6. Dentro de sus sesiones de aprendizaje construye un clima de aula basado en el basado, justicia, confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

 Copiar gráfico

33 respuestas



C. DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

13. El trabajo en la escuela refleja un trabajo colaborativo, dentro de un clima democrático.

 Copiar gráfico

33 respuestas



D. DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.

17. Participas en espacios que te permiten reflexionar sobre tu práctica educativa

 Copiar gráfico

33 respuestas

