

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Coaching educativo en el desempeño laboral docente
en educación superior de Huanta, 2025**

Para optar el grado académico de:
DOCTOR EN EDUCACIÓN

PRESENTADO POR:
Mtro. Freddy Roland PINEDA TAPIA

ASESOR:
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES

AYACUCHO - PERÚ

2026

Dedicatoria

A mi familia, y a todos los docentes
comprometidos con la transformación educativa,
y apertura al cambio de actitud para enseñar y
aprender.

Freddy.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, por acogerme en sus aulas durante los 3 años de estudio. A la Escuela de Posgrado, mi gratitud por constituirse en un pilar del conocimiento en la región de Ayacucho.

Deseo expresar también mi más sincero agradecimiento a los docentes de las diversas asignaturas, quienes durante estos tres años de estudios nos ofrecieron su guía y compartieron enseñanzas valiosas que fueron clave para alcanzar nuestros objetivos académicos y personales.

Agradezco las facilidades brindadas por el director y los docentes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Salvador Cervero Ovalle” de Huanta, quienes fueron los actores principales en el desarrollo de la investigación.

De manera especial, extendiendo mi más profunda gratitud a la Dr. Rolando Quispe Morales, asesor de mi tesis, por su constante apoyo, paciencia y orientación, cuya experiencia y conocimientos fueron fundamentales para la elaboración de este trabajo. Finalmente, reconozco con aprecio a todas aquellas personas que, directa o indirectamente, contribuyeron con su apoyo para la realización de este informe final de investigación. Su colaboración ha sido esencial en la culminación de este esfuerzo académico.

Freddy.

Índice de contenidos

Jurados de sustentación de tesis	iv
Dedicatoria	v
Declaración Jurada de autenticidad	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	xii
Índice de figuras.....	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Pisi qillqa	xvi
Introducción.....	xvii
I. Planteamiento del problema	20
1.1. Identificación y descripción del problema	20
1.2. Formulación del problema	25
1.2.1. <i>Problema general</i>	25
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	25
1.3. Formulación de Objetivos	25
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	25
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	26
1.4. Justificación.....	26
1.4.1. <i>Justificación teórica</i>	26
1.4.2. <i>Justificación practica</i>	27
1.4.3. <i>Justificación metodológica</i>	28
II. Marco Teórico.....	29
2.1. Antecedentes	29

2.1.1.	<i>Internacionales</i>	29
2.1.2.	<i>Nacionales</i>	32
2.1.3.	<i>Regionales</i>	35
2.2.	Bases teóricas	37
2.2.1.	<i>Orígenes del Coaching</i>	37
2.2.2.	<i>Definición del coaching</i>	39
2.2.3.	<i>Coaching educativo</i>	40
2.2.4.	<i>Objetivos del coaching educativo</i>	43
2.2.5.	<i>Coaching educativo en los docentes</i>	44
2.2.6.	<i>Características del coaching educativo</i>	45
2.2.7.	<i>Fases del coaching educativo</i>	48
2.2.8.	<i>Desempeño laboral docente</i>	49
2.2.9.	<i>Importancia del desempeño laboral docente</i>	50
2.2.10.	<i>Características del desempeño laboral docente</i>	51
2.2.11.	<i>Desempeño docente y la escuela que queremos</i>	55
2.2.12.	<i>Dimensiones del desempeño docente</i>	56
2.3.	Bases conceptuales	63
III.	Metodología de la investigación	65
3.1.	Formulación de hipótesis	65
3.1.1.	<i>Hipótesis general</i>	65
3.1.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	65
3.2.	Variables	65
3.2.1.	<i>Variable independiente</i>	65
3.2.2.	<i>Variable dependiente</i>	66
3.3.	Operacionales de las variables de estudio	67
3.4.	Tipo y nivel de estudio	69
3.4.1.	<i>Tipo de investigación</i>	69

3.4.2.	<i>Nivel de investigación</i>	69
3.5.	Método de estudio	70
3.6.	Diseño de investigación	72
3.7.	Población y muestra.....	73
3.7.1.	<i>Población</i>	73
3.7.2.	<i>Muestra</i>	74
3.7.3.	<i>Tipo de muestreo</i>	75
3.8.	Técnicas e instrumentos	76
3.8.1.	<i>Técnica</i>	76
3.8.2.	<i>Instrumento</i>	77
3.9.	Validez y confiabilidad	78
3.9.1.	<i>Validez del instrumento</i>	78
3.9.2.	<i>Confiabilidad</i>	79
3.10.	Técnicas de procesamiento de datos.	80
3.11.	Aspectos éticos	81
IV.	Resultados y discusión	82
4.1.	Resultados a nivel descriptivo	82
4.2.	Resultados a nivel inferencial	87
4.2.1.	<i>Prueba de normalidad</i>	87
4.2.2.	<i>Prueba de hipótesis</i>	89
4.3.	Discusión de resultados	96
V.	Propuesta innovadora	102
5.1.	Introducción.....	102
5.2.	Fundamentación	104
5.2.1.	<i>Fundamento epistemológico</i>	104
5.2.2.	<i>Fundamento filosófico</i>	106
5.2.3.	<i>Fundamento Psicológico</i>	106

5.2.4. <i>Fundamento pedagógico</i>	107
5.2.5. <i>Fundamentos de área</i>	108
5.3. Objetivos de la propuesta innovadora	109
5.4. Descripción de la propuesta innovadora.....	110
5.5. Matriz organizacional del Coaching educativo	114
5.6. Matriz organizacional del desempeño laboral docentes.....	114
Conclusiones.....	116
Recomendaciones	118
Referencias	119

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de desempeño docente en el pre y pos test de la EESPP “JSCO” Huanta 2025	88
Tabla 2. Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre el pre y pos test en docentes de la EESPP “JSCO” Huanta 2025	89
Tabla 3. Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre el pre y pos test en docentes de la EESPP “JSCO” Huanta 2025	90
Tabla 4. Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre el pre y pos test de la EESPP “JSCO” Huanta 2025	91
Tabla 5. Niveles de desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente entre el pre y pos test de la EESPP “JSCO” Huanta 2025	92
Tabla 6. Prueba de normalidad	43
Tabla 7. Resultados de la prueba de hipótesis general entre el pre y post test de la variable desempeño docente	95
Tabla 7. Resultados de la prueba de hipótesis específica 1	97
Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis específica 2	98
Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis específica 3	100
Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis específica 4	101

Índice de figuras

Figura 1. Cuadro comparativo entre el guía y coach.....	44
Figura 2. Perfil de egreso de la formacion inicial docente	57
Figura 3. Cuadro de operacionalizacion de variables	71
Figura 4. Poblacion de docentes de la EESPP “Jose Salvador Caverro Ovalle”	78
Figura 5. Muestra censal de docentes de la EESPP.....	79
Figura 6. Criterios de selección de la muestra.....	80
Figura 7. Resumen de las puntuaciones por expertos	83
Figura 8. Estadística de fiabilidad del instrumento.....	84

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta. Investigación de tipo aplicada, nivel explicativo, con diseño cuasiexperimental. La muestra fue 34 docentes. Se utilizó como instrumento una ficha de observación. Los resultados indican que, en la hipótesis general en el pretest ($p=1.000 > 0.05$), los niveles de desempeño docente fueron similares. Sin embargo, en el posttest ($p = 0.000 < 0.05$), se confirmó el impacto favorable del coaching educativo en el desempeño docente. En las hipótesis específicas los resultados son como sigue: En la primera, en el pretest ($p = 0.456 > 0.05$), no hubo diferencias significativas entre grupos; en el posttest ($p = 0.000 < 0.05$) se comprobó que el coaching educativo influyó positivamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. En la segunda, en el pretest ($p = 0.705 > 0.05$), no se encontraron diferencias significativas, pero en el posttest ($p = 0.000 < 0.05$), influyó positivamente en la enseñanza para el aprendizaje. En la tercera, en el pretest ($p = 0.654 > 0.05$), no se observaron diferencias significativas, pero en el posttest ($p = 0.000 < 0.05$), se confirmó la influencia positiva en la participación de los docentes en la gestión escolar vinculada a la comunidad. Y en la cuarta, en el pretest ($p = 1.000 > 0.05$), no se mostraron niveles similares de aprendizaje. En el posttest ($p = 0.000 < 0.05$), sin embargo, se confirmó que el coaching educativo influyó positivamente en el profesionalismo y la identidad como docente.

Palabras clave: Coaching, educación, desempeño, docencia, conducta.

Abstract

The study aimed to determine the influence of educational coaching on the job performance of teachers at the "José Salvador Caveró Ovalle" Higher Pedagogical School in Huanta. The research was applied, explanatory, and employed a quasi-experimental design. The sample consisted of 34 teachers. An observation checklist was used as the data collection instrument. The results indicate that, in the pretest ($p = 1.000 > 0.05$), teacher performance levels were similar. However, in the posttest ($p = 0.000 < 0.05$), the positive impact of educational coaching on teacher performance was confirmed. Regarding the specific hypotheses, the results are as follows: For the first, in the pretest ($p = 0.456 > 0.05$), there were no significant differences between groups; however, in the posttest ($p = 0.000 < 0.05$), it was confirmed that educational coaching positively influenced students' readiness for learning. In the second study, the pretest ($p = 0.705 > 0.05$) showed no significant differences between groups, but the posttest ($p = 0.000 < 0.05$) confirmed a positive influence on teaching and learning. In the third study, the pretest ($p = 0.654 > 0.05$) also showed no significant differences, but the posttest ($p = 0.000 < 0.05$) confirmed a positive influence on teacher participation in community-related school management. In the fourth study, the pretest ($p = 1.000 > 0.05$) did not show similar levels of learning. However, the posttest ($p = 0.000 < 0.05$) confirmed that educational coaching positively influenced professionalism and teacher identity.

Keywords: Coaching, education, performance, teaching, behavior.

Pisi qillqa

Kay yachayqa, Huanta llaqtapi "José Salvador Caveró Ovalle" Escuela de Educación Superior Pedagógica nisqapi yachachikunapa llamkayninkupi Coaching educativo nisqapa imayna kasqanmanta yachayta munarqa. Kay maskayqa aplicada, nivel explicativo nisqapi, diseño cuasi experimental nisqatam llamkachirqa. (34) yachachikuwan llamkakurqa. yachaykunata huñunapaq ficha de observación nisqawan huñukurqa. Chay ruwasqakunam qawarichin, hipótesis general nisqapiqa, preprueba ($p = 1.000 > 0,05$) yachachiqpa ruwayninpi kaqlla ñiqikuna qawachisqanmanta. Ichaqa, postprueba ($p = 0,000 < 0,05$) nisqapiqa, yachachiqpa ruwayninpi coaching educativo nisqapa allin ruwaynintam takyachirqa. Hipótesis específicas nisqamanta rimaspaqa, kayhinam ruwasqakuna: Ñawpaq hipótesis nisqapaqmi, preprueba ($p = 0,456 > 0,05$) mana kaqllachu huñupurapi qawarichikurqa; chay postprueba ($p = 0,000 < 0,05$) chiqancharqa kay coaching educativo allintayachayninkunata takyachirqa. Isqay kaq yachaypiqa, manam ima hatun chikanchakuypas tarikurqachu preprueba nisqapi ($p = 0,705 > 0,05$), ichaqa postprueba nisqapi ($p = 0,000 < 0,05$), allintam yachachiyta yachanapaq yanaparqa. Kimsa kaq yachaypiqa, manam ima hatun chikanchakuypas qawarikurqachu preprueba nisqapi ($p = 0,654 > 0,05$), ichaqa postprueba nisqapi ($p = 0,000 < 0,05$), allin yachachiqpa kamachikuynin, aylluwan tupaq yachaywasi kamachiypi, chiqapchasqa karqa. Hinallataq tawa kaq yachaypiqa, chayhina yachay patakuna mana rikuchikurqachu preprueba nisqapi ($p = 1.000 > 0,05$). Ichaqa, postprueba nisqapi ($p = 0,000 < 0,05$), chiqanchakurqa coaching educativo nisqa allintapuni amawata kayta chaninchakurqaku.

Sapaq simikuna: Coaching, educación, rendimiento, yachachiy, comportamiento.

Introducción

En los últimos años, la educación superior ha encontrado una serie de desafíos que demandan un cambio profundo en los modelos de enseñanza y en el rol del docente. Factores como la globalización, la digitalización, las transformaciones sociales y la necesidad de formar ciudadanos críticos y competentes han generado una creciente presión por mejorar la calidad educativa. En este contexto, el desempeño laboral del docente, entendido como un proceso continuo de reflexión y mejora involucra hacia la actualización constante de conocimientos, habilidades pedagógicas y la capacidad de acomodar a las necesidades de los alumnos y del mundo cambiante. De ahí que, el desempeño docente se entiende como el resultado del trabajo de los profesores para lograr los objetivos de aprendizaje y la organización educativa.

En efecto, el desempeño laboral docente se entiende como el conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y resultados que una docente manifiesta en el ejercicio de su función, enmarcados en criterios de calidad y responsabilidad ética. (Minedu, 2017 y Andriani et al., 2018). Sin embargo, diversos estudios internacionales han evidenciado que, pese a los avances tecnológicos y cognitivos, aún persisten deficiencias en la formación continua del profesorado y en los mecanismos de evaluación y retroalimentación de su práctica docente (UNESCO, 2016). Es hecho adquiere relevancia, porque su accionar en el aula, su capacidad para adaptarse a los cambios y su compromiso profesional son elementos fundamentales para garantizar procesos educativos efectivos y sostenibles (UNESCO, 2021).

Según la OCDE (2020), “los sistemas educativos con mejores resultados promueven el desarrollo profesional docente mediante prácticas formativas continuas centradas en el trabajo cooperativo, el aprendizaje entre pares y el uso de retroalimentación efectiva”, elementos que forman parte esencial del enfoque del coaching educativo. No obstante, en muchos contextos de educación superior, especialmente en ciudades como Huanta, se observan limitaciones relacionadas con prácticas pedagógicas tradicionales, escasa innovación metodológica, debilidades en la planificación y ejecución de clases, y actitudes poco favorables hacia el cambio y la mejora continua.

Ante esta problemática, diversas estrategias de desarrollo profesional han sido propuestas, siendo el *coaching educativo* una de las más prometedoras. Este enfoque busca acompañar y guiar a los docentes en un proceso de desarrollo profesional reflexivo y personalizado, con el objetivo de potenciar sus competencias pedagógicas y emocionales, así como su liderazgo y capacidad para gestionar el aprendizaje de manera efectiva (Aguilar, 2013).

Esta investigación se enmarca dentro del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un diseño cuasi experimental, cuyo objetivo principal determinar fue determinar la influencia del coaching educativo en el nivel desempeño laboral de los docentes de educación superior. Se consideró como variable independiente la aplicación de un programa de coaching educativo, y como variable dependiente, el desempeño laboral docente, analizado en sus cuatro dimensiones. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 34 docentes, evaluados a través de una ficha de observación y procesados mediante la estadística descriptiva e inferencial presentados en tablas y graficos. El procesamiento de la información se llevó a mediante el software IBM-SPSS versión 25. Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de U de Man Whitney.

En consecuencia, esta investigación buscó evidencia empírica sobre la efectividad del coaching educativo para promuevan el desarrollo profesional docente en contextos regionales, como es el caso de Huanta. Se espera que los resultados contribuyan al fortalecimiento de la educación superior y a la construcción de comunidades educativas más dinámicas, resilientes y centradas en el aprendizaje.

El informe de tesis está estructurado en cinco capítulos: El capítulo I abordar el problema de investigación, que incluye su identificación, descripción, formulación del problema, los objetivos y la justificación; el capítulo II se centra en el marco teórico, donde se presentan los antecedentes de estudio, las bases teóricas que sustentan el trabajo la enunciación conceptual de las variables. En el capítulo III, se desarrolló la metodológica de la investigación; indica las hipótesis, variables de estudio y su operacionalización, diseño metodológico, la población muestra y las técnicas e instrumentos utilizados. El capítulo IV, corresponde a la interpretación y análisis de los resultados a nivel descriptivo e inferencial. El capítulo V, define la propuesta pedagógica experiencial; conclusiones, recomendaciones y referencias. Finalmente, como información complementaria se incluyen los anexos.

I. Planteamiento del problema

1.1. Identificación y descripción del problema

La educación es un proceso social que forma integralmente a las personas a lo largo de su vida, impactando en su entorno. Los sistemas educativos actuales deben adaptarse a las necesidades de convivencia, la multietnicidad y a los esfuerzos por mejorar la calidad educativa, ya que tratándose del Perú es evidente la baja calidad.

El desempeño de los docentes es importante para el éxito educativo. En el informe "La educación en el mundo 2020", se menciona que "la calidad de los docentes es el factor más importante que afecta los resultados de aprendizaje de los estudiantes" (UNESCO, 2020, p. 75). Esta afirmación resalta el papel decisivo que tienen los docentes en el proceso educativo. Más allá de los recursos materiales, las infraestructuras o las políticas educativas, es la capacidad pedagógica, ética y humana del docente la que incide directamente en la motivación, el rendimiento escolar y el desarrollo integral del estudiante. La calidad del docente incluye su formación, experiencia, habilidades didácticas, sensibilidad social y compromiso ético.

Agrega la UNESCO, (2020) que los principales retos asociados al desempeño docente, como la insuficiente formación profesional, los bajos salarios y la limitada valoración social de la profesión, repercuten de manera adversa en la calidad educativa a nivel mundial. Efectivamente, resalta los factores que afectan no solo a los docentes, también a los resultados de aprendizaje a nivel global.

En los países de Latinoamérica como Colombia, el 30.7% de los docentes no considera armónica la relación entre ellos, y un 26.9% está muy en desacuerdo. Además, en la relación entre directivos y docentes, el 30.7% se muestra en desacuerdo y otro 30.7% muy en desacuerdo, indicando que más del 50% de los evaluados perciben un contexto laboral dedil. (Camacho y Espinoza, 2016). Las relaciones entre directivos, docentes y empleados educativos en las instituciones de Colombia son precarias, debido a la falta de habilidades adecuadas para el perfeccionamiento personal y el fortalecimiento vocacional, convirtiéndose en un problema recurrente en diversas áreas educativas.

Para la OCDE (2018) "el bajo desempeño de los docentes está vinculado a la insuficiente formación inicial y la falta de desarrollo profesional continuo" (p. 45). Lo que indica, la urgente necesidad de mejorar la formación y el apoyo a los maestros para elevar la calidad de la educación en el país. Según Zegarra y Velázquez (2016), los docentes señalan que el bajo rendimiento de los estudiantes se debe a factores familiares, contextuales y a su débil preparación para enseñar varios grados, conduciendo hacia un rendimiento académico muy por debajo del promedio y de los objetivos del grado que cursan.

La región Ayacucho, evidencia debilidades en el desempeño docente, incluyendo una programación curricular deficiente y la falta de compromiso con el desarrollo profesional y la gestión comunitaria. Como resultado, los docentes se sienten desconectados de la realidad educativa que les rodea. Según el Informe de Diagnóstico de la Educación Superior Tecnológica y Universitaria señalan que, "existen brechas significativas en la cualificación del cuerpo docente en regiones como Ayacucho, donde se evidencian dificultades en la formación pedagógica, la implementación de las TIC en el aula y la incorporación en las metodologías de los docentes" (MINEDU, 2020, p. 35).

Por su parte, En el Informe de Licenciamiento Institucional de universidades públicas, la SUNEDU advierte que “la región Ayacucho presenta limitaciones estructurales que afectan directamente el desempeño docente, como el limitado acceso a formación continua, infraestructura inadecuada y bajos incentivos para la producción académica” (SUNEDU, 2019, p. 42).

De manera similar, Cueto (2018), investigador del Grupo de análisis para el desarrollo (GRADE), señala que factores estructurales de desigualdad como el acceso restringido a tecnologías, la concentración de recursos y la débil vinculación entre docencia e investigación inciden de forma negativa en el desempeño de los docentes universitarios en regiones como Ayacucho.

En el distrito de Huanta, la educación superior también muestra deficiencias en el desempeño laboral docente por su práctica tradicional, en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Salvador caverro Ovalle” en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; los docentes no cuentan con la planificación curricular oportuna y contextualizada. Muchos docentes no elaboran adecuadamente sus sílabos ni las sesiones de aprendizaje en concordancia con un enfoque intercultural e inclusivo. En los casos en que sí existe una planificación, no es producto de un diagnóstico integral que considere las características sociales, culturales, cognitivas y materiales de sus estudiantes, lo que debilita la pertinencia de las propuestas pedagógicas, también se observa una práctica docente centrada en la transmisión pasiva de contenidos, que favorece una comprensión superficial de los temas tratados y disminuye significativamente la motivación del estudiantado. Esta dinámica limita el desarrollo de habilidades críticas, analíticas y creativas, y no propicia condiciones adecuadas para el trabajo cooperativo y colaborativo ni para el aprendizaje significativo en el aula.

De ahí que es evidente la presencia de una desconexión entre la planificación pedagógica y la realidad sociocultural del estudiante, lo cual repercute negativamente

en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, pone en evidencia la urgencia de incorporar metodologías activas y enfoques diferenciados que respondan a la diversidad y fomenten el pensamiento crítico, la autonomía y la innovación educativa.

Otra de las falencias que se observó es la conducción limitada del proceso de enseñanza bajo un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Esta deficiencia se manifiesta como una falta de compromiso con la atención a la heterogeneidad del aula, donde las diferencias culturales, cognitivas y sociales de los estudiantes no son consideradas como elementos fundamentales para el diseño y ejecución de la enseñanza; cuyas causas destacan la ausencia de una mediación pedagógica efectiva, lo que implica una escasa capacidad para generar un clima favorable al aprendizaje. Asimismo, se observa un débil dominio disciplinar, poca variedad en las estrategias metodológicas y evaluativas, una baja motivación del estudiantado, y el uso limitado o inadecuado de recursos didácticos pertinentes y contextualizados; estas limitaciones no favorecen el logro efectivo de los aprendizajes. Los estudiantes presentan dificultades para comprender conceptos esenciales, retener información significativa y aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas o reales. Esto compromete directamente la formación de profesionales críticos, reflexivos y capaces de desenvolverse en contextos diversos y cambiantes, lo cual es especialmente preocupante en el ámbito de la formación docente.

Por otro lado, en la educación superior pedagógica, la limitada participación docente en la gestión escolar representa una problemática estructural que dificulta el desarrollo de comunidades educativas inclusivas y democráticas. Esto se debe a la escasa formación en liderazgo, la baja valoración del vínculo escuela-comunidad y una visión reducida del rol docente. Como consecuencia, se produce una gestión fragmentada y desconectada del contexto, lo que impide generar entornos seguros y cooperativos, además de debilitar las alianzas entre los miembros de la comunidad

educativa. Se hace urgente, por tanto, revalorizar la participación docente como actor transformador del sistema educativo.

Así mismo en la escuela de educación superior, se evidencia la ausencia de un mecanismo efectivo de comunicación entre sus pares, la intervención en la preparación, cumplimiento y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al desarrollo de un clima institucional favorable, situación que repercute en el bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes.

La escasa articulación entre el desarrollo personal y la profesionalidad docente limita la formación de una identidad docente sólida y ética. Esto se debe a una formación insuficiente en habilidades socioemocionales y en la falta de reflexión y colaboración profesional. Como resultado, los futuros docentes presentan dificultades para establecer relaciones empáticas, actuar éticamente y reconocer su rol transformador en contextos de desigualdad. Se requiere, por tanto, que la Formación Inicial Docente integre el desarrollo emocional, ético y político con el uso de tecnologías digitales para fortalecer comunidades de aprendizaje y el crecimiento profesional continuo.

Finalmente, los docentes de esta entidad se ven postergados frente al desarrollo de su profesionalidad y su identidad, en la que algunos aún se encuentran con estudios de pregrado y otros sin estudios de posgrado, y si realizaron no cuentan con el grado correspondiente, asimismo se ven postergados en participar en capacitaciones o eventos de actualización docente, hechos que se evidencian en una desmotivación permanente de ellos.

Frente a esta problemática, se hace necesario considerar investigaciones como las de Wise y Avendaño (2013), que destacan el impacto positivo del coaching en el desarrollo personal y profesional. Asimismo, es importante realizar un trabajo sistemático que incluya prácticas y acciones orientadas a mejorar el desempeño docente en el contexto

sociocultural en el que laboran. De este contexto preocupante surgieron las siguientes interrogantes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera influye el coaching educativo en el desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera influye el coaching educativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta?

¿De qué manera influye el coaching educativo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta?

¿De qué manera influye el coaching educativo en la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta?

¿De qué manera influye el coaching educativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del coaching educativo en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Determinar la influencia del coaching educativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes de la EESPP José Salvador Caveró Ovalle de Huanta.

Determinar la influencia del coaching educativo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la EESPP José Salvador Caveró Ovalle de Huanta.

Determinar la influencia del coaching educativo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de la EESPP José Salvador Caveró Ovalle de Huanta.

Determinar la influencia del coaching educativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes de la EESPP José Salvador Caveró Ovalle de Huanta.

1.4. Justificación

1.4.1. *Justificación teórica*

Tamayo y Tamayo, (2005), definen la justificación teórica como "la fundamentación que respalda el estudio, explicando la relevancia y pertinencia del tema abordado, así como su conexión con teorías existentes" (p. 45).

En tal sentido, se justifica teóricamente al sustentarse en los aportes del coaching educativo como estrategia para el desarrollo profesional docente, alineado con enfoques constructivistas y teorías del aprendizaje transformacional Whitmore, y Bow, que promueven la autorreflexión, la autogestión y la mejora continua en la práctica pedagógica. Además, este estudio busco aportar evidencia empírica al marco conceptual del coaching aplicado a contextos escolares, relacionándolo con enfoques

de mejora educativa y eficacia docente, contribuyendo así al fortalecimiento del campo desde una perspectiva basada en resultados.

La investigación se constituye en un aporte teórico al campo educativo específicamente en la gestión del desempeño laboral docente ya que cuenta con un sistema de enfoques, definiciones conceptuales y conclusiones debidamente consolidadas en un todo único para que otros investigadores interesados en el tema puedan considerar como antecedentes o tomar algunas definiciones puntuales debido a su carácter válido y confiable.

1.4.2. *Justificación práctica*

Tamayo y Tamayo (2005) definen la justificación práctica como el “conjunto de argumentos que explican la utilidad y relevancia de una investigación en la solución de problemas específicos en la realidad social” (p. 48). Se enfoca en cómo los resultados de la investigación pueden ser aplicados en contextos reales, beneficiando a comunidades, instituciones o sectores específicos. Esta justificación responde a la necesidad de mostrar el impacto tangible que el estudio puede tener en la práctica profesional y social.

En el plano práctico, su aplicación buscó responder a necesidades reales del contexto educativo, ofreciendo a los docentes herramientas concretas para optimizar su desempeño, mejorar la gestión del aula y fomentar ambientes de aprendizaje más efectivos y colaborativos (Stelter, 2014)

Para el recojo de datos se han construido instrumentos contextualizados a las características de la muestra para que otros investigadores puedan utilizar en realidades similares, constituyéndose en un aporte al tema del desempeño laboral docente porque muchos instrumentos valoran esta problemática de manera muy general. De ahí que es necesario realizar un desagregado profundo para definir los indicadores.

1.4.3. Justificación metodológica

Tamayo y Tamayo (2005), definen la justificación metodológica como el "razonamiento que explica por qué se elige un determinado método de investigación y cómo este contribuye a alcanzar los objetivos propuestos. Resalta la importancia de seleccionar técnicas adecuadas que aseguren la validez y fiabilidad de los resultados" (p. 50).

Metodológicamente, se recurrió a un diseño cuasi experimental con un grupo de control y un grupo experimental, el cual, aunque no permite la aleatorización total, resulta pertinente en entornos escolares reales, garantizando la comparación de resultados tras una intervención específica y evaluando su impacto con base en criterios objetivos (Hernández et al., 2014).

Los procedimientos determinados de manera lógica para la aplicación del programa Coaching educativo fueron implementados rigurosamente para generar los resultados que se propone, constituyéndose en un aporte si estos logren funcionalidad en realidades diversas y se pueda lograr su masificación a nivel local y regional.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Ramírez, (2023) realizó una investigación sobre *“Auto liderazgo y su relación con el desempeño laboral individual de los empleados en un contexto colombiano”* Tesis de nivel doctoral en la Universidad EAN, Colombia. Tuvo como objetivo evaluar la relación entre el auto liderazgo y el desempeño laboral individual de los empleados en un contexto colombiano. El estudio fue cuantitativo con diseño correlacional. Se diseñó un formulario con 51 declaraciones extraídas de otros instrumentos validados en otros contextos. La muestra estuvo conformada por 281 estudiantes.

Los resultados demostraron que preexiste una analogía demostrativa entre el auto liderazgo y el desempeño individual y se encontraron asociaciones específicas entre las estrategias de auto liderazgo y diferentes dimensiones del desempeño. Llegó a la conclusión que es esencial promover y comprender la teoría del auto liderazgo en los procesos de reclutamiento y entrenamiento en la organización, tanto público como privado en Colombia.

Jiménez, (2023) en la tesis *“Relación entre el desempeño laboral y las habilidades blandas en los empleados de la Fundación Ayuda en Acción Colombia Oficina Bogotá”*. Tesis de grado en la Universidad Externada de Colombia. El objetivo fue identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y las habilidades blandas. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo de tipo descriptivo.

La población estuvo constituida por 67 empleados de los cuales se seleccionó 23 como muestra, el instrumento utilizado fue la prueba psicométrica con la escala de Likert.

Llegó a la conclusión que en el nivel de desempeño fue muy alto solo se encuentra un 39%, es decir menos de la mitad de los evaluados, de la misma manera en la escala de habilidades blandas en la categoría de "idóneo" se encuentra un 15%, lo cual sugiere un proceso de fortalecimiento que lleve a niveles superiores de resultado tanto de habilidades blandas, como de desempeño. Y Los resultados de Habilidades Blandas arrojaron que las cinco habilidades medidas se encuentran en un mayor porcentaje en la categoría "promedio" con el 82.6%, lo anterior guarda coherencia con el resultado general de la evaluación de desempeño que mostró un nivel alto en la mayor parte los empleados objeto de la investigación.

Los resultados reflejan un desempeño muy alto y solo el 39% de los evaluados y un 15% de idoneidad en habilidades blandas, predominando niveles promedio (82.6%). Esto evidencia la necesidad de fortalecer dichas competencias, siendo el coaching educativo una estrategia clave para mejorar el rendimiento docente en educación superior mediante un proceso de desarrollo continuo.

Curiel, (2022) en su trabajo de investigación sobre "Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC." Tesis de grado en la Universidad de La Guajira, Colombia. El objetivo principal fue analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantil en el Distrito de Riohacha. La investigación es aplicada, de nivel explicativo con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 529 personas y la muestra 224. Utilizó el cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión que la Gestión del talento influye en el desempeño laboral, para establecer recomendaciones para el mejoramiento continuo de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha.

González (2019) en su tesis *“Coaching en educación secundaria: una herramienta para el desarrollo personal y profesional docente”*. La metodología utilizada es la investigación aplicada que conllevó a recoger, analizar e interpretar datos cualitativos y cuantitativos, el diseño que utilizó fue cuasi experimental, trabajo con una muestra de 22 docentes, el instrumento que implementó para el recojo de datos fue un guion entrevista. Llegó a la conclusión que la formación en coaching, como proceso de reflexión y acompañamiento, proporcionó a los docentes un conjunto de estrategias, recursos y herramientas adecuadas para el desarrollo de habilidades intrapersonales e interpersonales que repercuten en su actividad profesional.

El resultado indica que la formación en coaching ha sido eficaz para los docentes al proporcionarles estrategias y herramientas que desarrollan habilidades intrapersonales e interpersonales fundamentales, lo que mejora su práctica educativa y crea un ambiente de aprendizaje positivo. Además, fomenta la reflexión crítica sobre su enseñanza, contribuye a su satisfacción profesional mediante el acompañamiento y resalta la importancia del coaching en la formación continua, promoviendo así un impacto positivo.

Rueda (2019) en la investigación titulada *“El coaching, una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula”*. Colombia Implementó el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, la muestra lo conformó con diez estudiantes con edades comprendidas entre los 14 y 17 años. Como instrumentos utilizó un cuestionario de la encuesta y una ficha de observación.

La aplicación del coaching como herramienta de intervención en los procesos de cambio de los estudiantes evidencia de manera práctica cómo el interés del docente por identificar la raíz de los comportamientos de los estudiantes puede facilitar cambios significativos. Este enfoque fomenta autoaprendizajes clave sobre los verdaderos orígenes de las problemáticas, que varían según el contexto social, cultural y

económico. En este caso, se refiere específicamente al bajo rendimiento académico de los estudiantes.

Hortelano (2020) realizó un estudio titulado: *“El coaching educativo orientado a mejorar la práctica docente”*, España. Desarrollo un tipo de investigación mixta, la muestra estuvo constituida por 10 docentes. Para el recojo de los datos utilizó como instrumento el cuestionario. Llegó a la conclusión que la propuesta didáctica dirigida a un grupo de docentes, centrada en la autorreflexión de su práctica educativa y en el desarrollo de competencias a través de diversas dinámicas, ha demostrado que el coaching educativo ofrece beneficios significativos que contribuyen a la mejora de la metodología docente. Además, se ha subrayado la importancia de la responsabilidad del coach, el papel fundamental de las preguntas en el proceso y la necesidad de alcanzar un estado final previamente establecido. Estos elementos son importantes para fomentar un entorno de aprendizaje efectivo y sostenible para los docentes.

2.1.2. Nacionales

Salcedo, (2025) en la tesis titulada *“El uso del coaching y la planificación estratégica en la ejecución presupuestal de un gobierno regional, 2024”*. La investigación determinó la influencia del coaching y la planificación estratégica en la gestión presupuestal de un gobierno regional. La investigación es cuantitativa de tipo básica con nivel descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 90 funcionarios y utilizó la muestra censal. Como instrumento implementó un cuestionario. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre coaching, planificación estratégica y la ejecución presupuestaria, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.52 ($p < 0.05$) en la relación coaching planificación. Llegó a la conclusión que el coaching y la planificación estratégica favorece una gestión presupuestaria más eficiente, promoviendo la transparencia y responsabilidad en la administración pública. Estas prácticas representan, además, un potencial

transformador para la gobernanza regional y la eficiencia en la ejecución de los recursos públicos.

La investigación de Cayra (2024) titulada *"Coaching Educativo para el Rendimiento e Identidad en Docentes de la UGEL Piura, Distrito de Castilla."* La investigación se enmarcó como una investigación cuantitativa utilizando un diseño correlacional. La población comprendía 512 docentes con una muestra de 157. Los investigadores emplearon un cuestionario como instrumento. Nuestros hallazgos muestran que el coaching educativo y el rendimiento docente están relacionados con la identidad docente en un 70.5%. Notablemente, la predicción de estas variables con respecto a la identidad docente es del 49.7%. El coaching educativo y el rendimiento docente también son predictores significativos de la identidad docente, concluye el investigador..

Apolitano, (2023), en la investigación titulada *"Influencia del coaching educativo en la gestión pedagógica en una institución educativa de Trujillo"*. El estudio fue de tipo básico diseño correlacional causal cuyo enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 100 docentes, y utilizo el cuestionario como instrumentos para ambas variables. Concluyo demostrar que, la variable independiente influye en un 24.2% sobre la variable dependiente, con una significancia de 0.000, lo que indica que la aplicación adecuada de técnicas de coaching educativo puede mejorar los aspectos gestores pedagógicos en la población.

Vilca, (2023) en la tesis *"Coaching Educativo y Satisfacción Laboral entre Docentes de IES JCM llave"*. Una investigación de tipo básico con enfoque cuantitativo y diseño correlacional descriptivo. La población muestreada incluyó a 81 docentes. Esto fue un cuestionario de encuesta. Se concluyó que existe una alta relación positiva entre las variables coaching educativo y satisfacción laboral, evidenciada por el valor 0.000 con un nivel de significancia menor a 0.841. Por lo tanto, el coaching educativo tiene un

alto nivel de satisfacción laboral entre los docentes de IES "JCM" ILAVE en el año académico 2021.

Subauste (2022) en la tesis *“Programa de coaching pedagógico para el desempeño docente de los profesores de la especialidad de inglés de una Universidad Privada de Lima”*. El tipo de investigación que utilizó fue aplicado, la muestra de estudio lo conformaron un 3 docentes y 30 educandos. Como técnica utilizó la entrevista a los docentes y un cuestionario a los estudiantes. Los resultados reflejaron una calificación total de 93 puntos (muy bien). Se concluye que la propuesta es aplicable a la práctica pedagógica en el nivel universitario. Además, permitió al docente empoderarse, perfeccionando así su desempeño profesional en el aula y mejorando la calidad de la enseñanza.

Fuentes (2021) en la tesis *“Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada “Alas Peruanas” Lima 2021*. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básica con diseño correlacional. Como muestra consideró a 100 docentes activos de la universidad. Utilizó para el recojo de datos utilizó el cuestionario de encuesta como instrumento. Los resultados muestran que el 90% de los investigados exponen que el coaching educativo de los educadores es alto, el 8.0% señalan que es regular y un 2,0% es bajo. Se concluye, que mientras el coaching educativo sea eficientemente, el desempeño docente también lo será, caso inverso, los efectos serían ineficaces en ambas variables.

Cabezas (2020) en su trabajo de investigación titulado *“Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala - 2019 ”*. El estudio corresponde al tipo aplicada de nivel explicativo con diseño pre experimental. La población es de 50 docentes producto de una muestra censal. Utilizó como instrumento un cuestionario.

Los resultados indican que el valor calculado supera el umbral de la tabla en un

nivel de significancia de 0.05 ($12.158 > 1.67$). Antes de aplicar el coaching educativo, el nivel de desempeño docente se clasificaba como bueno en un 68% (34), regular en un 26% (13) y muy bueno en un 12% (6). Tras la implementación del coaching educativo, se observó una mejora significativa en las cualidades profesionales de los docentes, con un “tc” calculado que también supera el valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($9.071 > 1.67$).

Asimismo, se evidenció una mejora notable en las cualidades personales, con un “tc” calculado de 7.359, igualmente superior al valor tabulado ($7.359 > 1.67$). Además, la aplicación de un taller de liderazgo directivo resultó en una mejora significativa en las cualidades sociales de los docentes, alcanzando un “tc” de 9.427, que también excede el valor crítico ($9.427 > 1.67$). Finalmente, el nivel de desempeño docente después de implementar el coaching directivo se elevó a un 76% en la categoría de muy bueno (37), y a un 24% en la categoría de bueno (13).

La investigación hecha por Cabezas, sugiere que el coaching educativo, junto con el taller de liderazgo, ha tenido un impacto positivo y medible en el desempeño docente, además la mejora en todas las dimensiones analizadas (profesionales, personales y sociales) es un indicativo de que estas intervenciones son efectivas y pueden ser implementadas de forma continua para asegurar el crecimiento y desarrollo de los docentes.

2.1.3. Regionales

Díaz, (2021) en su trabajo de *investigación “Coaching Educativo y Desempeño Docente en la I.E. Abraham Valdelomar. Carmen Alto, Ayacucho, 2021”*. La muestra de 30 profesores de nivel secundario comprendió la población. Los instrumentos incluyeron dos cuestionarios, uno para el coaching educativo y el otro para el desempeño docente. La variable 1 comprende un total de 20 preguntas con opciones de escala Likert, y la variable 2 contiene 34 preguntas con opciones de respuesta de escala Likert. La prueba

de hipótesis estadística demostró la correlación positiva entre la variable coaching educativo y la variable desempeño docente en la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Carmen Alto 2021. La correlación es grande y estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (bilateral) y con una fuerza del 71.3% (Alta, o Fuerte).

Quispe (2021), en su tesis *"Gestión Escolar y la Mejora de la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa 'Tomas Paullo Sulca' en el Distrito de Tambillo - Ayacucho, 2018."* Su investigación fue de tipo aplicada a nivel explicativo con un diseño pre-experimental, y la muestra consistió en 19 docentes. Se utilizó la hoja de observación como vehículo de recolección de datos. Estos resultados proporcionaron la base para concluir que el desarrollo de la gestión escolar tiene implicaciones significativas en la gestión, y las cifras de significancia indicadas a través de las estadísticas asociadas confirman que el nivel de significancia es $p=0.000$, menor que $\alpha=0.05$ y, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que confirma la hipótesis general.

Mancilla (2022) en la tesis *"Herramientas del coaching educativo para fortalecer la resiliencia en estudiantes de Universidad Nacional Autónoma de Huanta 2020-22021"* Tesis doctoral en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Tipo de investigación cuantitativo con proyecto cuasi experimental. La muestra estuvo conformada por 44 estudiantes, 22 del grupo control y 22 del grupo experimental. La recopilación de datos lo realizó con un cuestionario de resiliencia, los efectos obtenidos permiten ultimar que el progreso del programa instrumentos del coaching educativo promueve efectos significativos en el fortalecimiento de la resiliencia en las dimensiones de competencia social, resolución de problemas, autonomía, sentido de propósito y futuro.

Pineda (2021) en su tesis *"Coaching educativo en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta"* Tesis de maestría en

la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tipo de investigación Aplicada, de nivel explicativo, cuyo diseño es el pre experimento con un solo grupo. Los métodos que utilizó fueron el científico, inductivo-deductivos, experimentales y estadísticos. La población fue de 117 y la muestra fue de 31 profesores de la I.E González Vigil en el distrito de Huanta. Usó un cuestionario tipo Likert. La conclusión a la que arribó fue: El coaching educativo influye en el desempeño de los profesores de la I.E González Vigil en el distrito de Huanta. El chi-cuadrado calculado fue ($62 > 7.378$) mayor que el chi-cuadrado teórico.

En consecuencia, los antecedentes internacionales en la investigación sirvieron como una perspectiva global y permitió entender cómo se relacionan los problemas locales con tendencias y eventos mundiales; asimismo los antecedentes nacionales y regionales proporcionaron un marco para entender cómo se ha desarrollado el desempeño docente en un contexto específico. Analizar informes de desempeño y evaluaciones de políticas educativas previas que ayudó a identificar fortalezas y debilidades en la formación y práctica docente a nivel nacional y regional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Orígenes del Coaching

El origen del término "coche" se remonta a los siglos XV y XVI, en la ciudad húngara de Kocs, a unos 70 kilómetros de Budapest. Kocs se convirtió en una parada clave en los viajes entre Viena y Pest, lo que popularizó el uso de carruajes tirados por caballos. Estos carruajes eran los primeros en contar con sistemas de suspensión, ofreciendo un mayor confort en comparación con las cabañas tradicionales. Así, el "kocsi szekér" o "carro kochi" comenzó a ser reconocido como un símbolo de excelencia (Ravier, 2010, p. 80).

En tal sentido, la palabra "coaching" tiene origen húngaro, y deriva de "coche", que es un objeto que se utiliza para realizar la función de transportar personas de un lugar a otro, es el mejor, más cómodo y conveniente medio de transporte.

Dilts (2004) explica que el término coaching tiene su origen en la palabra inglesa medieval coach, que significaba "coche" o "carruaje". Esta metáfora se mantiene vigente en el uso actual del concepto, ya que el coach es entendido como un medio que facilita el traslado de una persona o de un grupo desde su situación inicial hacia un estado o meta deseada (p. 29).

Por su parte, Poves (2008) también señala que el término coaching proviene de la palabra francesa coach, que significa "carruaje", es decir, un vehículo diseñado para transportar personas de un lugar a otro. Esta acepción mantiene su sentido metafórico en la actualidad, ya que el coach se concibe como un medio que acompaña y facilita el traslado de una persona o de un grupo desde un punto de partida hacia un destino u objetivo deseado (p. 18).

Frente a las definiciones dadas, considero que el coaching se presenta como un vehículo de innovación que permite a las personas moverse de un estado a otro, ayudándolas a salir de su zona de confort. En este proceso, el coach actúa como un apoyo clave, potenciando las capacidades individuales y proporcionando herramientas para desarrollar estrategias que promuevan el crecimiento personal y profesional. Este enfoque integral está diseñado para facilitar el éxito en la vida y en la carrera, generando resultados extraordinarios tanto a nivel personal como empresarial. A través de la formación, se busca mejorar el desempeño, profundizar en la autocomprensión y elevar la calidad de vida, garantizando un aprendizaje continuo que fomente cambios de comportamiento duraderos.

2.2.2. Definición del coaching

El coaching es una expresión que actualmente está de moda en el campo educativo, no obstante, este término es más usado en los círculos empresariales. En ese sentido, hoy por hoy diferentes autores se han preocupado por definir el coaching, sin embargo, algunos autores la definen desde los diferentes puntos de vista que en su sentido común llegar a una sola idea, veamos:

Wolk, (2007) define como un “Socio facilitador del aprendizaje, que acompaña al otro en una búsqueda de su capacidad de aprender para generar nuevas respuestas a situaciones que enfrenta en los diversos ámbitos de su vida” (p.9).

Bayón (2015) señala el siguiente:

El Coaching ha de entenderse como una técnica científica que permite llevar a cabo un proceso de ayuda individualizado en el ámbito personal o profesional, ya sea a una sola persona, a un equipo de trabajo o una organización, para liberar su talento y potencial, maximizando la efectividad de sus actividades ejecutando el plan de acción acordado (p.2).

En efecto, se trata de una técnica eficaz personalizada que facilita el autodescubrimiento y el desarrollo del potencial individual o colectivo. Su propósito es maximizar la efectividad mediante la toma de conciencia, la autorregulación y el compromiso con acciones concretas, promoviendo tanto el rendimiento como el crecimiento personal.

Para Whitmore (2011), “consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño y ayudarle a aprender en lugar de enseñarle” (p.20).

La interacción humana es común en las organizaciones, y la comunicación y la asistencia mutua son parte del día a día en las organizaciones laborales, pero si las

personas confunden enseñar con enseñar, se podría pensar que coaching es practicar esta práctica en una organización. Inspección, en otras palabras, el coaching no es dar instrucciones, difundir hechos los cual no nos sirve de mucho, dado que todas estas cosas se pueden hacer de diferentes maneras, algunos de ellos no tienen nada que ver con el coaching, pero si ver con la forma en que se hacen estas cosas y como con lo que se hace. El coaching es eficaz en gran parte porque promueve las buenas relaciones interpersonales e intrapersonales.

En términos generales se trata de un proceso de “acompañamiento” o “guía”, porque el coach es un experto con formación entendida en técnicas y estrategias de ayuda que permite crear espacios de diálogo y reflexión entre las personas, con la finalidad de fortalecer capacidades de desarrollo personal.

2.2.3. *Coaching educativo*

Según Wise y Avendaño (2013), el coaching educativo es un proceso que busca potenciar el desarrollo personal y profesional de los docentes y estudiantes, a través de un enfoque colaborativo que fomenta la reflexión y el aprendizaje continuo. Este enfoque permite a los participantes identificar sus objetivos, superar obstáculos y alcanzar un mayor nivel de efectividad en sus roles educativos. Agrega que, "el coaching educativo transforma la manera en que los educadores y estudiantes se relacionan con el aprendizaje, facilitando un entorno donde se promueve la autoeficacia y la responsabilidad" (p. 112).

El coaching educativo, según Whitmore (2010), define como un proceso que permite a los educadores y estudiantes descubrir su potencial, establecer metas y desarrollar habilidades para alcanzar el éxito. Este enfoque se basa en el diálogo y la reflexión, fomentando un ambiente de confianza y apoyo que propicia el aprendizaje y el crecimiento personal.

Asimismo, señala que "el coaching es una forma de aprendizaje que se centra

en el desarrollo personal y profesional, ayudando a las personas a encontrar sus propias respuestas y motivaciones" (p. 18). A través de este proceso, los docentes pueden mejorar su práctica educativa y los estudiantes pueden maximizar su rendimiento académico. El coaching educativo, según Bou (2013) señala que:

El coaching educativo incentiva a los profesores, padres, directivos y estudiantes para que sean capaces de obtener una nueva visión de su situación y la del otro, de igual forma pretende brindar una interpretación distinta de la realidad que favorezca la reflexión, el acercamiento de posturas, la empatía, el cambio de perspectivas y, por tanto, reproduzca acciones diferenciadoras [...] (p 22).

El coaching se entiende como un método para mejorar el rendimiento de las personas, y en el ámbito educativo se considera una metodología de aprendizaje interpersonal. Su objetivo es construir relaciones armónicas a través del acompañamiento, lo que permite generar una movilización en los estudiantes. En las aulas, el coaching busca despertar técnicas de transformación, cambio y logro de metas de aprendizaje, comenzando con el ejercicio de valores humanos.

Por otro lado, el coaching educativo se toma como una herramienta que ayuda a posibilitar a los docentes y educandos a incrementar sus capacidades de resolución de problemas entre pares, incentivando a una motivación aún más positiva.

En una entrevista de 2010, Ana Embid define el coaching educativo como el arte de acompañar a las personas en su desarrollo y crecimiento humano de manera efectiva y en bienestar. Este proceso se lleva a cabo a través de la conversación, empoderando a los individuos para que crean en sí mismos.

Lozano (2008) sostiene que, en el contexto del coaching educativo, el coach no indica directamente a los agentes educativos qué deben hacer. Por el contrario, emplea preguntas reflexivas orientadas a influir en los procesos internos de pensamiento, los cuales posteriormente se traducen en comportamientos observables que contribuyen

progresivamente a mejorar el desempeño docente (p. 127).

A medida que cambia el pensamiento interno de los docentes, nuevos comportamientos emergen, lo que mejora sus relaciones con colegas y directivos, y fortalece el ambiente de trabajo. Por ejemplo, si un profesor muestra mal humor hacia su trabajo y sus compañeros, esto puede afectar negativamente la actividad pedagógica. En situaciones así, el coaching resulta útil. A través de diálogos guiados por un coach, se utilizan preguntas y ejercicios de reflexión para motivar a los docentes, ampliar sus capacidades internas y fomentar la comunicación con confianza. Esto permite la creación de nuevos modelos psicológicos y mejora el entorno laboral. El coaching educativo busca llevar a la persona más allá de su zona de comodidad, logrando nuevos comportamientos que hacen su trabajo más efectivo y desarrollan un modelo mental de liderazgo.

El coaching educativo nace con el objetivo de crear espacios de aprendizaje interrelacionados, promoviendo un modelo colaborativo y no directivo. Este enfoque permite a los estudiantes ir más allá de la simple acumulación de información, impulsando cambios profundos en sus patrones emocionales y de pensamiento, así como en su capacidad para continuar creciendo. El coach tiene un rol de guía, como lo muestra el siguiente gráfico:

Figura 1

Cuadro comparativo entre el guía y el coach

GUIA	COACH
Guiar	Retroalimentar, refinar
Enseñar	Reflexionar, preguntar
Modelar	Escuchar, apoyar
Presentar	Cultivar autonomía

Fuente: WISE Donald, El coaching para el liderazgo educativo. USAID. Guatemala, febrero de 2013. P. 32

2.2.4. *Objetivos del coaching educativo*

Según Poves (2008), los objetivos del coaching educativo son diversos y están orientados a mejorar el desempeño de todos los involucrados en el proceso de aprendizaje. En primer lugar, se busca aumentar la capacidad reflexiva de los docentes, permitiéndoles evaluar y mejorar su práctica laboral. Asimismo, se pretende ofrecer oportunidades para que reconozcan aspectos que podrían haber pasado desapercibidos en su enseñanza.

En la misma línea, otro objetivo fundamental es motivar a los educadores al salir de su zona de confort mediante el uso de preguntas reflexivas, lo que les impulsa a explorar nuevas formas de abordar su trabajo. Además, se promueve la autoevaluación para alcanzar mejores resultados y se incentivan actividades que fomenten la empatía, la comunicación efectiva y el liderazgo en equipo. Este enfoque integral facilita un ambiente de aprendizaje más enriquecedor y colaborativo (p. 45).

A través del coaching educativo, se busca ayudar a profesores, estudiantes, padres y líderes a comprender y mejorar sus relaciones interpersonales. Este enfoque promueve la reflexión, la empatía y el cambio de perspectiva, permitiendo a todos los involucrados ampliar su visión del mundo y observar las situaciones de manera diferente. Solo así se pueden desarrollar nuevas estrategias, acciones y formas de comportamiento y comunicación.

Según Bou (2013), considera que los objetivos deben incrementar la capacidad de consciencia de las personas que participan en todo proceso de aprendizaje. Como lo define el diccionario Webster: “La consciencia implica adquirir un conocimiento de algo a través de la reflexión, la observación o la interpretación de lo que uno ve, oye y siente.” (p 162).

En síntesis, se pretende aumentar la capacidad reflexiva de los docentes en su desempeño laboral, ofreciendo oportunidades para que reconozcan aspectos que anteriormente no habían percibido. Además, se motiva a los docentes a salir de su zona de confort mediante preguntas reflexivas, lo que les permite explorar nuevas posibilidades. También se incentiva la autoevaluación para lograr mejores resultados y se fomentan actividades que promuevan la empatía, la comunicación efectiva y el liderazgo en equipo.

2.2.5. *Coaching educativo en los docentes*

Actualmente, la predisposición a la formación de los docentes de los diferentes institutos, escuelas de educación superior y/o universidades, mediante el desarrollo de diferentes modalidades de trabajos como proyectos de formación en instituciones educativas supone nuevas estrategias de atención, nuevas necesidades y retos en cada docente. El argumento profesional, como ámbito de desarrollo eficaz, implica situarse y adentrarse de nuevas prácticas pedagógicas.

Según Imbernón, (2007), “la adquisición de un conocimiento pertinente y útil no se puede separar del desarrollo de la competencia profesional concebida como un conjunto de capacidades de actuación en la práctica en situaciones sociales y educativas complejas e impredecibles”. (p. 132).

En tal sentido, el presente trabajo de investigación pretende que el coaching educativo como estrategia formativa logre ofrecer aportaciones que incrementarían el valor para la formación de los docentes. Además, Vaillant (2009) afirma que el “el coaching educativo se proyecta como una forma innovadora de formación con un marcado carácter práctico” (p. 97). Actualmente se propone al coaching educativo como una estrategia sistemática para la formación pedagógica.

En resumen, la formación del profesorado debe enfocarse en la gestación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza efectiva, la intervención en la gestión

escolar y el progreso de la profesionalidad e identidad docente. Esto implica que los docentes trabajen de manera cooperativa para desarrollar la inteligencia, la personalidad y las habilidades físicas de sus alumnos. Además, los docentes deben asumir el papel de líderes o guías, respondiendo adecuadamente a las necesidades de calidad educativa de la población actual.

2.2.6. Características del coaching educativo

Según Bou (2012), el coaching educativo se caracteriza por varias dimensiones clave. En primer lugar, se destaca su enfoque personalizado, que se adapta a las necesidades individuales de docentes y estudiantes. Este método también se centra en el desarrollo de habilidades tanto personales como profesionales, permitiendo que cada participante crezca en diferentes áreas.

Además, el coaching educativo es un proceso colaborativo que fomenta una relación de cooperación entre el coach y el coachee. A través de este vínculo, se promueve la reflexión crítica, lo que ayuda a los participantes a evaluar sus prácticas y creencias. También está orientado a alcanzar resultados concretos y medibles, lo que permite evaluar el progreso y ajustar estrategias según sea necesario.

Otro aspecto importante es el apoyo emocional que ofrece, creando un espacio seguro donde educadores y estudiantes pueden explorar sus emociones y desafíos. Por último, el coaching educativo promueve una cultura de aprendizaje continuo, fomentando el desarrollo y la actualización constante de conocimientos y habilidades. "Estas características convierten al coaching educativo en una herramienta valiosa para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje" (Bou, 2012, p. 45).

Concreto. Se concentran en comportamientos que pueden mejorarse. El entrenador utiliza un lenguaje específico y claro y recuerda a la persona que está siendo "entrenada" que sea específica. Se concentra en los aspectos objetivos y descriptivos

del rendimiento. El rendimiento solo puede mejorarse cuando puede describirse con precisión para que ambas partes entiendan exactamente de qué se está hablando.

Interactivo. Como expresa Bou (2013), aborda el ámbito educativo de esta manera: "El coaching educativo quiere aportar su pequeño grano de arena para una mejor sociedad a través de la calidad del sistema educativo, impactando en todos sus niveles... y especialmente en sus actores (profesores, estudiantes, centros educativos, padres...)." (p. 19)

Responsabilidad compartida. Según Whitmore (2017), implica que tanto el coach como el educador colaboran activamente para mejorar el proceso educativo, asumiendo cada uno un rol que fomenta la auto-reflexión, la toma de decisiones consciente y el compromiso con los resultados. Esta práctica conjunta potencia el aprendizaje y el desarrollo profesional continuo, generando un compromiso mutuo con el éxito del estudiante.

De acuerdo con Knight (2007), refiere a la coparticipación entre docentes y coaches para diseñar y ejecutar estrategias educativas que atiendan las necesidades específicas del alumno. Este enfoque promueve la corresponsabilidad en la mejora de prácticas pedagógicas y en el acompañamiento del estudiante, reconociendo que el éxito educativo es un objetivo colectivo y no individual.

Respeto. Whitmore (2017), indica que es la aceptación genuina y la valoración de las capacidades, opiniones y experiencias del educador, lo cual crea un ambiente seguro y de confianza. Este respeto es fundamental para facilitar la apertura, el diálogo honesto y el aprendizaje mutuo, elementos clave para el desarrollo efectivo del coaching.

Se trata de uno de los elementos más importantes en cualquier situación, y que el coaching considera clave para conseguir un proceso correcto. El respeto hacia la o las personas, sus opiniones, ideas, sentimientos, reacciones, emociones, acciones. En

resumen, ser conscientes de que todos tenemos derechos, incluso a decir no, y que eso no tiene por qué afectar de manera negativa. El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching.

Disciplina. Costa y Garmston (2016) la definen en términos de la capacidad del educador y del estudiante para desarrollar habilidades de autocontrol y autorregulación, bloques fundamentales para la retención del compromiso con los objetivos de aprendizaje. El coaching desarrolla la disciplina interna, en lugar de la disciplina impuesta externamente, y practica hábitos que perduran y aseguran la perseverancia y la responsabilidad personal.

Knight (2007) sugiere que la consistencia y el rigor en la práctica docente, y en la práctica del coaching, se logran a través de la reflexión sobre la práctica individual y el uso de estrategias que apoyan el desarrollo profesional y el logro de objetivos. No es una disciplina estricta en absoluto, es una que está enraizada en el compromiso con el desarrollo personal y profesional a largo plazo. Quizás conocen el objetivo, saben lo que quieren lograr, pero es de utilidad limitada si no se imponen una disciplina a sí mismos, una que les ayude a crear circunstancias propicias para el aprendizaje, una que promueva elementos como la escucha activa, las habilidades sociales o la comunicación efectiva. Esa disciplina reforzará todas las acciones diarias realizadas.

Escucha Activa. Whitmore (2017), implica prestar atención plena y consciente al educador o estudiante, no solo a sus palabras, sino también a sus emociones y lenguaje no verbal. Esta práctica facilita una comprensión profunda, permite validar las experiencias y genera un espacio de confianza donde se promueve el aprendizaje significativo y el desarrollo personal.

En síntesis, es la forma de Comunicación que demuestra al hablante que el oyente le ha entendido.

2.2.7. Fases del coaching educativo

Según, la Universidad Europea (2023), señala que, para llegar hasta ahí, el proceso de coaching educativo consta de las siguientes 5 fases o pasos:

Exploración. Esto significa examinar de manera extremadamente detallada a las personas tanto como grupos como a nivel individual. A partir de este paso, sabremos más sobre los participantes: cuáles son sus intereses y qué esperan (académicamente y personalmente), cómo se sienten, qué temas les importan y cuáles son sus fortalezas y debilidades. De esta manera, será más fácil realizar todos los cambios necesarios y facilitar una enseñanza personalizada acorde a su perfil y/o situación.

Planificación. Es el momento en que tanto el coachee como los participantes piensan juntos, establecen estos objetivos y se comprometen con ellos. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, tangibles y, lo más importante, alcanzables.

Además, hay que diseñar y establecer un plan de acción para lograrlos. Todo ello basándose en las fortalezas y limitaciones grupales e individuales, y teniendo en cuenta que podría variar conforme a los avances y el ritmo al que estos se vayan produciendo.

Motivación. Con este fin, necesitamos crear un ambiente de trabajo que haga que los estudiantes se sientan seguros y confiados antes de comenzar a trabajar. Y esto, junto con un proceso de enseñanza-aprendizaje personalizado, hará que estén más interesados al enfrentar los desafíos que se presenten, cumplan los objetivos establecidos con alta probabilidad y, por lo tanto, se desarrollen tanto a nivel académico como personal.

Puesta en marcha - ejecución. Es hora de "ponerse manos a la obra": involucrarse, tomar decisiones, detectar errores, aprender de ellos, etcétera. Aunque el docente pueda inicialmente apoyar (o guiar) tanto al estudiante como a su propia clase durante el desarrollo, la idea es que gradualmente asimilen el procedimiento hasta que

finalmente funcione por sí solo. De cualquier manera, el acompañamiento y el monitoreo siempre estarán presentes.

Evaluación. Después de completar el proceso de trabajo, será necesario evaluar objetivamente cómo ha ido. Para ver si se han alcanzado los objetivos y qué impacto han tenido estos objetivos en los niños, tanto a nivel educativo como personal, entonces, el docente y los estudiantes deben proporcionarse retroalimentación mutuamente para actualizarse sobre el progreso. Para lograr esto, ambas partes deben involucrarse en una comunicación abierta y fluida.

También se puede aprovechar esta fase para hacer comentarios, dar consejos o proporcionar información que pueda ayudar a mejorar en un futuro.

2.2.8. Desempeño laboral docente

El desempeño laboral docente constituye un eje fundamental en la calidad educativa, ya que implica la capacidad del profesor para planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza, generando condiciones que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Desde esta perspectiva, el Minedu (2017) destaca que el desempeño no solo se limita a la transmisión de contenidos, sino que requiere reflexión continua, actualización profesional y adaptación a las necesidades reales del aula.

En este sentido, desempeñar bien la labor docente implica articular conocimientos pedagógicos, habilidades técnicas y actitudes éticas orientadas al logro de objetivos educativos. Sin embargo, el desempeño laboral no depende únicamente de las capacidades individuales del docente, sino también del contexto institucional y sociocultural en el que se desarrolla, tal como lo plantea Montenegro (2003 citado por Pineda, 2021), al señalar que su eficacia está mediada por factores del propio docente, del estudiante y del entorno.

Esta complejidad explica por qué el desempeño docente se ha convertido en un criterio clave para la toma de decisiones institucionales y políticas educativas (Córdoba

y Montenegro, 2021), orientadas a garantizar estándares de calidad. Por ello, evaluarlo implica considerar no solo resultados, sino procesos pedagógicos, gestión del aula, participación en la comunidad educativa y capacidad reflexiva.

Bajo esta línea, autores como Andriani et al. (2018) subrayan que el desempeño se evidencia en el cumplimiento responsable de las funciones profesionales vinculadas a los objetivos institucionales, mientras que Perrenoud (1998, citado en Cerón et al., 2020) enfatiza la importancia de actuar de manera pedagógicamente eficaz, administrando estrategias que regulen y retroalimenten el aprendizaje. A su vez, Hernández y Sarramona (1986 citado por Falcón, 2016) señalan que un buen docente es aquel que promueve la superación de sus estudiantes, y Mendoza et al. (2013) destacan que esta labor se fortalece mediante la práctica pedagógica continua y la identificación profesional.

En síntesis, el desempeño laboral docente es un proceso dinámico y reflexivo que articula conocimientos, habilidades y actitudes para promover aprendizajes significativos, mejorar la práctica docente y contribuir a la calidad educativa en su conjunto.

2.2.9. Importancia del desempeño laboral docente

Un buen maestro puede cambiar la vida de un estudiante, significa y resalta la influencia positiva que un docente efectivo puede tener en la vida de sus alumnos, no solo en lo académico, sino también en su desarrollo personal. De ahí que el desempeño laboral didáctico es fundamental en la causa educativa, ya que los docentes son quienes guían, inspiran y facilitan el aprendizaje de sus estudiantes. Un docente efectivo no solo imparte conocimientos, sino que también crea un ambiente de confianza y motivación, donde los alumnos se sienten valorados y estimulados a participar.

Un maestro comprometido puede identificar las necesidades individuales de sus alumnos y adaptar su enseñanza para fomentar el aprendizaje inclusivo. Esto no solo

mejora los resultados académicos, sino que también ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades sociales y emocionales esenciales para su vida. Por ello Freire, (1970) señala que "La enseñanza es un acto de amor y responsabilidad." Esta cita refleja que el desempeño docente va más allá de la transmisión de conocimientos; implica una responsabilidad afectiva hacia los estudiantes.

Además, el desempeño de los docentes impacta en la cultura educativa de una institución. Cuando los maestros demuestran pasión por su trabajo y un alto nivel de profesionalismo, se crea un ambiente positivo que beneficia a toda la comunidad educativa y contribuye a la formación de futuros ciudadanos críticos y responsables, capaces de contribuir al desarrollo social y económico de su entorno.

2.2.10. Características del desempeño laboral docente

Según Avalos (2011), el desempeño docente se caracteriza por la planificación didáctica, la capacidad de comunicación, la gestión del aula, el compromiso ético y la evaluación formativa. Estas características permiten que el docente facilite un ambiente de aprendizaje significativo, inclusivo y motivador.

Por otro lado, Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy (2007) destacan que el desempeño docente también se fundamenta en la autoconfianza y la percepción de autoeficacia del docente, lo que influye directamente en su capacidad para innovar, adaptarse a las necesidades de los estudiantes y mantener una actitud proactiva en su desarrollo profesional.

El desempeño docente se caracteriza por una serie de atributos que son esenciales para el éxito en el aula y el desarrollo integral de los estudiantes. En primer lugar, el compromiso es fundamental; un docente apasionado no solo se preocupa por la enseñanza, sino que también busca inspirar a sus alumnos y motivarlos a alcanzar su máximo potencial.

La conciencia del contenido es otra característica clave. Un maestro debe tener un dominio sólido de la materia que imparte, lo que le permite responder preguntas y guiar a los estudiantes de manera efectiva. Esto va de la mano con las habilidades pedagógicas, que incluyen el uso de diversas metodologías y técnicas didácticas para atender diferentes estilos de aprendizaje, garantizando que todos los alumnos puedan participar y beneficiarse.

La comunicación efectiva también juega un papel crucial. Un buen docente se comunica de manera clara y accesible, fomentando un ambiente de diálogo abierto donde los estudiantes se sientan cómodos para expresar sus ideas y dudas. La empatía es igualmente importante, ya que un docente que comprende las emociones y necesidades de sus estudiantes puede crear un entorno seguro y de apoyo, lo que facilita el aprendizaje.

Además, la capacidad de evaluación es esencial para medir el progreso de los alumnos. Esto implica no solo calificar, sino también proporcionar retroalimentación constructiva que ayude a los estudiantes a mejorar. La flexibilidad en la enseñanza permite al docente adaptarse a situaciones imprevistas y ajustar su enfoque según las necesidades del grupo.

La colaboración con otros docentes y con la comunidad escolar enriquece el proceso educativo, mientras que la autonomía profesional permite a los educadores tomar decisiones informadas sobre su práctica. Por último, el desarrollo profesional continuo es vital; los docentes deben estar dispuestos a aprender y evolucionar, participando en formaciones que les permitan mejorar sus habilidades y conocimientos.

No solo estas características definen el desempeño docente, sino que también influyen en la calidad general de la educación que reciben los estudiantes. Por otro lado, el Ministerio de Educación (2017), en el manual del Marco para el Buen Desempeño Docente (MBDD), especifica las habilidades y conocimientos que un docente debe tener

para ser considerado un profesional altamente efectivo capaz de impactar positivamente en el aprendizaje de sus estudiantes. En consecuencia, el MBDD se agrupa en cuatro dominios, que, para fines de investigación, nos referiremos a ellos como desempeños, nueve competencias y 40 desempeños (indicadores). El Perfil de Egreso de la Formación Inicial Docente proporciona una visión común y comprensiva de las competencias profesionales que deben desarrollarse progresivamente a lo largo de la formación, si un docente ha de demostrar competencia en la práctica de la enseñanza. El perfil permite una formación integral y especializada basada en la práctica, la investigación y la innovación, permitiendo a los estudiantes desarrollar competencias que serán instrumentales en la realización de sus deberes docentes con ética, eficiencia y eficacia, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

Este perfil se ajusta a los dominios y competencias del MBDD, que conceptualiza la profesión docente como una actividad compleja, compartiendo algunas dimensiones con otras profesiones, pero también definiendo aquellas que son específicas de la docencia.

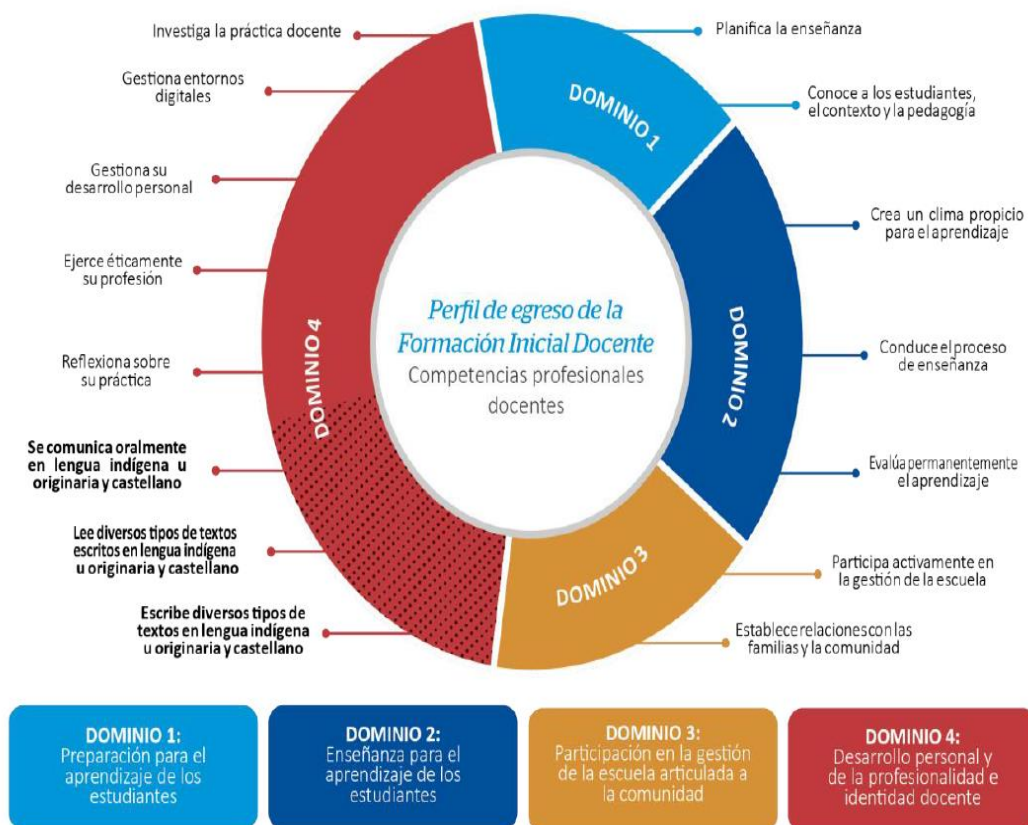
El perfil del egresado está alineado con los conjuntos de competencias que son transversales a las competencias profesionales desarrolladas en el MBDD y se relacionan con la formación integral necesaria para los docentes del siglo XXI. Allí, la capacidad de involucrarse en competencias de enseñanza y aprendizaje es crítica para el profesionalismo y la identidad docente en la parte inicial de la formación. Para mejorar el aspecto organizativo y de coherencia del Perfil del Egresado, ubicamos estas competencias en el dominio 4 (al cual se ha añadido el término "personal") del MBDD.

Estas competencias incluyen el desarrollo de la práctica personal y la gestión de espacios digitales, al mismo tiempo que integran habilidades investigativas para proporcionar reflexión y decisiones basadas en evidencia hacia la mejora de la práctica docente.

Se han colocado tres competencias comunicativas específicas en la lista de formación inicial docente para la educación intercultural bilingüe en la educación inicial y primaria: i) comunicarse oralmente en una lengua indígena o nativa y en español con diferentes interlocutores para facilitar el aprendizaje en diferentes situaciones comunicativas; ii) leer varios tipos de textos en una lengua indígena o nativa y en español con diferentes interlocutores para promover el aprendizaje en diferentes situaciones comunicativas; y iii) escribir varios tipos de textos en una lengua indígena o nativa y en español con diferentes interlocutores para apoyar el aprendizaje en diferentes situaciones comunicativas. Estas competencias destacan el crecimiento del estudiante en ambos idiomas durante su Formación Inicial Docente a lo largo de su formación profesional.

Figura 2

Perfil de egreso de la formación inicial docente



Fuente: Data, Dirección de formación inicial docente. DIFOID, 2019

2.2.11. Desempeño docente y la escuela que queremos

Según Fullan (2016), para lograr esta escuela, el desempeño del docente debe ir más allá de la transmisión de contenidos, incorporando habilidades como la innovación pedagógica, la colaboración profesional y el compromiso ético con la comunidad educativa.

Delors (1996), en su informe “La educación encierra un tesoro”, plantea que la escuela deseada debe estimular no solo el conocimiento académico, sino también capacidades para la vida, tales como aprender a ser, aprender a convivir y aprender a hacer. En este marco, el desempeño docente se orienta hacia la formación integral del estudiante, la capacidad de adaptación a los cambios sociales y culturales, y el fomento de valores como el respeto y la responsabilidad.

Para el logro de los aprendizajes se necesita que las instituciones educativas asuman y se involucren de tales aprendizajes, ostente una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que ordena sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales.

Desde este punto de vista, las instituciones educativas se convierten en escenarios estratégicos donde se gestione el cambio para garantizar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se conduce a través de los siguientes componentes:

Gestión escolar. El director y el consejo escolar deben estar pedagógicamente comprometidos y ser responsables de lo que sucede en el aula para los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. La organización escolar de los actores educativos (administradores, maestros, estudiantes, padres, líderes comunitarios) participa y dirige la escuela democráticamente con el objetivo de aprender a través de sus actividades.

Convivencia. Las relaciones humanas en el aula y en todos los demás espacios escolares se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto por las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, junto con la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos. Se confía en la capacidad y el potencial de los estudiantes para aprender a pesar de la adversidad.

Relación entre escuela, familia y comunidad. Un nuevo pacto escuela-comunidad, uno que promueva el aprendizaje y los procesos pedagógicos. Este aprendizaje tiene lugar en el aula y la escuela como una experiencia social, cultural y productiva de la localidad junto con las diversas formas de conocimiento; los maestros comunitarios (sabios y sabias) están involucrados en los procesos de aprendizaje. Las muchas familias están educadas y conscientes de qué tipos de aprendizaje deben promover las escuelas para sus hijos hoy con la asistencia de las autoridades del sector, y fomentan otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la mejor manera de lograrlos.

Procesos pedagógicos. El aprendizaje ocurre de manera inquisitiva. Los educadores promueven un aprendizaje crítico, reflexivo y creativo en beneficio de los estudiantes; utilizando diferentes recursos y métodos de investigación de manera continua. El aprendizaje también es colaborativo: los estudiantes trabajan en equipos, aprendiendo unos de otros utilizando conocimientos compartidos y trabajando juntos desde diferentes puntos de vista. La diversidad actual en el aula está suficientemente enfocada, teniendo en cuenta: 1) La individualidad, el perfil sociocultural y lingüístico de los estudiantes del grado en particular; y 2) Necesidades. Se desarrollan y evalúan habilidades y capacidades creativas y de resolución de problemas.

2.2.12. Dimensiones del desempeño docente

Rodríguez y Fernández (2018) señalan que estas dimensiones están interrelacionadas y conforman un desempeño docente integral, donde la eficacia

profesional se mide no solo por el dominio del contenido, sino también por la capacidad de generar un ambiente de aprendizaje significativo y atención a la diversidad.

En este caso, se refiere a la práctica docente y al conjunto de prácticas profesionales que impactan favorablemente el aprendizaje de los estudiantes, según Minedu (2017), cuando se trata de la descripción de un comportamiento específico y delimitado que se espera de un individuo. Independientemente de las actuaciones, siempre hay también una dimensión ética subyacente en la enseñanza, que se centra en la prestación de un servicio público y el desarrollo integral de los estudiantes. Bajo este argumento, la investigación ha identificado cuatro (4) dimensiones o campos conjuntos: preparación para la enseñanza, el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en general, y la identidad profesional y docente.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión incluye el desarrollo de experiencias de aprendizaje adecuadas para los estudiantes de Educación Básica, basadas en competencias. Esto requiere atención a las alternativas en la planificación de estrategias que combinen los procesos de producción y aplicación del conocimiento, así como los avances tecnológicos y científicos y la diversidad sociocultural y lingüística a la luz de los requisitos del siglo XXI para la Formación Docente.

Por lo tanto, es fundamental comprometerse con tres pilares del dominio para abordar los tres principios fundamentales mencionados: en primer lugar, apreciar y valorar la diversidad estudiantil diferente -lo opuesto a la homogeneidad en los principios de enseñanza y el desarrollo de la noción de datos precisos e imparciales; en segundo lugar, aprender sobre el desarrollo cognitivo de un niño pequeño, donde se observan los potenciales de aprendizaje de un ser humano antes de la intervención del docente;

en tercer lugar, la planificación basada en competencias donde el recurso se conecta claramente entre y el objetivo, situación desafiante de la integración de la capacidad.

Una preparación adecuada para el aprendizaje de los estudiantes requiere poseer un profundo entendimiento de varias áreas fundamentales de conocimiento para la práctica docente. La primera es conocer a los estudiantes con respecto a las especificidades de sus características individuales, socioculturales, así como lingüísticas y contextuales. Esto es importante para el diseño de experiencias de aprendizaje significativas que aborden las necesidades y relevancia de sus estudiantes, al tiempo que sean altamente efectivas para lograr sus objetivos. En segundo lugar, es vital adquirir el conocimiento sobre los fundamentos pedagógicos, didácticos y disciplinarios que apoyan la intervención docente, en un diálogo que acomode diversas tradiciones y epistemologías y culturas. En tercer lugar, es crucial conocer el aprendizaje incrustado en el currículo actual, porque es el determinante que afecta no solo la movilización del aprendizaje de por vida, sino también su formación a nivel nacional, como estudiante.

Esto no se restringe al ámbito de entender el conocimiento de la enseñanza, sino que se extiende con la construcción y organización de oportunidades de aprendizaje, de cómo articular y decidir sobre la elección de la ruta y los medios elegidos. Esto consiste en la evaluación del desarrollo de competencias de los estudiantes, criterios para la recolección de evidencias que apoyen el monitoreo y retroalimentación sobre el aprendizaje de los estudiantes y la organización de condiciones, situaciones y estrategias de enseñanza a lo largo de estos niveles y normas. Así, se proporciona coherencia en el dominio de la complejidad del aprendizaje, la evaluación, cómo se pretendía o se debe llevar a cabo la experiencia en el aula hacia los estudiantes, y los recursos, en relación con los diferentes intereses, necesidades, etc., de su aprendizaje.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El papel del docente en la educación ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas. Tradicionalmente, se ha centrado en la transmisión de conocimientos aislados y descontextualizados, y a menudo ha limitado el papel a un 'facilitador' que facilita externamente las actividades de aprendizaje. Así, en un nuevo enfoque del aprendizaje, que es más profundo, el docente se convertirá en un mediador estratégico en el proceso de instrucción/aprendizaje en un contexto más sofisticado basado en una nueva visión del aprendizaje.

Esta mediación ocurre cuando el docente introduce y crea situaciones y desafíos que activan la estructura cognitiva y socio-afectiva de los estudiantes, la cual está contextualizada en el contexto sociocultural donde se encuentran. Tales interacciones pedagógicas flexibles permiten el desarrollo de un aprendizaje situado y autónomo, así como una gestión adecuada del lenguaje y las tradiciones culturales de los estudiantes, apoyando su desarrollo integral.

Para aplicar bien este nuevo enfoque de enseñanza, la Formación Inicial del Profesorado se centra en tres procesos principales de mediación: 1) la construcción de competencias, el proceso de combinar diversos conocimientos para responder y resolver problemas ambientales que despiertan el interés de los estudiantes. En segundo lugar, el establecimiento de un entorno socioemocional enriquecedor que contribuya a condiciones de aceptación, apreciación y atención a la diversidad dentro del marco de la ciudadanía intercultural. Esto significa entender a los estudiantes en sí mismos, no solo sobre el contexto o contexto, sino, además, conocerlos como sujetos orientados política, sociocultural e históricamente. En tercer lugar, debe haber una evaluación formativa continua en relación con las necesidades de aprendizaje y retroalimentación regular sobre el progreso de los estudiantes.

Participación en la gestión escolar relacionada con la comunidad. Es muy importante tener participación ya que los cambios en el sistema educativo solo pueden tener éxito si los docentes participan en la gobernanza y administración de la escuela y, por lo tanto, desempeñan un papel en la toma de decisiones. Un ámbito destacado en el que se evidencia la participación es, de hecho, en el campo de la gestión escolar, considerado un terreno para la formación de procesos pedagógicos que garantizan la calidad del aprendizaje y para la expresión de la convivencia democrática e intercultural en los establecimientos educativos.

La participación en la gestión escolar es más que desarrollar, preparar y revisar documentos de gestión. Es igualmente importante que los docentes cooperen en la creación de un ambiente seguro, afectuoso y atractivo en relación con los enfoques transversales del sistema educativo y que todos los miembros de la comunidad educativa tengan oportunidades. Además, apoya el liderazgo pedagógico a través de esfuerzos colaborativos como parte de la visión y objetivos compartidos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes a nivel local, regional y nacional mediante la formulación de políticas educativas. Además, la participación es a menudo una práctica de construir continuamente un puente hacia una relación entre la escuela y la comunidad. Este vínculo ha estado históricamente cargado de sesgos, tanto en la ciudad como en el campo. Ha provocado que la visión de la socialización y los entornos de aprendizaje fuera de la escuela se consideren deficientes y peligrosos, y que se busque una relación utilitaria entre los actores dentro de la comunidad educativa.

De manera similar, la escuela ha sido percibida como un entorno aislado y homogéneo que se ha fragmentado y divergido del contexto más amplio de la vida social y, por lo tanto, solo ha conectado la escuela de manera muy limitada y difusa. Desde una nueva perspectiva de participación, es vital entender que cuando los docentes, padres y vecinos trabajan juntos, esto mejora la calidad del aprendizaje de los

estudiantes y también estimula el desarrollo local. La comunidad educativa no es un monolito; estamos vinculados a una variedad de lugares locales, regionales, nacionales y globales. Por lo tanto, los docentes deben ver la importancia de los diversos miembros de la comunidad educativa. También requiere una comprensión positiva y crítica del conocimiento, los recursos y las oportunidades proporcionadas por el contexto sociocultural. Como tal, también implica el desarrollo de los vínculos con la comunidad educativa, y a través de este diálogo de conocimientos, la integración y gestión de las experiencias y conocimientos ambientales, tanto en el contexto de las culturas locales como de los recursos y oportunidades de las sociedades.

El desarrollo personal y el carácter e imagen de los docentes. Day (2006) sostiene que el aprendizaje profesional contribuye no solo a las habilidades pedagógicas y la experiencia, sino también al desarrollo personal y emocional del docente, lo que influye directamente en su identidad profesional y compromiso con la pedagogía. Como sostiene el autor, la identidad en la enseñanza se construye experimentando, reflexionando y aprendiendo dentro del contexto de la educación.

Vaillant y Marcelo (2015) enfatizan que el desarrollo personal y profesional de los docentes está estrechamente asociado con el desarrollo de una identidad docente sólida que permite la toma de decisiones pedagógicas intencionales, éticas y situadas. Uno de los cambios cualitativos clave que hemos visto en la educación es el conocimiento de que el crecimiento personal es una necesidad básica para el desarrollo profesional de la enseñanza. Las prácticas docentes son el resultado de la preservación de una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes y colegas, así como de una relación recíproca y colaborativa con otros colegas que sirve como vehículo desde el cual se lleva a cabo el intercambio y la organización en muchos contextos y entornos institucionales.

Con ese fin, la Formación Docente desarrolla el autoconocimiento, la autoestima y la autorregulación emocional de los docentes. Esto es fundamental para la deconstrucción gradual de diversas prácticas pedagógicas y sociales destinadas a inspirar buenas relaciones con la variedad de grupos dentro de la comunidad educativa. La construcción de una identidad docente implica una naturaleza colegiada y relacional de la profesión, una reflexión reflexiva sobre la práctica docente y una comunicación asertiva para establecer consensos y objetivos comunes. Esto preparará al docente para establecer formas de desarrollo profesional continuo y crecimiento, además de interacciones colaborativas en el proceso de aprendizaje que beneficien al individuo. Individual o colectivamente, estos aprendizajes siempre se llevan a cabo en el contexto de una comunidad de aprendizaje institucional y profesional.

Estas comunidades están anidadas y necesitan el fomento de un sentido de pertenencia mediante la construcción de la identidad docente. También deben crearse habilidades de investigación para el establecimiento de comunidades de aprendizaje profesional. De manera similar, es importante que los docentes formen parte de un equipo de individuos comprometidos a ayudar a los estudiantes a mostrar un comportamiento ético en su práctica profesional. Esto exige que, a través de su formación, los estudiantes mejoren la dimensión socioemocional de los estudiantes; también comprendan las decisiones que están tomando y asuman la responsabilidad de sus acciones. Esto significa entender no solo la contribución socialmente significativa de estos individuos con su servicio al logro del bien común y el ejercicio de los derechos, sino también reconocerlos como sujetos políticos, con derechos individuales y colectivos que contribuyen a la construcción de una ciudadanía intercultural y desde el rol que desempeñan como profesionales la transformación de las relaciones sociales en un mundo complejo y cambiante. Lo anterior también significa construir las herramientas conceptuales que guíen la identificación de tales situaciones de desigualdad que deben ser abordadas.

Por último, el desarrollo profesional de los docentes encuentra apoyo y se ve potenciado por las tecnologías digitales. Estas son beneficiosas para generar interacciones que multiplican las experiencias de aprendizaje y fomentan el desarrollo de comunidades profesionales en el contexto de entornos virtuales.

2.3. Bases conceptuales

Aprendizaje. Es un proceso complejo y continuo que se ve influenciado por múltiples factores. Comprender cómo aprenden las personas es fundamental para diseñar estrategias educativas efectivas y promover el progreso particular y profesional a lo largo de la vida.

Coach. El coach es una especie de entrenador personal que nos ayuda a conseguir nuestros objetivos, durante el proceso se encarga de motivar e incentivar el desarrollo de las habilidades personales necesarias para conseguir el éxito en proyectos, trabajos o incluso en el deporte.

Coaching. Es un enfoque de gestión del talento humano, el cual adecuadamente incorporado a los estilos de liderazgo personales contribuye de manera consistente a los resultados de la organización.

Desempeño. Se refiere a las acciones o comportamientos observables en los empleados que son relevantes para alcanzar los objetivos de la organización.

Docente. Persona que se dedica a la enseñanza y educación de otros, generalmente en un contexto formal como escuelas, colegios o universidades.

Educación. Es la evolución racional de las capacidades del ser humano, orientada hacia su perfección y formación del carácter, preparándolo para la vida individual y social, con el objetivo de alcanzar la mayor felicidad posible.

Enseñanza. Es un proceso dinámico y multifacético que va más allá de la simple transmisión de información. Implica planificación, interacción, evaluación y

adaptabilidad, todo con el objetivo de facilitar el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes.

Entrenador. Es un profesional que guía, motiva y entrena a individuos o grupos en un área específica, como el deporte, el desarrollo personal o el ámbito educativo.

Guía. Orienta el proceso de aprender de cada uno de sus alumnos: diagnostica los problemas, formula metas, ayuda en las dificultades que surgen, evalúa lo aprendido y reorienta en los casos de mal aprendizaje.

Identidad docente. Es la manera en que el profesor se reconoce a sí mismo como educador, a partir de sus valores, creencias, experiencias, conocimientos.

Laboral. Se refiere a todo lo relacionado con el trabajo o la actividad profesional. Esto incluye aspectos como las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores, relaciones laborales, y el entorno en el que se lleva a cabo la actividad profesional.

Profesionalismo. Implica actuar con integridad y ética, mostrando responsabilidad hacia los estudiantes, la comunidad y la profesión. Esto incluye la confidencialidad, el respeto y el compromiso con la equidad.

III. Metodología de la investigación

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El coaching educativo influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

El coaching educativo influye significativamente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

El coaching educativo fortalece significativamente la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

El coaching educativo influye significativamente en la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

El coaching educativo influye significativamente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable independiente*

Coaching educativo

Definición conceptual. Bou (2013) considera el coaching educativo como un proceso integral de acompañamiento. Basado en la implementación de técnicas profesionales, se ocupa de adquirir, desarrollar y fortalecer las competencias necesarias

para alcanzar los objetivos establecidos por los coachees, quienes son agentes del sistema educativo.

Definición operativa. Para evaluar la eficacia de la investigación, se desarrolló un Plan de Aplicación de Coaching Educativo compuesto por 16 talleres experienciales. Cada taller se llevó a cabo a través de las siguientes fases: planificación (1–3), implementación (4–7) y evaluación (8–9), con una duración aproximada de 45 minutos, ejecutado un día por semana durante 5 meses entre abril y agosto de 2025.

3.2.2. *Variable dependiente*

Desempeño laboral docente

Definición conceptual. El desempeño laboral es un conjunto de estándares y competencias que definen las habilidades y conocimientos que un docente debe tener para ser considerado un profesional altamente efectivo capaz de impactar positivamente en el aprendizaje de sus estudiantes. (Minedu, 2012, p.17).

Definición operacional. Los datos fueron recolectados a través de la técnica de observación, cuyo instrumento es la hoja de observación para el desempeño docente con 35 ítems: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1-5), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (6-16), participación en la gestión escolar articulada con la comunidad (17-21), y desarrollo personal y profesionalismo e identidad docente (22-35). Este instrumento fue evaluado en dos momentos diferentes llamados antes y después de la aplicación del coaching educativo, cuya escala de calificación era ordinal. Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre: 5. Y la escala re categorizada fue: muy deficiente, deficiente, regular, satisfactorio y destacado.

3.3. Operacionales de las variables de estudio

Figura 3

Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
Variable independiente Coaching educativo	Bou (2013) considera el coaching educativo como un proceso integral de acompañamiento. Basado en la implementación de técnicas profesionales, se ocupa de adquirir, desarrollar y fortalecer las competencias necesarias para alcanzar los objetivos establecidos por los coachees, quienes son agentes del sistema educativo.	Para valorar la efectividad de la indagación se elaboró un Plan de aplicación del Coaching educativo que consistió en 16 talleres vivenciales, cada taller se desarrolló a través de las siguientes fases: planificación (1-3), puesta en marcha (4-7) y evaluación (8-9) con una duración aproximada de 45 minutos ejecutado un día por semana durante 5 meses entre abril y agosto del 2025.	Planificación	• Información precisa de los participantes. • Fijación clara de los objetivos. • Definición oportuna de las acciones.	No aplica Sí/No
			Puesta en marcha.	• Presentación de la información en ppt. • Participación activa de los docentes en las consignas.	
			Ejecución	• Investigación activa durante el desarrollo del taller. • Cooperación integral en los trabajos grupales.	
			Evaluación	• Valoración objetiva de los aprendizajes. • Realización del Feedback	

3.4. Tipo y nivel de estudio

3.4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación responde al experimental, que según Arias (2012), señala que “es un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente). (p.34)

La investigación por su propósito es aplicada, por los medios utilizados es experimental y por su nivel de abstracción es explicativa (Supo & Caverro, 2014). A partir de las experiencias que se implementaron en el aula, se pudo comprobar de manera concluyente que el coaching como recurso didáctico presenta un alto grado de eficacia en el desempeño laboral docente en educación superior pedagógica. Estudios de esta naturaleza permiten conocer un aspecto específico de una realidad educativa superior.

3.4.2. Nivel de investigación

Es explicativa, porque su intención es “demostrar los cambios en la variable dependiente que fueron causados por la variable independiente. Es decir, se pretende establecer con precisión una relación de causa-efecto”. (Arias, 2012, p. 34)

Por su parte, Hernández et al. (2003) manifiestan que una investigación de nivel explicativo responde a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales, siendo el propósito central, comprobar la hipótesis causal, para la definición de nuevas leyes.

En tanto, la investigación se centró en identificar y entender las causas y mecanismos subyacentes que explican un fenómeno o una relación entre variables, asimismo la investigación busco proporcionar una comprensión profunda de por qué y cómo ocurren ciertos eventos o relaciones, además la profundidad del conocimiento no se queda en lo superficial sino explica lo mecanismo que se encontraron detrás del

fenómeno observado, finalmente la investigación aportó las explicaciones a nuevas teorías o mejorara referencias al desempeño laboral docente en educación superior.

3.5. Método de estudio

En la presente investigación se utilizó los siguientes métodos de estudio.

Método hipotético-deductivo. Este enfoque hipotético-deductivo, formulado por Popper, implica formular hipótesis basadas en teorías previas y someterlas a pruebas empíricas para verificar si resisten la prueba de los hechos; si las hipótesis no son corroboradas, deben ser modificadas o rechazadas (Popper, 2008).

De manera similar, este enfoque implica partir de postulados teóricos para deducir hipótesis que luego se prueban mediante la recolección y análisis de datos. (Hernández et al., 2018). En el campo, por lo tanto, es de suma importancia su uso en la investigación explicativa, ya que intentan establecer relaciones causales entre variables.

En el estudio se empleó para evaluar los efectos del coaching educativo en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Superior de Educación Pedagógica “José Salvador Caveró Ovalle” en Huanta. Primero, se revisaron teorías y estudios previos relacionados con el coaching educativo y el desempeño laboral de los docentes para crear la base teórica de este estudio. A partir de estas bases analíticas, se desarrollaron hipótesis que sugieren la relación entre la aplicación del coaching educativo y la mejora del desempeño laboral. A partir de estos datos, se derivaron y operacionalizaron indicadores y variables observables en instrumentos para la recolección de datos. Posteriormente, se utilizó un diseño cuasi-experimental con pre y pos prueba para recopilar datos empíricos de los grupos de estudio. Las hipótesis propuestas fueron probadas estadísticamente con los datos recopilados. El resultado también fue aplicable ya que apoyó la aceptación o el rechazo de las hipótesis

formuladas y también permitió sacar conclusiones sobre la influencia del coaching educativo en el desempeño laboral de los docentes.

Método inductivo-deductivo. Es inductivo porque utiliza premisas particulares para llegar a una conclusión general, es deductivo porque se basa en la lógica y estudia hechos de un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario". (Va de lo particular a lo general). (Bernal, 2010. p. 91). En ese sentido, este método se utilizó a partir de la observación de los hechos particulares en la que se utilizaron la observación como técnica para el recojo de los datos reales; luego contrastar con las teorías o principios generales y llegar al análisis y verificación de los resultados.

Método analítico-sintético. Se tomó este método porque inicialmente se partió del análisis de un todo, luego se realizó la descomposición en sus partes o elementos y estas me sirvieron para observar las causas, y el efecto; y después relacionar cada reacción mediante la síntesis general del fenómeno estudiado. Esta idea se sustenta en la base de, Bernal (2010), "Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)" (p. 89).

Método estadístico. Hernández et al. (2010) señala que el "método estadístico es un conjunto de técnicas que se utilizan para la recolección, análisis e interpretación de datos, con el fin de tomar decisiones informadas." (p. 95).

Este método a nivel descriptivo permitió resumir y describir conjuntos de datos a través de medidas como la media, la mediana, la moda, la varianza y los presentadas en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. A nivel inferencial ayudo a hacer inferencias sobre la población a partir de la muestra, utilizando métodos como la

estimación de parámetros y las pruebas de hipótesis, finalmente proporciono una base objetiva para la toma de decisiones, minimizando el sesgo y la incertidumbre.

3.6. Diseño de investigación

El diseño del estudio consiste en cuasi-experimental, con grupos intactos administrados como pre-prueba y post-prueba. Este diseño utiliza una pre-prueba en ambos grupos de estudio antes de la aplicación del tratamiento experimental durante un período de tiempo determinado, que se administra solo en el grupo experimental y no en el grupo de control. Luego, ambos grupos de estudio se vuelven a medir en la post-prueba y se comparan estadísticamente.

Los diseños cuasi-experimentales investigan grupos intactos, es decir, grupos que ya están compuestos antes del experimento, como aulas o instituciones. (Hernández y Mendoza, 2018).

Arias (2012) define dicho diseño como casi un experimento, excepto por la falta de control en la formación inicial de los grupos, ya que los sujetos no se asignan al azar y, por lo tanto, existe cierta incertidumbre sobre si los grupos son homogéneos o equivalentes, lo que resulta en la posible incapacidad de afirmar que los resultados son producto de la variable independiente o tratamiento. Los grupos descritos son el grupo experimental (Ge), que recibe el estímulo o tratamiento (X); y el grupo de control (Gc), que es un grupo de comparación, ya que no es tratado. (p.35).

Su representación es el siguiente:

Grupo experimental intacto	Pre test	Tratamiento	Pos test
Grupo de control intacto	Pre test	----	Pos test
G.E	O1	(Talleres)	O2
G.C	O3	(Autoaprendizaje)	O4

Donde:

G.E. Grupo experimental

G.C. Grupo de control

X. variable experimental

O1. Pre test

O2. Pos test

Carrasco (2005) especifica que hay dos grupos de personas, uno que experimenta el estímulo durante la experimentación y el otro que no. Según este requisito, se realiza una prueba posterior para evaluar los efectos de la variable independiente sobre la variable dependiente. Dadas estas nociones, reafirmo la naturaleza cuasi-experimental del presente estudio, ya que se realizó con dos grupos, control y experimental.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Arias, (2012), señala que, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. (p. 81)

Por otro lado, "En investigación, la población se define como el conjunto de todos los elementos que comparten características comunes y que son objeto de estudio" (Fernández et al. 2018, p. 45).

En tal sentido, la población estuvo establecida por todos los docentes y directivos entre nombrados y contratados de la EESPP “José Salvador caverro Ovalle” del distrito de Huanta, 2025.

Figura 4

Población de docentes y directivos de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle”

Escuela de educación superior Pedagógica “José Salvador cavero Ovalle” - Huanta		
	Docentes	Total
Grupo Experimental	17	17
Grupo Control	17	17
Total	34	34

Nota: data obtenida de la base de datos de la EESPP “JSCO”

3.7.2. Muestra

En la investigación se utilizó la muestra Censal que se refiere al tipo de muestreo en el cual se incluye a toda la población objetivo en el estudio, en lugar de seleccionar una parte representativa de ella. Esto significa que cada individuo o elemento de la población tiene la oportunidad de ser medido y analizado. Es decir, este método se utilizó porque la población de docentes y directivos de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” es relativamente pequeña.

Hernández et al. (2014), describen que la muestra censal es “un tipo de muestreo que incluye a todos los elementos de la población, lo que permite obtener información completa y detallada sobre el fenómeno estudiado” (p. 173).

Del mismo modo, Tamayo, (2007), mencionan que “la muestra censal se utiliza para estudiar a la totalidad de la población, garantizando la obtención de datos precisos y representativos” (p. 154).

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida de la siguiente manera:

Figura 5

Muestra censal de docentes y directivos de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle”

Grupos	Muestra	Cantidad
Grupo experimental	Escuela de Educación Superior Pedagógico “José Salvador Caverro Ovalle” - Huanta	17
Grupo de control	Escuela de Educación Superior Pedagógico “José Salvador Caverro Ovalle” - Huanta	17
Total		34

Nota: data obtenida de la base de datos de la EESPP “JSCO”

3.7.3. Tipo de muestreo

Se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico cuya técnica fue intencional por grupos intactos. Para cumplir con el requisito de equivalencia, los grupos fueron emparejados: experimental (17) y control (17), de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

El muestreo no probabilístico se caracteriza por la selección de elementos que no depende de probabilidades, sino más bien de las características de la investigación y el juicio del investigador, un punto señalado por Hernández, et al., (2014).

Por su parte, Sampieri, Collado y Lucio (2022) indican que “El muestreo no probabilístico incluye técnicas en las cuales los elementos de la muestra se seleccionan con base en criterios subjetivos del investigador y no todos los miembros de la población tienen oportunidad conocida de ser elegidos” (p. 230).

Criterios de exclusión e inclusión. Según Hernández, et al., (2014) mencionan que “Los criterios de inclusión y exclusión se utilizan para definir claramente a quién se estudiará y a quién no, lo cual influye directamente en la validez interna y externa del estudio” (p. 394).

En la investigación los criterios de inclusión y exclusión fueron de la siguiente manera:

Figura 6*Criterios de selección de muestra*

Criterio	Inclusión	Exclusión
Condición nombrados y contratados.	Docentes nombrados y contratados.	Docentes contratados por bolsa de horas.
Participación en las pruebas.	Los que participaron tanto en el pretest como en el pos test.	Los que participaron solo en una de las pruebas.

Nota: Elaboración propia

3.8. Técnicas e instrumentos**3.8.1. Técnica**

Según Hernández et al., (2018), las técnicas de investigación son los procedimientos e instrumentos que el investigador utiliza para recopilar información empírica dentro de un estudio para cumplir con los objetivos y probar las hipótesis. En este sentido, estas técnicas constituyen herramientas operativas que facilitan el acceso sistemático a la información necesaria para el desarrollo del proceso de investigación científica.

En la presente investigación se utilizó la observación como técnica de recolección de datos.

En la misma línea, Hernández sostienen que la observación permite el registro sistemático de comportamientos, eventos o situaciones tal como ocurren en el contexto real, utilizando instrumentos previamente estructurados que facilitan su medición y análisis. Asimismo, argumentan que en los estudios cuantitativos, la observación se apoya en instrumentos como guías de observación o listas de verificación, que permiten el registro organizado de la presencia, frecuencia o intensidad de comportamientos o eventos previamente definidos en la investigación.

3.8.2. Instrumento

Según Hernández et al., (2018), los instrumentos de investigación son los medios o recursos específicos utilizados por el investigador para registrar y recopilar información de manera sistemática durante el proceso de estudio. Estos incluyen cuestionarios, guías de observación, entrevistas, escalas y otros formatos diseñados para obtener datos relevantes. Estos instrumentos deben ser cuidadosamente desarrollados para asegurar que la información recopilada sea precisa y útil para analizar las variables investigadas. Asimismo, estos autores señalan que los instrumentos constituyen herramientas estructuradas que facilitan la recopilación organizada de datos y aseguran condiciones adecuadas de validez y confiabilidad, aspectos fundamentales para garantizar la calidad de los resultados obtenidos en la investigación científica.

Por lo tanto, para el recojo de la información se utilizó la ficha de observación como instrumento. Esta ficha se implementó con la finalidad de medir el desempeño laboral docente en educación superior. además permitió valorar, de manera sistemática y graduada, el grado o intensidad con que se manifestaron el comportamiento y la actitud de los docentes frente a su desempeño laboral, proporcionando una base objetiva para la retroalimentación, la mejora continua y la toma de decisiones.

Según Tamayo y Tamayo (2004), la ficha de observación es un formato diseñado para anotar de manera objetiva los hechos o comportamientos observados, con base en variables previamente definidas en la investigación.

Por su parte, Arias (2012), indica que la ficha de observación es un instrumento que permite registrar información directamente del comportamiento de los sujetos o fenómenos, mediante la observación sistemática de indicadores definidos en el marco de una investigación.

La ficha de observación se dividió en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje con (5) ítems, enseñanza para el aprendizaje con (11), participación en la

gestión escolar articulada con la comunidad con (5), y desarrollo del profesionalismo e identidad con (14). Se calificó en orden ordinal (nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Para el análisis descriptivo, se empleó la escala recategorizada, que refleja un continuo logro en el desempeño: Destacado, Satisfactorio, Regular, Deficiente y Muy Deficiente. Las puntuaciones de "muy deficiente" como "deficiente" se categorizan como insatisfactorias, y "satisfactorio" y "destacado" se caracterizan como desempeños satisfactorios. El Ministerio de Educación (Minedu, 2023) establece una escala de evaluación del desempeño como parte del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y los instrumentos de evaluación vinculados a la Ley de Reforma Magisterial (LRM).

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez del instrumento

La validez Segun Kerlinger (2002) consiste en "el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 190). Por lo tanto, la validez se llevó a cabo mediante la verificación y puntuación por los siguientes expertos: Dr. Gedeón Palomino Rojas (Escuela de Posgrado-UNSCH), Dr. Adolfo Quispe Arroyo (Escuela de Posgrado-UNSCH), Dr. Walter Gastelu Retamozo (Universidad Autónoma de Huanta), Dr. Walter Mariano Arce Villar y el Dr. Wilber Antonio Reyes Araujo ambos de la (EESPP "José Salvador Caveró Ovalle").

En este sentido, el instrumento desarrollado fue sometido a validez por el juicio de cinco expertos, y los datos fueron procesados con la V. de Aiken. Los expertos verificaron el contenido y los criterios de los instrumentos (claridad, objetividad, oportunidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y relevancia), cuyo resumen se presenta a continuación.

Figura 7*Resumen de las puntuaciones por expertos*

N°	Experto	Promedio de Valoración	Condición de aplicabilidad
01	Experto 1	0.86	Buena
02	Experto 2	0.87	Buena
03	Experto 3	0.80	Buena
04	Experto 4	0.85	Buena
05	Experto 5	0.80	Buena
Promedio ponderado		0.84	Buena

Nota. Data obtenida del informe de la validez de los expertos.

Los cinco jueces dieron su aprobación de aplicabilidad con un coeficiente de 0,84 que indica que el instrumento tiene una validez buena.

3.9.2. Confiabilidad

Hernández et al. (2014) afirmaron que "la fiabilidad de un instrumento de medición se determina a través de varias técnicas, y se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce los mismos resultados" (p. 243).

La fiabilidad implica evaluar la variabilidad de las puntuaciones obtenidas en mediciones repetidas. El resultado es un coeficiente que indica el grado de consistencia, estabilidad y precisión de las mediciones. En este caso, se consideró pertinente realizar un análisis de fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Se utilizó una muestra de 15 profesores, a quienes se les aplicó una prueba piloto, resultando en un coeficiente de fiabilidad de 0.965. Este valor asegura una confianza adecuada en el instrumento utilizado, específicamente el cuestionario de prueba objetiva, para medir habilidades investigativas.

Figura 8*Estadísticas de fiabilidad del instrumento*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,965	,964	35

Nota. Data de los resultados obtenidos del pilotaje.

El valor obtenido para el Alpha de Cronbach ($\alpha = 0.965$) en el instrumento ficha de observación al desempeño docente (compuesto por 35 ítems) indica una confiabilidad excelente, lo que implica que:

Existe precisión en la medición: El instrumento es altamente confiable para evaluar el desempeño docente sin distorsiones por errores aleatorios.

Validez implícita: Una confiabilidad tan alta respalda que los ítems están bien redactados y alineados con el constructo.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos.

El procedimiento utilizado fue de naturaleza descriptiva e inferencial, utilizando el software IBM-SPSS versión 25. y el programa office Excel.

En el análisis descriptivo los datos fueron procesados mediante hojas de Excel y el programa estadístico SPSS versión 25.0. Se trató de establecer frecuencias absolutas y relativas simples en porcentaje, presentadas como tablas de distribución de frecuencias estadísticas, donde cada tabla corresponde a la variable y sus dimensiones de la variable dependiente.

Las estadísticas inferenciales son procedimientos estadísticos utilizados para deducir o inferir algo sobre un conjunto de datos numéricos (población) seleccionando un grupo más pequeño de ellos (muestra). Por lo tanto, se utilizó el software estadístico IBM SPSS v25 para manejar todos los datos. Se realizó la prueba de Shapiro Wilk para

verificar la distribución de los datos ya que era una muestra de menos de 50 (Flores y Flores, 2021), con una significancia del 5%. Los datos de la prueba revelaron que los datos de todas las dimensiones de la variable "desempeño docente" muestran distribuciones no normales. Además, esto se basa en la información de dos muestras independientes. Los resultados de este análisis indican el uso de la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney que fue adecuado para el propósito.

3.11. Aspectos éticos

La investigación científica requiere responsabilidad ética, especialmente cuando involucra a seres humanos, por lo que es esencial seguir pautas como la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial) y garantizar el consentimiento informado. En este estudio, se informó a los participantes sobre los objetivos y el uso de los datos, asegurando su participación voluntaria.

El trabajo destaca por su autenticidad y originalidad, ya que se basa en un contexto real, sintetiza información teórica y genera conocimiento lógico. Como señala Bonorino (2008), incluso en estudios basados en revisiones, siempre hay un aporte original si la investigación es honesta. Chinneck (1999) añade que la originalidad surge al vincular críticamente la literatura con una pregunta no resuelta y describir claramente la metodología.

Esta tesis aporta innovación pedagógica mediante una propuesta didáctica basada en análisis teóricos y operacionalización de variables. Además, cumple con normas éticas y legales (INDECOP), evitando plagio mediante citas y paráfrasis correctas.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Nivel de desempeño docente en el pre y pos test de la EESPP “JSCO” Huanta 2025

Nivel	Pre test				Pos test			
	Control		Experimental		Control		Experimental	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Destacado (151-175)	0	0	0	0	0	0	7	41,1
Satisfactorio (122-150)	0	0	0	0	4	23,5	10	58,8
Regular (93-121)	15	88,2	15	88,2	13	76,4	0	0
Deficiente (64-92)	2	11,7	2	11,7	0	0	0	0
Muy deficiente (35-63)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	100	17	100	17	100	17	100

Nota: fi frecuencia absoluta fi% frecuencia porcentual

La Tabla 1 indica una diferencia significativa en el desempeño laboral entre los docentes después de la intervención de coaching educativo. En la pre prueba, se reveló que tanto el grupo de control como el experimental estaban mayormente en el nivel Regular (88.2%), lo que también indica homogeneidad inicial en las condiciones de base y confirma que antes del programa, el desempeño laboral previo de los docentes era limitado y podía mejorar en algunas áreas. Pero la prueba posterior muestra un panorama diferente entre los grupos. Sin embargo, el grupo de control mantiene su estado Regular (76.4%), con cierta mejora, pero sin cambios dramáticos, lo que implica que sin intervención, el desempeño se mantuvo estable. En contraste, el grupo experimental indicó una mejora significativa: el 58.8% de los docentes alcanzaron el

nivel Satisfactorio y el 41.2% el nivel destacado, lo que implica que la implementación de la capacitación en coaching educativo contribuyó positivamente a mejorar el desempeño laboral y de aprendizaje de los docentes.

Por lo tanto, se puede concluir que la intervención introducida tuvo un efecto beneficioso y distintivo en el grupo experimental, aumentando no solo la proporción de docentes en los niveles de desempeño más altos, sino también mejorando las prácticas profesionales de los docentes. Este hallazgo apoya la hipótesis de que el coaching educativo influye positivamente en el desempeño laboral de los docentes en la EESPP José Salvador Cavero Ovalle de Huanta.

Tabla 2

Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre el pre y pos test en docentes de la EESPP “JSCO” Huanta 2025

Nivel	Pre test				Pos test			
	Control		Experimental		Control		Experimental	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Destacado (22-25)	0	0	0	0	0	0	6	35,2
Satisfactorio (18-21)	4	23,5	2	11,7	2	11,7	11	64,7
Regular (14-17)	12	70,5	14	82,3	15	88,2	0	0
Deficiente (10-13)	1	5,8	1	5,8	0	0	0	0
Muy deficiente (5-9)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	100	17	100	17	100	17	100

Nota: fi frecuencia absoluta fi% frecuencia porcentual

De los resultados de la tabla 2, del 100% de los profesores, sobre el pre-test, el 70.5% está en el nivel Regular del grupo de control, mientras que el 82.3% del grupo experimental está en el nivel Regular. Sin embargo en el post-test, el 88.2% está en el nivel Regular del grupo de control, mientras que el grupo experimental logró tener el 64.7% de los evaluados en el nivel Satisfactorio y el 35.2% en el nivel destacado en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Se concluye que la intervención de coaching educativo tuvo un impacto positivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la cual el grupo experimental tuvo un nivel de desempeño más alto en comparación con el grupo de control, alcanzando principalmente los niveles Satisfactorio y Sobresaliente, mientras que el grupo de control se mantuvo en el nivel Regular. La estrategia implementada ayudó a desarrollar las competencias pedagógicas de los profesores y a mejorar sus prácticas y la calidad de su desempeño en la dimensión evaluada.

Tabla 3

Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre el pre y pos test en docentes de la EESPP “JSCO” Huanta 2025

Nivel	Pre test				Pos test			
	Control		Experimental		Control		Experimental	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Destacado (47-55)	0	0	0	0	0	0	7	41,1
Satisfactorio (38-46)	1	5,8	2	11,7	4	23,5	10	58,8
Regular (29-37)	14	82,3	14	82,3	13	76,4	0	0
Deficiente (20-28)	2	11,7	1	5,8	0	0	0	0
Muy deficiente (11-19)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	100	17	100	17	100	17	100

Nota: fi frecuencia absoluta fi% frecuencia porcentual

Según los datos de la tabla, en la pre prueba, el 82.3% de los profesores en el grupo de control están en el nivel Regular (y el 82.3% en el grupo experimental). Para la prueba posterior, el 76.4% del grupo de control está en el nivel Regular y el 58.8% del grupo experimental está en el nivel Satisfactorio, seguido por el 41.1% en el nivel destacado en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En consecuencia el coaching educativo impactó positivamente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ya que el grupo experimental logró una mejora al alcanzar la mayoría de los puntos de satisfacción en los niveles

Satisfactorio y destacado, mientras que el grupo de control no logró mejorar al permanecer en el nivel Regular. Esto significa que la intervención fortaleció la competencia pedagógica de los profesores, y el resultado ha sido una mejor práctica de ellos, aumentando su capacidad de enseñanza en general.

Tabla 4

Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre el pre y pos test de la EESPP “JSCO” Huanta 2025

Nivel	Pre test				Pos test			
	Control		Experimental		Control		Experimental	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Destacado (22-25)	0	0	0	0	0	0	8	47,0
Satisfactorio (18-21)	5	29,4	0	0	1	5,8	9	52,9
Regular (14-17)	11	64,7	14	82,3	16	94,1	0	0
Deficiente (10-13)	1	5,8	3	17,6	0	0	0	0
Muy deficiente (5-9)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	100	17	100	17	100	17	100

Nota: fi frecuencia absoluta fi% frecuencia porcentual

Según los datos de la Tabla 4, para ambos grupos en la prueba previa, los niveles principales fueron el nivel Regular con un 64.7% en el grupo de control y un 82.3% en el grupo experimental, los niveles Satisfactorio y Deficiente fueron menos significativos, y en ningún caso ningún profesor alcanzó el nivel destacado. En la prueba posterior, el grupo de control se mantuvo en el nivel Regular (94.1%), revelando casi ninguna desviación, lo que implica que sin intervención, la participación de la gestión escolar asociada con la comunidad permaneció constante. Sin embargo, el grupo experimental experimentó un cambio notable: el 52.9% de los profesores alcanzaron el nivel Satisfactorio y el 47.0% alcanzaron el nivel destacado, y ninguno de los profesores alcanzó el nivel Regular o Deficiente.

Así, el coaching educativo tuvo una gran influencia en mejorar la participación de los profesores en la gestión escolar relacionada con la comunidad, llevando a competencias elevadas y prácticas de gestión escolar mejoradas en esta dimensión evaluada.

Tabla 5

Niveles de desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente entre el pre y pos test de la EESPP “JSCO” Huanta 2025

Nivel	Pre test				Pos test			
	Control		Experimental		Control		Experimental	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Destacado (62-70)	0	0	0	0	0	0	7	41,1
Satisfactorio (50-61)	0	0	0	0	1	5,8	10	58,8
Regular (38-49)	15	88,2	15	88,2	16	94,1	0	0
Deficiente (26-37)	2	11,7	2	11,7	0	0	0	0
Muy deficiente (14-25)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	100	17	100	17	100	17	100

Nota: fi frecuencia absoluta fi% frecuencia porcentual

Los resultados indican que, desde la prueba previa, ambos grupos estaban mayormente en el nivel Regular (88.2% de los docentes), ligeramente en el nivel Deficiente (11.7%) y ninguno en el nivel Satisfactorio o Sobresaliente, lo que significa que al inicio del estudio, tenían muy poco desarrollo personal y profesional. En la prueba posterior, el 94.1% de los docentes del grupo de control estaban en el nivel Regular, y el 5.8% estaban en el nivel Satisfactorio, lo que muestra que los docentes lograron un estado estable de autoavance sin una intervención. En contraste, el grupo experimental mostró un cambio sin precedentes: el 58.8% mostró mejora en el nivel Satisfactorio y el 41.1% en el nivel Sobresaliente; ningún participante estaba en el nivel Regular o Deficiente.

Esto indica que la intervención de coaching educativo impactó positivamente en el crecimiento personal, el profesionalismo y la identidad docente, lo que fortalece la competencia y promueve un alto rendimiento en esta dimensión.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H_0):

Los datos de las variables coaching educativo en el desempeño laboral docente se distribuyen de manera normal.

Hipótesis alternativa (H_1):

Los datos de las variables coaching educativo en el desempeño laboral docente no se distribuyen de manera normal.

Nivel de significancia

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

Prueba estadística a utilizar

Prueba de Shapiro-Wilk

Criterio de decisión

Si $p > 0.05$, no se rechaza $H_0 \rightarrow$ los datos son normales.

Si $p \leq 0.05$, se rechaza $H_0 \rightarrow$ los datos no son normales.

Tabla 6*Prueba de normalidad*

GRUPO		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
PRE TEST	Grupo Control	,385	17	,000
	Grupo Experimental	,385	17	,000
POS TEST	Grupo Control	,262	17	,000
	Grupo Experimental	,632	17	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al aceptar la hipótesis alternativa (H_a) con un nivel de confianza del 95%, el valor p (0.000) fue menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). La prueba muestra que las puntuaciones en el grupo experimental presentan diferencias estadísticamente significativas entre la prueba previa y la posterior, sugiriendo así un cambio importante en el desempeño laboral de los docentes después de la intervención. Además, dado que se ha establecido previamente que los datos no tienen una distribución normal, utilizamos la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney para comparar las diferencias entre los grupos de estudio.

Por lo tanto, los hallazgos sugieren que la adopción del coaching educativo condujo a efectos estadísticamente significativos en el grupo experimental en comparación con el grupo de control, indicando que la intervención contribuyó a mejorar el desempeño laboral de los docentes evaluados. Estos resultados apoyan la validez de la hipótesis de investigación del estudio.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0):

El coaching educativo no influye significativamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

El coaching educativo influye significativamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si "p" (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si "p" (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

Estadígrafo: U de Mann-Whitney

Tabla 7

Resultados de la prueba de hipótesis general entre el pre y post test de la variable desempeño docente

	Estadísticos de prueba ^a	
	DESEMPEÑO DOCENTE PRE	DESEMPEÑO DOCENTE POS
U de Mann-Whitney	144,500	5,000
W de Wilcoxon	297,500	158,000
Z	,000	-5,200
Sig. asintótica(bilateral)	1,000	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	1,000 ^b	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Contro Experimental

b. No corregido para empates.

Los datos fueron evaluados en la prueba pre, arrojando un $U = 144.500$, $Z = 0.000$, y un nivel de significancia bilateral de 1.000 ($p > 0.05$), lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de control y el grupo experimental antes de la intervención, con condiciones iniciales similares en ambos

grupos en términos de desempeño docente. Por otro lado, con un valor U de la prueba posterior de 5.000, $Z = -5.200$, y una significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) mostró que la aplicación del programa de coaching educativo mostró diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un nivel de confianza del 95%, confirmando el efecto de la intervención aplicada en la mejora del desempeño docente del grupo experimental en comparación con el grupo de control. Tales resultados confirman el potencial del coaching educativo como un método para mejorar el desempeño laboral de los docentes.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0):

El coaching educativo no influye significativamente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

El coaching educativo influye significativamente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si " p " (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la H_0

Si " p " (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la H_a

Estadígrafo: U de Mann-Whitney

Tabla 8*Resultados de la prueba de hipótesis específica 1, entre el pre y post test*

	Estadísticos de prueba^a	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes – Pre	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes – Pos
U de Mann-Whitney	128,500	16,500
W de Wilcoxon	281,500	169,500
Z	-,745	-4,766
Sig. asintótica(bilateral)	,456	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,586 ^b	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Contro Experimental

b. No corregido para empates.

La tabla 8 nos muestra que en el pre-test, se encontró un valor U de 128.500, $Z = -0.745$, y un nivel de significancia bilateral de 0.456 ($p > 0.05$), lo que indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos antes de la intervención, mostrando condiciones iniciales similares respecto a la preparación de los estudiantes para el aprendizaje. Pero, en el post-test, se obtuvieron un valor U de 16.500 y $Z = -4.766$, mientras que la significancia bilateral fue de 0.000 ($p < 0.05$), indicando la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de control y el grupo experimental en la implementación del programa de coaching educativo. Así, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa en la que consideramos que la intervención del docente condujo a diferencias en la mejora del nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes del grupo experimental. Los hallazgos muestran que el coaching educativo juega un papel en la optimización de esta dimensión de la capacidad docente.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0):

El coaching educativo no influye significativamente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

El coaching educativo influye significativamente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta.

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si " p " (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si " p " (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

Estadígrafo: U de Mann-Whitney

Tabla 9

Resultados de la prueba de hipótesis específica 2, entre el pre y post test

	Estadísticos de prueba ^a	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes – Pre	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes – Pos
U de Mann-Whitney	136,000	20,000
W de Wilcoxon	289,000	173,000
Z	-,379	-4,607
Sig. asintótica(bilateral)	,705	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,786 ^b	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Contro Experimental

b. No corregido para empates.

Dado que el p-valor calculado es mayor que el nivel de significancia (0,705 > 0,05), se dispone de bastante certeza estadística para aceptar la hipótesis nula (H_0) y

rechazar la hipótesis alternativa (H_a), lo que indica que no existen diferencias significativas entre los puntajes del grupo control y el experimental en el pretest. Esto sugiere que, antes de la ejecución del coaching educativo, los estudiantes de ambos grupos tenían niveles de aprendizaje similares. Sin embargo, en la pos test, el valor de significancia es $p = 0,000$, lo que revela diferencias significativas en el desempeño docente entre los dos grupos. El análisis realizado con el estadígrafo U de Mann-Whitney permite aceptar la hipótesis alternativa (H_a) y rechazar la hipótesis nula (H_0), lo que confirma que el coaching educativo tiene un impacto significativo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_0):

El coaching educativo no influye significativamente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

El coaching educativo influye significativamente en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si " p " (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si " p " (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

Estadígrafo: U de Mann-Whitney

Tabla 10*Resultados de la prueba de hipótesis específica 3, entre el pre y post test*

	Estadísticos de prueba^a	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad – Pre	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad – Pos
U de Mann-Whitney	134,500	4,500
W de Wilcoxon	287,500	157,500
Z	-,448	-5,206
Sig. asintótica(bilateral)	,654	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,734 ^b	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Contro Experimental

b. No corregido para empates.

El p-valor obtenido en la preprueba (0,654) es mayor que el nivel de significancia (0,05), lo que permite aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alternativa (H_a), indicando que no hay contrastes demostrativas entre los puntajes de los grupos control y experimental. Esto sugiere que antes del coaching educativo, los estudiantes de ambos grupos tenían niveles de aprendizaje similares. En cambio, en la posprueba, el p-valor es 0,000, lo que muestra diferencias significativas entre los grupos. El análisis con el estadígrafo U de Mann-Whitney confirma que el coaching educativo influye significativamente en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H_0):

El coaching educativo no influye significativamente en el nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta, 2024

Hipótesis alternativa (H_1):

El coaching educativo influye significativamente en el nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes de la EESPP "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, 2024

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si "p" (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si "p" (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

Estadígrafo: U de Mann-Whitney

Tabla 11

Resultados de la prueba de hipótesis específica 4, entre el pre y post test

	Estadísticos de prueba^a	
	Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente – Pre	Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente – Pos
U de Mann-Whitney	144,500	5,000
W de Wilcoxon	297,500	158,000
Z	,000	-5,200
Sig. asintótica(bilateral)	1,000	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	1,000 ^b	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Contro Experimental

b. No corregido para empates.

El p-valor obtenido en la preprueba (1,000) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a), indicando que no existen diferencias significativas entre los puntajes de los grupos control y experimental. Esto sugiere que, antes del coaching educativo, los estudiantes de ambos grupos tenían niveles similares de aprendizaje. Sin embargo, en la posprueba, el p-valor es 0,000, lo que revela diferencias significativas entre los grupos. El análisis con el estadígrafo U de Mann-Whitney confirma que el coaching educativo tiene un

impacto demostrativo en el nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta.

4.3. Discusión de resultados

La investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia del coaching educativo en el nivel desempeño laboral de los docentes de la EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta. Los resultados a nivel descriptivo muestran que, en el pre test en el grupo control y grupo experimental el 88,2% de los docentes señalaron que su desempeño es regular, mientras que en el pos test en el grupo control el 76,4% y 23,5% se ubicaron en los niveles regular y satisfactorio respectivamente; sin embargo luego de desarrollar las estrategias del coaching educativo, los niveles acrecentaron en el grupo experimental ubicando el 58,8% de los docentes en el nivel satisfactorio y 41,15 en los niveles destacados. Asimismo, los resultados de la prueba de hipótesis general indican que antes de la aplicación del coaching educativo los docentes en ambos grupos tenían los mismos niveles de desempeño. Sin embargo, en la prueba de hipótesis general los resultados según la prueba de U de Mann-Whitney, en el pos test el valor de significancia fue $p = 0,000$, menor a 0,05, lo que revela diferencias significativas en la variable desempeño docente en el grupo experimental. Estos resultados se corroboran con las investigaciones de Curiel, (2022) en la tesis sobre "Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC". Concluye que la Gestión del talento influye en el desempeño laboral. Por su parte, Vilca, (2023) en el trabajo "Coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes" obtuvo resultados cuyo valor fue de 0,000 con un altura de significancia menor a 0,841. A la razón, el coaching educativo tiene un nivel alto y mayor es su satisfacción laboral de los docentes. De igual manera, Subauste (2022) en la tesis sobre "Programa de coaching pedagógico para el desempeño docente de los profesores" llegó a la conclusión que el programa de coaching educativo aplicado permitió que los docentes se empoderen u perfeccionen su desempeño profesional

mejorando la calidad educativa. Cabezas (2020) en su investigación sobre coaching educativo en el desempeño docente demostró que luego de la implementación del coaching educativo, hubo una mejora significativa en las cualidades profesionales de los docentes.

En consecuencia, estos efectos confirman que la aplicación de los coaching educativos generó un impacto positivo y notable en el desempeño laboral de los docentes de la EESPP, “José Salvador Cervero Ovalle”, promoviendo el fortalecimiento de sus competencias y la mejora de su práctica profesional. Por otro lado, se evidencia una transformación en las actitudes y niveles de satisfacción laboral, indicando que las estrategias de acompañamiento y retroalimentación contribuyen al desarrollo integral del docente.

En relación con el objetivo específico uno, los resultados muestran que, en la prueba previa, el 70.5% del grupo de control y el 82.3% del grupo experimental estaban en el nivel regular. En la prueba posterior, el grupo de control mantuvo el 88.2% en ese nivel, mientras que el grupo experimental mejoró, alcanzando el 64.7% en el nivel satisfactorio y el 35.2% en el nivel destacada en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Además, en la prueba de hipótesis específica uno, según la prueba U de Mann-Whitney, los resultados mostraron que en la pre prueba ($p = 0.456 > 0.05$) no hubo diferencias significativas entre los grupos de control y experimental, lo que indica niveles de aprendizaje similares antes del coaching educativo. Sin embargo, en la prueba posterior ($p = 0.000 < 0.05$), se mostraron diferencias estadísticamente significativas, demostrando que el coaching educativo tuvo un efecto positivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la EESPP “José Salvador Cervero Ovalle” en Huanta. Esta información está respaldada por Rueda (2019) en el trabajo de “Coaching, una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula.” Se identificó que el coaching educativo resultó en un mejor desempeño docente en el aula y, por lo

tanto, un mejor rendimiento académico de los estudiantes. Hortelano (2020), sin embargo, encuentra que la responsabilidad del coach dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje es central para el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El coaching educativo mejoró significativamente la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y se indicó claramente que funcionó bien en el grupo experimental. La aplicación del coaching educativo como estrategia de apoyo docente refuerza la práctica pedagógica y conduce a un aprendizaje más efectivo en la preparación de los estudiantes.

Con respecto al objetivo dos, los resultados indican que ambos grupos alcanzaron un nivel regular del 82.3% en la prueba pre. Por otro lado, el grupo de control se mantuvo en un 76.4% en este nivel en la prueba post, mientras que el grupo experimental logró un 58.8% en el nivel satisfactorio y un 41.1% en el nivel destacado en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje. La misma conclusión se puede extraer sobre la prueba de hipótesis específica dos, que en la prueba previa ($p = 0.705 > 0.05$), no reveló diferencias en el nivel de aprendizaje alcanzado por los grupos de control y experimental antes del coaching educativo, indicando niveles de aprendizaje similares. La prueba posterior reveló diferencias significativas ($p = 0.000 < 0.05$), demostrando que a través de la prueba U de Mann-Whitney, el coaching educativo influyó positivamente en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el EESPP "José Salvador Caveró Ovalle" en Huanta. Pineda (2021) encontró en su tesis sobre "Coaching educativo en el desempeño docente" que el coaching educativo sí tiene un efecto en el desempeño de los docentes en su enseñanza para el aprendizaje con un chi-cuadrado calculado ($62 > 7.378$) que es mayor que el chi-cuadrado teórico. Mientras tanto, Díaz (2021) realizó un estudio correlacional sobre el coaching educativo en relación con la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, y encontró una relación directa entre la variable de coaching educativo y el desempeño

docente, demostrando un valor de correlación significativo a un nivel de 0.01 (bilateral) y 71.3% (Alto o Fuerte). A la luz del marco de buen desempeño docente que describe Minedu (2012), la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es un enfoque pedagógico más avanzado que reconoce una nueva comprensión de cómo se genera el aprendizaje, en el cual el docente es el mediador estratégico en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Frente a este resultado cabe mencionar que el coaching educativo fortaleció significativamente la dimensión de enseñanza para el aprendizaje, promoviendo una mejora notable en las prácticas pedagógicas. Los docentes del grupo experimental demostraron mayor efectividad en la aplicación de habilidades pedagógicas y en la mediación del aprendizaje. Este proceso favoreció un entorno más participativo y reflexivo en el aula. Asimismo, se observó un desarrollo profesional sostenido que impacta directamente en la calidad educativa. En conjunto, el coaching educativo se consolida como una herramienta clave para optimizar la labor docente.

Los restados obtenidos en el objetivo específico tres indican que en el pre test la mayoría de los docentes de ambos grupos se ubicaron en el nivel regular (64,7% control y 82,3% experimental). En el pos test, el grupo control mantuvo ese nivel (94,1%), mientras que el grupo experimental mejoró, alcanzando el 52,9% en el nivel satisfactorio y el 47,0% en el nivel destacado. En la prueba de hipótesis en el pre test el ($p = 0,654 > 0,05$) no se hallaron diferencias significativas entre los grupos, evidenciando niveles similares antes del coaching educativo. En el pos test ($p = 0,000 < 0,05$) se observaron diferencias significativas, confirmando que el coaching educativo influyó positivamente en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta. La investigación de Curiel, (2022) sobre “Gestión de talento humano en el desempeño laboral” señala que la gestión del talento influye en el desempeño laboral; esto significa que una gestión del talento implica la participación

activa en la gestión escolar. Salcedo, (2025) afirma que el coaching y la planificación estratégica favorece una buena gestión educativa más eficiente promoviendo la transparencia y responsabilidad en los docentes. Por su parte Apolitano, (2023), en su tesis sobre coaching educativo en la gestión pedagógica concluyó que el coaching educativo mejora los aspectos gestores pedagógicos en la población docentes con una significancia con una significancia de .000.

Estos resultados evidencian que el coaching educativo fortaleció la participación de los docentes en la gestión escolar y su articulación con la comunidad. Los docentes del grupo experimental mejoraron su nivel de compromiso y desempeño en la planificación y organización de actividades escolares. Además, se observó un desarrollo de competencias estratégicas y de liderazgo pedagógico. El acompañamiento mediante coaching fomentó la responsabilidad y la transparencia en la gestión educativa. En conjunto, esto sugiere que el coaching contribuye significativamente a una gestión escolar más eficiente y participativa.

Finalmente, los resultados obtenidos del objetivo cuatro confirmaron que los efectos de la pre prueba indican que existía un nivel del 82.3% para ambos grupos. En el post, el grupo de control se mantuvo mayormente en ese nivel (94.1%), mientras que el grupo experimental mejoró significativamente a un 58.8% en el nivel satisfactorio y un 41.1% en el nivel sobresaliente. En la prueba de hipótesis según la prueba U de Mann-Whitney, no hubo diferencias entre los grupos en el pre-test ($p = 1.000 > 0.05$), mostrando niveles similares de aprendizaje antes del coaching educativo. Al comparar los resultados del post-prueba, hubo evidencia de diferencias significativas ($p = 0.000 < 0.05$), lo que indica que el coaching educativo influyó en el desarrollo profesional e identidad de los docentes en el EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” en Huanta. Esto se ve respaldado por González (2019) en su trabajo de investigación titulado 'Coaching en la Educación Secundaria: Una Herramienta para el Desarrollo Personal y Profesional

del Docente', ya que encontró que la formación en coaching proporciona a los docentes, a través de la reflexión y el acompañamiento, estrategias y herramientas para desarrollar competencias intrapersonales e interpersonales beneficiosas para el desempeño profesional. Asimismo, la investigación de Cabezas (2020) sobre "Coaching Educativo en el Desempeño Docente" reveló que las cualidades sociales de los docentes mejoraron significativamente después de una experiencia de coaching directivo. Esto indica el desarrollo tanto profesional como de la identidad docente. Al mismo tiempo, para Minedu (2012), la práctica docente implica tener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, y una relación amistosa y cooperativa con otros colegas, lo que ayuda a manejar y organizar en diversas situaciones y entornos institucionales.

En este objetivo final, el coaching educativo fortaleció la profesionalidad e identidad docente, mejorando habilidades intrapersonales e interpersonales, la gestión de relaciones, la reflexión pedagógica y el compromiso con la práctica profesional, consolidando competencias clave para un desempeño de calidad.

V.Propuesta innovadora

Para los fines de esta investigación, el concepto de propuesta de innovación pedagógica se define como un programa o conjunto de estrategias pedagógicas diseñadas por el investigador para intervenir en una situación educativa específica con el objetivo de obtener mejoras medibles en los procesos de enseñanza o aprendizaje.

Basado en este punto, según Barraza (2005), la innovación pedagógica es un proceso mediante el cual se introducen cambios planificados en la práctica educativa para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje mediante la implementación de nuevas estrategias, metodologías o recursos didácticos. Carbonell (2002) escribe, por su parte, que la innovación pedagógica implica la introducción de cambios significativos en los procesos educativos con el fin de transformar las prácticas de enseñanza tradicionales y generar mejoras en la formación de los estudiantes. De manera similar, Imbernón (2010) afirma que la innovación pedagógica consiste en la implementación intencional de nuevas ideas, métodos o estrategias en el ámbito educativo para responder a las necesidades de mejora en el proceso educativo.

5.1. Introducción

Los docentes son fundamentales para la mejora de la calidad educativa, ya que su actividad pedagógica impacta en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en el desarrollo de la institución educativa. Como resultado, actualmente se reconoce que fortalecer las competencias profesionales de los docentes es una de las estrategias clave para mejorar el sistema educativo. Es necesario fomentar entornos que faciliten la

reflexión de los docentes sobre su práctica y una búsqueda constante de mayor excelencia pedagógica. Desde este punto de vista, el coaching educativo se ha ido integrando gradualmente en lo que tendemos a llamar modelos de apoyo y desarrollo profesional docente.

Matthew et al., (2018) proponen que el coaching proporciona a los docentes reflexión y retroalimentación sobre sus métodos de enseñanza y aprendizaje a partir de sus propias experiencias para mejorar su práctica. En un meta-análisis realizado por estos autores, se puede concluir que los programas de coaching educativo tienen un efecto moderado pero significativo en la práctica docente y apoyan el desarrollo profesional del docente. Se puede concluir de estos resultados que el coaching educativo es un componente esencial de los programas de formación continua de los docentes. Por lo tanto, el análisis de su impacto en los resultados instruccionales es importante en contextos educativos particulares, especialmente relevante en cuanto a la práctica docente, como los de la provincia de Huanta en Perú.

Dentro del contexto de Perú, existen grandes diferencias en infraestructura, formación de docentes y apoyo pedagógico en áreas urbanas y rurales, lo que justifica la necesidad de descubrir qué tipos de estrategias son efectivas en cada contexto. En este sentido, el estudio adopta un diseño cuasi-experimental, en el cual un grupo experimental recibe la intervención de coaching educativo y un grupo de control no. El objetivo de la intervención es descubrir los efectos producidos después de la intervención utilizando una prueba previa y una prueba posterior. Este tipo de diseño proporciona una aproximación para identificar efectos causales dentro de las limitaciones de una investigación cuasi-experimental que sigue el consejo metodológico de Kraft, et al., (2018) al llamar a utilizar un diseño de investigación riguroso para explorar los efectos del coaching educativo.

Más específicamente, este estudio pretende analizar el desempeño de los docentes en el trabajo, incluyendo la planificación de la enseñanza, la implementación de actividades pedagógicas y la evaluación del aprendizaje en la escuela, así como las condiciones laborales de la institución. Estas variables se observarán antes y después de la intervención de coaching educativo y se utilizarán para comparar los resultados entre ambos grupos en condiciones similares. Sin embargo, Kraft y sus colegas (2018) han argumentado que muchos esquemas convencionales de formación docente enfatizan la construcción de conocimiento, pero la literatura global ha demostrado que el coaching es un enfoque mucho más efectivo para la generación de conocimiento cuando abarca apoyo sistemático, retroalimentación continua y un enfoque en la práctica pedagógica.

Por último, este estudio no solo pretende evaluar el efecto del programa de coaching educativo en la institución estudiada, sino también la participación de los diversos actores institucionales, incluyendo el equipo de gestión, el personal de supervisión pedagógica y los docentes. También anticipa que los resultados producirán recomendaciones para la sostenibilidad de este tipo de estrategia de apoyo docente. Así, se espera que esta investigación contribuya a la mejora de la práctica docente, así como a mejorar no solo el bienestar del trabajo de los docentes, sino también la calidad de la educación en la región de Ayacucho. Los hallazgos también pueden proporcionar orientación para otras instituciones educativas que enfrentan problemas similares, especialmente en entornos con recursos limitados.

5.2. Fundamentación

5.2.1. *Fundamento epistemológico*

Valorar la investigación como una forma de educar a los investigadores también significa que se debe reconocer que el conocimiento científico no es algo fijo o definitivo y debe ser debatido en nombre de la ciencia. La epistemología moderna ha abandonado

el enfoque dogmático, que entendía el conocimiento como algo absoluto. Más bien, se reconoce que la ciencia es una construcción social, donde las teorías pueden conectarse, mejorarse e incluso transformarse en una disciplina dada. Esta visión fomenta una perspectiva crítica y reflexiva del conocimiento científico, entendiendo que la investigación es un proceso dinámico que responde a nuevas situaciones y demandas.

Por lo tanto, se propone el coaching educativo como un medio importante para mejorar el desempeño laboral de los docentes en este contexto. Y esta aplicación aumenta la calidad del trabajo pedagógico a través, por ejemplo, de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el diseño de actividades de enseñanza que ocurren dentro del aula, la relación de la enseñanza con la comunidad educativa y el fomento del desarrollo personal y la identidad profesional del docente. El coaching educativo, entonces, invita a la autorreflexión sobre el trabajo que los docentes están realizando en las aulas y apoya prácticas que promueven un aprendizaje significativo en los estudiantes.

De acuerdo con esta visión, el estudio actual se basa en la noción de que el desempeño laboral de los docentes puede mejorarse a través de procedimientos de acompañamiento sistemático y reflexión facilitada, atributos del coaching educativo. En este sentido, la epistemología positivista permite el uso de un diseño cuasi-experimental, este es un diseño que proporciona pruebas de hipótesis y análisis de los efectos de una intervención en situaciones reales, que mantienen el rigor científico de la investigación. Como tal, el conocimiento producido pretende ser objetivo, informativo y relevante en el campo educativo, proporcionando evidencia que sirve para mejorar la práctica profesional de los docentes (Rafael Bisquerra, 2014).

5.2.2. Fundamento filosófico

Ontológicamente, el realismo sostiene que los fenómenos educativos están presentes de manera real y pueden ser observados objetivamente e inspeccionados científicamente. En este sentido, el desempeño laboral de un docente y el coaching educativo son cosas que realmente existen en la institución académica y que se pueden investigar y analizar a través de la investigación. Desde esa perspectiva, la realidad educativa se basa en hechos observables y medibles, como señaló Karl Popper (1972). En esta noción, los procesos de coaching educativo pueden llevar a un cambio en las actitudes, hábitos y niveles de desempeño de los docentes.

El cambio puede evaluarse mediante la observación y medición de indicadores concretos. Así, el realismo ontológico orienta la investigación a favor de la aplicación de datos objetivos y enfoques científicos, particularmente en el cuantitativo. Por el contrario, la filosofía de la educación no solo implica reflexionar sobre la educación, sino que también se refiere a la práctica de la educación en sí misma, así como a la investigación que sus docentes llevan a cabo. La filosofía puede explicar cómo se interpreta el conocimiento en el trabajo que realizan los educadores y cómo se utiliza en su práctica (Roberto Follari, 1996).

De manera similar, escritores como Nicholas C. Burbules (2002) afirman que la filosofía y la teoría educativa están íntimamente conectadas y son mejores para iluminar la realidad educativa. En este sentido, la filosofía también guía la investigación para mejorar la práctica docente y contribuir a la calidad de la educación.

5.2.3. Fundamento Psicológico

La teoría de este estudio es consistente con la importancia de la educación para la vida humana y el constructivismo. Así, las personas construyen conocimiento de acuerdo con sus experiencias y la cultura en la que viven. Esto se debe a que el aprendizaje no es un proceso pasivo, sino que los estudiantes o educadores individuales

están involucrados en la construcción de nuevo conocimiento y en darle sentido. El aprendizaje significativo, explicado por Carl Rogers (1983), es una de las etapas en las que las personas se sienten comprendidas, apreciadas y apoyadas en el proceso hacia el aprendizaje.

Por lo tanto, el coaching educativo permite a los individuos pensar críticamente sobre lo que los hace exitosos, ver lo que hacen bien y aprender a utilizarlos para mejorar. Así, el docente puede identificar y desarrollar sus propias habilidades en relación con su práctica profesional. Asimismo, esta investigación también se sustenta en el constructivismo social, como lo discute Lev Vygotsky (1979), quien señala que el aprendizaje se crea a través de la interacción con otras personas, particularmente aquellas con más experiencia.

Por eso, el coaching educativo ayuda a guiar y acompañar al docente en el desarrollo profesional. Con esto en mente, el coaching contribuye a desarrollar habilidades pedagógicas, pero también suma a la motivación, confianza y crecimiento personal de los docentes, lo cual es clave para mejorar el crecimiento profesional de los docentes a largo plazo.

5.2.4. *Fundamento pedagógico*

Desde una perspectiva pedagógica, este estudio examina que la formación del conocimiento pedagógico puede estar vinculada a las oportunidades de los docentes para monitorear su propia práctica. Al realizar un análisis, evalúan sus rutinas en el aula, los docentes obtienen una comprensión más profunda de lo que funciona de manera más efectiva y en áreas de mejora, y esto sirve para su desarrollo profesional.

En este sentido, John Hattie (2009) añade que la retroalimentación y el apoyo pedagógico son críticos para mejorar tanto la pedagogía como el aprendizaje. Los docentes pueden descubrir sus fortalezas y también lo que no conocían bien en el proceso educativo a través de la retroalimentación. Como resultado, se introduce el

coaching educativo como un enfoque pedagógico que involucra a los docentes en la reflexión, mejor preparación y aumento de competencias profesionales. Nuevamente, basado en la teoría del aprendizaje significativo propuesta por Ausubel (1968), el aprendizaje es mejor cuando las personas conectan nueva información con su información previa.

Para los docentes, el momento llega cuando ponen en práctica nuevas estrategias en su práctica normal y consideran lo que descubren allí. Por lo tanto, el coaching educativo en sí mismo proporciona apoyo, lo que ayuda a implementar nuevos métodos de enseñanza, mejorar el comportamiento docente en el aula y mejorar la competencia de los docentes para resolver problemas pedagógicos en el aula. En este sentido, esta investigación no solo está dirigida a mejorar el desempeño profesional docente, sino que también fomenta un entorno de aprendizaje permanente entre los docentes y otros miembros del sistema educativo.

5.2.5. Fundamentos de área

El objetivo principal de este estudio fue encontrar formas de apoyar a los docentes y hacerlos crecer profesionalmente, ayudándolos a desempeñarse bien como maestros en el lugar de trabajo. Como afirmaron Matthew et al., (2018), el coaching educativo opera como un enfoque práctico que ayuda a los docentes a reflexionar activamente sobre su práctica e implementar nuevas estrategias en el aula de manera competente.

El mecanismo ha demostrado ser útil para mejorar la práctica pedagógica, ya que proporciona retroalimentación profesional a cada docente con autorreflexión y la capacidad de promover nuevos enfoques de enseñanza. La implementación del coaching educativo, en el caso del EESPP José Salvador Cávero Ovalle de Huanta, puede permitir mejorar la calidad educativa y el desarrollo institucional a través de la formación continua de los docentes: ofrece una oportunidad para este estudio. Además,

este artículo se posiciona en la psicología educativa y su gestión de la mejora profesional de los docentes, considerando que la eficacia laboral no depende solo de la formación académica y el estudio.

También hay aspectos del desempeño docente relacionados con el apoyo institucional (Michael Fullan, 2007), la motivación y la autoevaluación. El coaching educativo integra aspectos pedagógicos, psicológicos y profesionales en un enfoque único y unificado que contribuirá a que los docentes aprendan y crezcan constantemente. En consecuencia, no solo facilita el desempeño laboral, sino que también nutre el desarrollo individual del docente de manera holística, haciéndolos tener una actitud de desempeño fuerte de análisis, planificación y reflexión constante dentro de su práctica educativa, y se considera una estrategia eficiente de aprendizaje a lo largo de la vida que es directamente relevante para la vida de los docentes como parte de una carrera diaria.

5.3. Objetivos de la propuesta innovadora

- ✓ Determinar el efecto del coaching educativo, mediante la aplicación de 16 talleres, en el desempeño laboral de los docentes de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta, 2025.
- ✓ Diagnosticar el nivel inicial del desempeño laboral de los docentes antes de la implementación de los 16 talleres de coaching educativo.
- ✓ Implementar un programa de 16 talleres de coaching educativo, enfocados en el desarrollo de competencias pedagógicas, habilidades de planificación, gestión del aula y desarrollo de la identidad profesional.
- ✓ Evaluar los cambios en el desempeño laboral de los docentes después de la aplicación de los 16 talleres, comparando los resultados con la línea base inicial.
- ✓ Proponer estrategias de mejora continua para mejorar la habilidad docente,

a partir de los resultados obtenidos durante la intervención de coaching educativo.

5.4. Descripción de la propuesta innovadora

La propuesta innovadora se fundamenta en la utilización del coaching educativo como un mecanismo de apoyo a los docentes y desarrollo profesional, esta novedosa propuesta pedagógica busca generar procesos de reflexión, autoconciencia, motivación y mejora continua, permitiendo a los docentes fortalecer sus habilidades pedagógicas y desempeño laboral. El programa se desarrolló a través de 16 talleres de formación, organizados en cuatro dimensiones del desempeño docente, que abordan tanto aspectos pedagógicos como personales y sociales. Cada taller incorpora estrategias propias del coaching educativo, como la reflexión guiada, dinámicas participativas, ejercicios de introspección, trabajo colaborativo y el establecimiento de metas personales y profesionales.

El coaching educativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En esta dimensión, se desarrollaron cuatro talleres dirigidos a fortalecer la capacidad de los docentes para planificar, organizar y preparar adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la fase de planificación, los objetivos de los talleres se definieron durante esta fase; se planificaron actividades reflexivas y se diseñaron estrategias de coaching educativo para permitir el análisis de la práctica docente.

En la fase de ejecución o puesta en marcha, se desarrollaron cuatro talleres, en ella se desarrolló un conjunto de actividades. Durante el taller "Renovación Profesional", se guió a los docentes a reconectarse con los componentes fundamentales de la vocación docente a través de dinámicas de reflexión. En el taller "Esquemas Psicosociales: ¿Me parezco a la persona que está a mi lado?", los participantes realizaron un análisis del contexto sociocultural de su propia práctica docente y se situaron dentro de la situación de los estudiantes. En el taller "El Pilar Fundamental:

Disciplina", los docentes reflexionaron sobre el valor de establecer hábitos, actitudes y comportamientos orientados hacia el logro de objetivos pedagógicos. Por último, en el taller "¿Cuál es tu Norte?: Introspección hacia Nuevas Posibilidades", se fomentaron habilidades mejoradas de planificación pedagógica para que los docentes consideraran e identificaran formas efectivas de crear espacios de aprendizaje motivadores. Se promovió la participación activa, el intercambio de experiencias y la cooperación al construir el aprendizaje para permitir la construcción conjunta del aprendizaje.

En la fase de evaluación, el aprendizaje adquirido se midió a través de la reflexión grupal y mediante retroalimentación, para que se pudiera avanzar en la capacidad de planificación pedagógica de los docentes.

El coaching educativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En esta dimensión, se formularon talleres para enriquecer las habilidades pedagógicas, afectivas y comunicativas de los docentes dentro del proceso de enseñanza.

Durante la fase de planificación, se definieron los objetivos y tareas de cada taller, teniendo en cuenta métodos de coaching educativo para apoyar el liderazgo pedagógico, la empatía y la reflexión sobre los esfuerzos de enseñanza.

En la etapa de ejecución, se planificaron cuatro talleres. Como parte del taller "Liderazgo Transformacional: El Impacto de Mi Presencia", los docentes reflexionaron sobre cómo su actitud y liderazgo afectaban directamente el escenario de aprendizaje en el aula. En el taller "Trata a los Demás Como Quieren Ser Tratados: La Nueva Empatía", se mejoraron aún más las habilidades de empatía pedagógica, resultando en una comprensión más profunda de las necesidades o estilos de aprendizaje de los estudiantes. En el taller "Logoterapia y Análisis Existencial", los participantes reflexionaron sobre la importancia de su trabajo pedagógico y la trascendencia de su papel como educadores. En el taller "Logoarte: Conectando con Mi Sensibilidad", los docentes expresaron su visión personal y profesional a través de actividades creativas

que fortalecieron la relación entre el desarrollo personal y la práctica pedagógica. Los talleres también enfatizaron la participación activa, la investigación reflexiva y el trabajo en grupo, para desarrollar un espacio colaborativo de aprendizaje.

Para la fase de evaluación, se evaluó el aprendizaje con retroalimentación de los participantes, lo que ayudó a encontrar cambios en cómo se puede entender y mejorar la enseñanza.

El coaching educativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

En esta dimensión, se implementaron talleres dirigidos a fortalecer la participación activa de los docentes en la gestión institucional y su relación con la comunidad educativa.

Durante la fase de planificación, se establecieron los objetivos de los talleres y se organizaron actividades para promover la reflexión sobre la importancia del trabajo colaborativo y la responsabilidad social del docente.

En la fase de ejecución se desarrollaron cuatro talleres. En el taller "Límites Interpersonales: Hasta Donde se Permite", se promovió la reflexión sobre la importancia de establecer relaciones interpersonales saludables y se fomentó la creación de redes de apoyo entre los docentes. En el taller "Proyección Social: ¿Una Necesidad o una Pérdida de Tiempo?", los participantes analizaron el papel del docente como agente de cambio en la sociedad. En el taller "Liderazgo en Cadena: El Valor del Equipo", se fortalecieron las habilidades de trabajo en equipo y la colaboración institucional. Finalmente, en el taller "Ser una Persona Activa: Compromiso Comunitario desde el Trabajo hasta lo Trascendental", los docentes reflexionaron sobre el impacto social de su labor educativa y desarrollaron propuestas para fortalecer el vínculo entre la institución y la comunidad. Durante el desarrollo de los talleres, se promovió la cooperación entre los participantes, el análisis de experiencias y el intercambio de ideas, fortaleciendo el compromiso institucional.

En la fase de evaluación, se valoraron los resultados de aprendizaje y se proporcionó retroalimentación a los participantes sobre su participación en la gestión escolar.

El coaching educativo en el desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente.

En esta dimensión, los talleres fueron diseñados para cultivar el crecimiento personal, la identidad profesional y el bienestar emocional de los docentes.

Durante la fase de planificación, se delinearon actividades y estrategias para ayudar con la autoconciencia, la reflexión personal y la motivación hacia el desarrollo profesional.

En la fase de ejecución. En el taller "Mi Pasado vs. Mi Presente: ¿Qué Tipo de Maestro Quiero Ser?", los asistentes exploraron sus trayectorias personales y profesionales. En el taller "Mindfulness: Conciencia Plena", se desarrollaron técnicas de relajación, respiración y atención plena para ayudar a los docentes a mejorar su bienestar emocional. En "¿Mi Valor o Mi Formación?: Transformar el Miedo como Recurso para la Actualización Profesional", se recordó a los docentes la importancia de valorar la formación continua como fuente de crecimiento profesional. El taller final, "El Secreto de una Vida Feliz: Vivir con Gratitud", hizo que los participantes reflexionaran sobre la importancia de mantener una actitud positiva y dirigirse hacia nuevas metas personales y profesionales. Se fomentó la participación reflexiva, el diálogo y la expresión de experiencias personales dentro de las sesiones; como resultado, se promovió el fortalecimiento de la identidad profesional de los docentes.

En la fase de evaluación, se evaluó el aprendizaje adquirido y se proporcionó retroalimentación sobre el progreso del desarrollo personal y profesional de los participantes.

5.5. Matriz organizacional del Coaching educativo

Variable	Dimensiones	Actividades
Coaching educativos	Planificación	• Información precisa de los participantes. • Fijación clara de los objetivos. • Definición oportuna de las acciones.
	Puesta en marcha (ejecución)	• Presentación de la información en ppt. • Participación activa de los docentes en las consignas. • Investigación activa durante el desarrollo del taller. • Cooperación integral en los trabajos grupales.
	Evaluación	• Valoración objetiva de los aprendizajes. • Realización del Feedback

5.6. Matriz organizacional del desempeño laboral docentes

Variable: Desempeño laboral docente			
Dimensiones	Talleres	Temática	Objetivo/propósito
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	01	Renovación profesional	Motivar a los participantes a reconectar con los aspectos esenciales de su vocación.
	05	Esquemas psicosociales: ¿Me parezco al que está a mi costado?	Interiorizar factores socioculturales que amplíen el panorama de intervención a nivel pedagógico/ejecutivo
	09	El pilar fundamental: “La disciplina”	Construir activamente hábitos y conductas que sean progresivas para el logro de un objetivo concreto.
	13	¿Cuál es tu norte?: Introspección a nuevas posibilidades	Fortalecer en los docentes las competencias para planificar y organizar estrategias pedagógicas pertinentes que favorezcan un ambiente adecuado y motivador para el aprendizaje de los estudiantes.
	02	Liderazgo transformacional: “El impacto de mi presencia”	Fortalecer la autovalía de los participantes realzando sus capacidades y aspectos por mejorar

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	06	“Trata como la otra persona quiere ser tratada”: La nueva empatía	Desarrollar en las docentes habilidades de empatía pedagógica que les permitan comprender las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo estrategias de enseñanza inclusiva y significativa en el proceso educativo.
	10	Logoterapia y análisis existencial	Enfatizar las huellas de sentido de cada participante sobre su labor pedagógica
	14	Logoarte: “Conectando con mi sensibilidad”	Proyectar la visión del participante en recursos plásticos con el fin de fortalecer las conexiones entre el aspecto personal y laboral
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	03	Limites interpersonales: “Hasta donde lo permita”	Crear redes de apoyo y contención emocional en cada participante
	07	Proyección social: ¿Una necesidad o una pérdida de tiempo?	Motivar al participante a ser un agente de cambio activo en el desarrollo social de la sociedad
	11	Liderazgo en cadena: “El valor del equipo”	Focalizar las redes existentes y fortalecer los vínculos saludables a nivel institucional
	15	“Ser persona activa”: Vinculación comunitaria de lo laboral a lo trascendental.	Elaborar la ruta de trascendencia en los participantes mediante la valoración de la propia vida
Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente	04	“Mi pasado v/s mi presente”: ¿Qué docente quiero ser?.	Realizar la introspección analítica dentro de los participantes
	08	Mindfulness: Consciencia plena.	Desarrollar técnicas de introspección, relajación, respiración y visualización.
	12	¿Mi valor o mi formación?: Transformación del miedo como recurso para la actualización profesional.	Motivar a la búsqueda continua de la formación profesional
	16	El secreto de una vida feliz: “Vivir agradecido”.	Proyectar cada participante hacia nuevas metas

Conclusiones

1. Se concluye que la aplicación del coaching educativo influyó significativamente en la mejora del desempeño laboral docente, evidenciado por el incremento de los niveles satisfactorio (58,8%) y destacado (41,1%) en el grupo experimental tras la intervención. Los resultados estadísticos ($p = 0,000 < 0,05$) confirman diferencias significativas entre el grupo experimental y el control, demostrando la efectividad del programa. En consecuencia, el coaching educativo promovió el fortalecimiento de competencias profesionales, actitudes positivas y mayor satisfacción laboral en los docentes participantes.
2. Se concluye que el coaching educativo tuvo una influencia significativa en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, evidenciándose un incremento del 64,7% en el nivel satisfactorio y del 35,2% en el nivel destacado en el grupo experimental. Los resultados estadísticos ($p = 0,000 < 0,05$) confirman diferencias significativas entre ambos grupos, demostrando que las estrategias de acompañamiento y retroalimentación docente fortalecieron la práctica pedagógica y promovieron un aprendizaje más efectivo en los estudiantes.
3. En relación al objetivo específico dos, se concluye que el coaching educativo influyó significativamente en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje, evidenciándose un incremento del 58,8% en el nivel satisfactorio y del 41,1% en el nivel destacado en el grupo experimental. Los resultados estadísticos ($p = 0,000 < 0,05$) confirman diferencias significativas tras la intervención, En consecuencia, se consolidó como una herramienta clave para optimizar las prácticas de

enseñanza y mejorar la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

4. Los resultados permiten concluir que la aplicación del coaching educativo generó un impacto significativo en la participación docente dentro de la gestión escolar articulada a la comunidad. Tras la intervención, el grupo experimental mostró una mejora sustancial, con el 52,9% en nivel satisfactorio y el 47,0% en nivel destacado, resultados respaldados por la significancia estadística ($p = 0,000 < 0,05$), consolidando al coaching educativo como una estrategia eficaz para promover una gestión escolar participativa, transparente y orientada al desarrollo institucional.
5. Se concluye que el coaching educativo tuvo un efecto significativo en el fortalecimiento de la profesionalidad e identidad docente, evidenciado por la mejora del grupo experimental con un 58,8% en el nivel satisfactorio y un 41,1% en el nivel destacado. Los resultados estadísticos ($p = 0,000 < 0,05$) confirman diferencias significativas tras la intervención, demostrando que el acompañamiento reflexivo y el desarrollo de habilidades socioemocionales promovieron una mayor autoconfianza, compromiso ético y sentido de pertenencia profesional.

Recomendaciones

1. A los directivos y docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, se sugiere implementar programas de formación continua basados en el coaching educativo, que fortalezcan las competencias pedagógicas, comunicativas y de liderazgo, promoviendo una cultura institucional de mejora continua y desarrollo profesional docente.
2. A los docentes de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle”, se recomienda continuar aplicando las estrategias del coaching educativo en su práctica diaria, fomentando la reflexión, la colaboración y la innovación pedagógica, con el fin de consolidar un desempeño docente más eficiente y centrado en el aprendizaje del estudiante.
3. A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, se propone incorporar el coaching educativo como política de desarrollo profesional docente, impulsando su aplicación en las instituciones formadoras y de servicio educativo, para fortalecer la calidad de la enseñanza y el liderazgo pedagógico en la región.

Referencias

- Aguilar, E. (2018). *El arte del coaching educativo: Estrategias para la transformación de la práctica docente*. Narcea Ediciones.
- Álvarez, M. (2016). *Evaluación del desempeño docente en educación superior: fundamentos, dimensiones e instrumentos*. Editorial Académica Española.
- American Psychological Association. (2021). Publication Manual (7th ed.). Washington, DC: Author. <https://www.apa.org/pubs/books/publication-manual-7th-edition-spiral>
- Andriani, et al. (2018). *The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance*. International Journal of Scientific and Technology Research. www.ijstr.org
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Caracas: Episteme. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Editorial Episteme.
- Ausubel, D. P. (2000). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. Trillas.
- Avalos, B. (2011). *Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years*. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Barraza, A. (2005). *Innovación educativa: estudios, experiencias y propuestas*. Durango: Universidad Pedagógica de Durango.
- Bayon, F. (2015). *Concepto de coaching*. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1685.pdf>
- Bernal (2010) *Metodología de la investigación*. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010. ISBN: 978-958-699-128-5.

<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa* (2.^a ed.). La Muralla.
- Bolívar, A. (2007). *La identidad profesional del profesorado*. Revista de Educación.
- Bou, J. F. (2009). *Coaching para docentes. El desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante: ECU. <https://es.scribd.com/document/512472665/Coaching-para-docentes-en-El-Aula>
- Cabezas, N. E. (2020). *Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala - 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50207>
- Camacho C. y Espinoza, R. (2016). *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.* [Tesis de grado, Universidad Libre. Bogotá. D.C]. <https://hdl.handle.net/10901/9748>
- Carbonell, J. (2002). *La aventura de innovar: el cambio en la escuela*. Madrid: Morata.
- Carrillo, J., & García, M. (2019). *Coaching educativo y mejora del desempeño docente en universidades públicas*. Revista de Innovación Educativa.
- Comte, A. (1975). *Curso de filosofía positiva*. Aguilar.
- Córdoba y Montenegro (2021) *Retroalimentación formativa en el desempeño docente*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000100099
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2016). *Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners* (3rd ed.). Rowman & Littlefield.
- Cueto, S. (2018). *Desigualdades en educación superior y el rol del docente universitario en regiones andinas*. GRADE.

- Curi, J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19663>
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC* [Trabajo de grado, Universidad de La Guajira]. Recuperado de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/entities/publication/777a37e8-b943-4d94-851e-8967d4bf0c3c/full>
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente*. Narcea.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro [Informe de la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI]*. UNESCO.
- Díaz Cruz, V. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar, Carmen Alto, Ayacucho, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Alicia-CONCYTEC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9216c707eaa7355f5e4a3d5d91b894bc?utm_source=chatgpt.com
- Díaz, A., & Hernández, L. (2020). *El coaching educativo como estrategia para fortalecer el desarrollo profesional docente*. Educare.
- Dilts, R. (2004) *Coaching: “Herramienta para el cambio”*. Urano (Libro en Línea). <https://avanzalaboral.files.wordpress.com/2014/12/dilts-robertcoaching-herramientas-para-el-cambio.pdf>
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Continuum. <https://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>
- Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*. Siglo XXI Editores.

- Fuentes, R. E. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas Lima 2021*. [Tesis de maestría en la Universidad cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/70393/1/Fuentes_RRE-SD.pdf
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.
- González, M. C. (2019). *Coaching en Educación Secundaria: Una Herramienta para el Desarrollo Personal y Profesional Docente*. [Tesis doctoral en la Universidad de Cantabria, España]. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/10902/18017/1/Tesis+MCGV.pdf>
- GRADE & Tarea. (2021). Condiciones institucionales para el desempeño docente en universidades públicas regionales. Grupo de Análisis para el Desarrollo y Tarea Asociación de Publicaciones Educativas.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández, et al. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, M. y Sarramona, J. (2002). *La autoevaluación docente. Una propuesta para la formación personal*. *Revista perfiles educativos*. <https://portalrecerca.uab.cat/en/publications/la-autoevaluaci%C3%B3n-docente-una-propuesta-para-la-formaci%C3%B3n-profesi>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

- Hortelano, S. (2019). *El coaching educativo orientado a mejorar la práctica docente*. [Tesis de grado en la Universidad de Zaragoza, España]. <https://zaguan.unizar.es/record/84959/files/TAZ-TFG-2019-3553.pdf?version=1>
- Ibernon F. (2007) *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: una revisión de estudio que impacta en la conciencia sobre la práctica docente*. Rev. Profesorado. Vol. 16. N°1. (enero-abril 2012). <https://issuu.com/isauroblanco/docs/rev161col2>
- Ibernón, F. (2010). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó.
- Jiménez, R. (2023). *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: Una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56724377014>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth Thomson Learning.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). *The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence*. Review of Educational Research,
- Lozano, L. J. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Revista EAN No. 63. https://www.researchgate.net/publication/319636952_El_coaching_como_estrategia_para_la_formacion_de_competencias_profesionales
- Mancilla, R. (2022). *Herramientas del coaching educativo para fortalecer la resiliencia en estudiantes de Universidad Nacional Autónoma de Huanta 2020-22021*. [Tesis doctoral en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga]. Archivo digital. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5312>

- Marcelo, C. (2009). *Desarrollo profesional docente: Pasado y futuro*. Revista de Ciencias de la Educación.
- Martel, S. W. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. [Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19570>
- Ministerio de Educación del Perú (2017) *Marco del buen desempeño docente*. (Primera ed). Lima, Perú.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación del Perú (2019) *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial*. <https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogical>
- Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Balance de la Educación Superior Universitaria en el Perú*. Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Ley N° 29944: Ley de Reforma Magisterial*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/175747-29944>
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *Manual de Evaluación del Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú. (2022). *Diagnóstico del desarrollo profesional docente en educación superior tecnológica y pedagógica*. MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2023). *Orientaciones para la evaluación formativa del desempeño docente en el aula*. <https://www.gob.pe/minedu>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (2020). *Professional growth in times of change: Supporting teachers' continuing professional learning and collaboration* (OECD). <https://www.oecd.org/education/professional-growth-in-times-of-change->

supporting-teachers-continuing-professional-learning-and-collaboration_a4e4268f-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE. (2018). *Informe sobre la educación en Perú: Revisiones de políticas educativas*.
https://www.oecd-ilibrary.org/avanzando-hacia-una-mejor-educacion-para-peru_587683c4-es.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F587683c4-es&mimeType=pdf

Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1693>

Passmore, J. (2007). Behavioural Coaching. En S. Palmer, y A. Whybrow Ed. *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners*, New York, NY: Routledge.

Pérez, A. I. (2010). *Nuevas exigencias y escenarios para la profesión docente en la era de la información y de la incertidumbre*. vol. 24, núm. 2.

Perrenoud, P. (1998), *Diez nuevas competencias para enseñar*.
<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>

Pineda, F. R. (2021). *Coaching educativo en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta*. [Tesis de maestría en la Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7540>

Popper, K. (1972). *Conocimiento objetivo: Un enfoque evolutivo*. Oxford University Press

Poves, J. (2008). *Coaching: Un camino hacia el desarrollo personal y profesional*. Editorial.

Quispe, M. (2021). *Gestión escolar y la mejora de la gestión pedagógica en la Institución Educativa "Tomas Paullo Sulca" del distrito de Tambillo - Ayacucho, 2018*. [Tesis

- doctoral en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga]. Archivo digital. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4753>
- Ramírez Salazar, C. F. (2023). *Autoliderazgo y su relación con el desempeño laboral individual de los empleados en un contexto colombiano* [Tesis doctoral, Universidad EAN]. Repositorio Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/items/414240f5-1f0d-4084-bfa7-860cea9918e8/full>
- Ravier, L. (2010). *Arte y ciencia del coaching. Su historia, filosofía y esencia. Genealogía del coaching*. Editorial Dunken. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24803w/Arte_y_ciencia_del_coaching.pdf
- Rogers, C. R. (1983). *El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica*. Paidós.
- Rueda, L. X. (2019). *El coaching, una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá Colombia]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6749410.pdf>
- Salas, S. (2021). *Estrategias de uso de TIC's para mejorar el desempeño laboral de docentes en Institución Educativa Pública, IEPE. San Ramón durante pandemia COVID-19, Ayacucho 2020*. [Tesis de pre grado, Universidad Norbert Wiener]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6927>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. (2021). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Subauste, C. M. (2022). *Programa de coaching pedagógico para el desempeño docente de los profesores de la especialidad de inglés de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/3554>

- SUNEDU. (2019). *Informe de supervisión de condiciones básicas de calidad en universidades públicas*. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- Tamayo, M. y Tamayo, J. (2005). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). *The Differential Antecedents of Self-Efficacy Beliefs of Teachers*. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944-956.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.05.004>
- UNESCO, (2016) *La educación en el mundo*. <https://doi.org/10.54676/RMJL7010>
- Universidad Europea (2023). *Técnicas del coaching educativo para docentes*.
<https://innovacion-educativa.universidadeuropea.com/noticias/tecnicas-coaching-educativo/>
- Vaillant, D. (2009). *Políticas para el desarrollo profesional docente efectivo, en Aprendizaje y desarrollo profesional docente, OEI Fundación Santillana*, España.
<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educa%20ci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Pol%C3%ADticas%20para%20un%20de%20sarrollo%20profesional%20docente%20efectivo.%20Vaillant,D.pdf>
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). *El A, B, C y D de la formación docente*. Narcea.
- Vilca Mamani, P. E. (2023). *Coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” llave* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Alicia-CONCYTEC.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/RNAP_635a647379063f53b75b14016ee1b0b1?utm_source=chatgpt.com
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Editorial Crítica.

- Whitmore, J. (2011) *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Editorial Paidós Mexicana, S. A. https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Wise, D. y Avendaño, K. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo*. Guatemala. http://usaidlea.org/images/Coaching_para_el_liderazgo_educativo.pdf
- Wolk, L. (2007). *Coaching, el arte de soplar brasas*. Gran aldea editores. Buenos Aires. https://www.academia.edu/31341838/Coaching_El_Arte_De_Soplar_Las_Brasas_Wolk_Leonardo_PDF_PDF
- Zegarra, R. y Velazquez, M. (2016) *El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Scielo, vol.9, N.2. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168874682016000200006&script=sci_abstract

COACHING EDUCATIVO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR DE HUANTA, 2025

Pineda Tapia, Freddy Roland

<https://orcid.org/0000-0002-5108-1504>

freddy.pineda.40@unsch.edu.pe

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño laboral docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel explicativo, con diseño cuasi experimental. La muestra estuvo conformada por 34 docentes, los instrumentos de recolección de datos incluyeron una ficha de observación, cuya validez de contenido fue determinada mediante el coeficiente V de Aiken ($V = 0.83$), lo que evidencia su pertinencia y claridad. Asimismo, su confiabilidad alcanzó un coeficiente según el Alfa de Cronbach de 0.95, valor que demuestra una consistencia interna alta. Los datos fueron descritos y explicados a través de la prueba U de Mann-Whitney. El resultado: en el pretest ($p = 1.000 > 0.05$) no existieron diferencias significativas entre grupos; sin embargo, en el posttest ($p = 0.000 < 0.05$) indica que hay una influencia significativa del coaching educativo en el desempeño laboral docente. Conclusión, se confirma que hay una mejora significativa en la variable dependiente, similares resultados se obtuvieron en las dimensiones.

Palabras clave: coaching educativo, desempeño docente, desarrollo profesional.

ABSTRAC

The objective of this study was to determine the influence of educational coaching on teacher performance at the José Salvador Caveró Ovalle Public Higher Pedagogical Education School in Huanta. A quantitative, applied, and explanatory approach with a

quasi-experimental design was used. The sample consisted of 34 teachers, assessed using an observation checklist validated by Aiken (0.83) and with Cronbach's alpha reliability (0.95). The data were described and explained using the Mann-Whitney U test. In the pretest ($p = 1.000 > 0.05$), no significant differences were found between groups; however, in the posttest ($p = 0.000 < 0.05$), a significant influence of educational coaching on teacher performance was indicated. The results confirm that the appropriate implementation of educational coaching significantly improves the level of teacher performance, and similar results were obtained for the dimensions.

Keywords: educational coaching, teacher performance, professional development.

PISI RIMAYLLAPI

Kay yachaypa sutin karqa, Huanta llaqtapi Escuela de Educación Pedagógica Superior Pública José Salvador Caveró Ovalle nisqapi amawtakunapa ruwayninpi coaching educativo nisqapa imayna kasqanmanta yachaymi. Chaypaqmi llamkay ruwakurqa enfoque cuantitativo, tipo aplicado, explicativo nisqa, diseño cuasi experimental nisqawan. Chay llamkaypim 34 yachachiqkuna karqa, ficha de observación nisqata V. de Aiken (0.83), chayanallataq Alpha de Cronbach nisqawan chaninchakurqaku (0,95). Chay yachaykunata prueba U. de Mann-Whitney nisqawan tupachirqa. Tupuy qallaykuyninpi ($p = 1.000 > 0,05$), manam ima hatun chikanchakuypas tarikurqachu; ichaqa, tupuy tukuyninpi ($p = 0,000 < 0,05$), huk ancha riqsisqa influencia coaching educativo amawtakunapa ruwayninpi rikuchikurqa. Chay ruwasqakunam qawarichin, chay coaching educativo nisqa allin ruwayqa anchatam allinchan amawatakunapa ruwayninpi, chaynallataqmi dimensiones nisqapaqpas chayna ruwaykunapas tarikurqa.

Sapaq simikuna: yachachiy, yachachiqpa ruwaynin, profesional wiñaynin.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la educación superior ha enfrentado múltiples problemas derivados de la globalización, la digitalización y las transformaciones sociales. Estos cambios exigieron una profunda renovación en los modelos de enseñanza y en el rol del docente. En este contexto, el desempeño laboral de los profesores se concibe como un proceso dinámico de reflexión y mejora continua, que implica actualizar conocimientos, fortalecer habilidades pedagógicas y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes. Situación que se traduce en la capacidad del profesor para optimizar resultados de aprendizaje.

No obstante, pese a los avances tecnológicos y pedagógicos, diversos estudios internacionales como los de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016, 2021) evidencian que aún persisten serias deficiencias en la formación continua de los docentes, así como en los sistemas de evaluación y retroalimentación de su práctica. Estas limitaciones afectan la calidad del proceso educativo; ya que el accionar del docente en el aula, su capacidad de adaptación y su compromiso profesional son aspectos esenciales para lograr aprendizajes trascendentes. En esa línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2020) señala que los sistemas educativos exitosos son aquellos que promueven el desarrollo profesional mediante el aprendizaje cooperativo, colaborativo y la retroalimentación efectiva; para el caso de esta investigación son principios estrechamente relacionados con el coaching educativo.

Los antecedentes más relevantes muestran una tendencia consistente respecto al uso del coaching en la mejora del desempeño docente. González (2019) determinó que su incorporación en la formación docente favorece el desarrollo de habilidades intra e interpersonales, conduciendo a una adecuada práctica pedagógica, estimula la reflexión crítica y eleva los niveles de satisfacción. En la misma línea, Rueda (2019) evidenció cambios significativos en los estudiantes, al comprender las causas del bajo

rendimiento académico y promover procesos de autoaprendizaje vinculados con sus realidades personales y sociales.

De igual modo, Hortelano (2020) concluyó que su aplicación en el ámbito educativo impulsa la autorreflexión y el desarrollo de competencias, resaltando la importancia de asumir responsabilidades y establecer metas alcanzables para garantizar aprendizajes sostenibles. A nivel nacional, Cayra (2025) identificó una relación directa del 70.5% entre este enfoque formativo y la identidad docente, explicando además el 49.7% de su variabilidad, lo que evidencia su influencia en la construcción profesional del profesor.

Asimismo, Apolitano (2023) señaló un impacto del 24.2% en la gestión pedagógica, reflejado en mejoras en la planificación y conducción del proceso educativo. En concordancia, Vilca (2023) encontró una relación positiva alta con la satisfacción laboral, indicando que su adecuada implementación contribuye a un mayor bienestar docente. Por su parte, Subauste (2022) obtuvo 93 puntos de efectividad en un programa orientado al fortalecimiento del desempeño profesional, mientras que Fuentes (2021) reportó que el 90% de los docentes con niveles elevados en esta práctica presentan un desempeño eficiente en las dimensiones: personales, sociales y laborales.

En el contexto regional, Díaz (2021) halló una correlación significativa de 71.3% con el desempeño docente en instituciones de Ayacucho, confirmando su incidencia del coaching en la calidad educativa. Finalmente, Mancilla (2022) evidenció que el uso de estas herramientas promueve resiliencias fortaleciendo competencias sociales, autonomía, resolución de problemas y sentido de propósito.

En este marco, el desempeño laboral docente constituye un eje central de la calidad educativa, pues implica planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza de manera que se generen condiciones favorables para el aprendizaje. Este desempeño requiere reflexión continua, actualización profesional y adaptación a las necesidades reales del aula. (MINEDU, 2017).

La eficacia del desempeño docente depende del contexto institucional y sociocultural, así como de las características de los estudiantes y del entorno (Montenegro, 2003 citado por Pineda, 2021).

En síntesis, el desempeño laboral docente es un proceso dinámico y reflexivo que integra conocimientos, habilidades y actitudes para generar aprendizajes significativos, fortalecer la práctica profesional y contribuir a la mejora de la calidad educativa en su conjunto.

Para referirnos a las características tomaremos los aportes de Ávalos (2011), para quien el desempeño docente se caracteriza por la planificación didáctica, la comunicación horizontal, la gestión del aula, el compromiso ético y la evaluación formativa, elementos que permiten crear las condiciones para el aprendizaje. Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy (2007) resaltan además la autoconfianza y la autoeficacia del docente como componentes fundamentales para innovar y adaptarse a las necesidades de los estudiantes. En esta línea, el compromiso, la empatía, la flexibilidad y el dominio del contenido son atributos esenciales que, junto con las habilidades pedagógicas, permiten atender diversos estilos de aprendizaje. Asimismo, la evaluación formativa y la cooperación entre docentes fortalecen el proceso educativo, mientras que el desarrollo profesional continuo garantiza la mejora de la práctica y de la calidad educativa.

Por su parte, el MINEDU (2017), define las competencias y habilidades necesarias para un ejercicio docente eficaz y ético, los cuales están expresados en el marco del buen desempeño docente e integra competencias comunicativas bilingües para contextos interculturales, asegurando una preparación profesional pertinente y acorde con las demandas educativas del siglo XXI.

Por otro lado, el coaching educativo se define como un proceso de acompañamiento reflexivo que busca potenciar el desarrollo personal y profesional de docentes y estudiantes mediante un enfoque cooperativo, consciente y centrado en el

aprendizaje continuo (Wise y Avendaño, 2013; Whitmore, 2010). Lo que implica identificar objetivos, superar obstáculos y alcanzar un mayor nivel de efectividad en los roles educativos, promoviendo la autoeficacia, la responsabilidad y la motivación.

En este proceso, el coach guía a los participantes mediante preguntas y ejercicios reflexivos. Así, los cambios en el pensamiento se traducen en comportamientos observables que mejoran la práctica docente y las interacciones con los miembros de la comunidad educativa. (Lozano, 2008; Embid, 2010). Además, promueve que las personas salgan de su zona de confort, desarrollen un modelo mental de liderazgo y refuercen valores humanos que orienten la enseñanza, la resolución de problemas y la colaboración entre pares.

En síntesis, constituye una metodología interpersonal que integra acompañamiento, reflexión y desarrollo de competencias con el fin de mejorar la práctica docente, potenciar el aprendizaje de los estudiantes y fortalecer el bienestar y las relaciones dentro de la comunidad educativa.

Particularmente en Huanta, la educación superior evidencia deficiencias en el desempeño laboral docente, debido a la persistencia de prácticas tradicionales. En la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Salvador Caveró Ovalle”, se observa que muchos docentes no cuentan con una planificación curricular oportuna y contextualizada. En numerosos casos, los sílabos y sesiones de aprendizaje no se elaboran conforme a un enfoque intercultural e inclusivo, y cuando existe planificación, esta no surge de un diagnóstico integral que considere las características sociales, culturales, cognitivas y materiales de los estudiantes.

La enseñanza continúa centrada en la transmisión pasiva de contenidos, lo que limita la comprensión, la motivación y el desarrollo de habilidades críticas y creativas. Esto evidencia una desconexión entre la planificación y el contexto sociocultural del estudiante, así como debilidades en la atención a la diversidad, el dominio metodológico y la creación de un clima escolar favorable.

La participación docente en la gestión escolar es limitada, debido a la escasa formación en liderazgo y la débil articulación escuela comunidad, lo que afecta el trabajo cooperativo y el clima institucional. Además, la falta de desarrollo personal y socioemocional dificulta la construcción de una identidad docente ética y comprometida, situación agravada por la baja actualización profesional. Esta es la realidad problemática que atraviesa la docencia actualmente.

METODO

Para el desarrollo de la investigación la rutina que se siguió corresponde a las siguientes etapas: En una primera, se definieron las variables de estudio y se elaboró el instrumento de recolección de datos: una ficha de observación del desempeño docente, estructurada en cuatro dimensiones: (a) preparación, (b) enseñanza, (c) participación en la gestión escolar articulada con la comunidad y (d) desarrollo profesional e identidad docente.

En la segunda etapa, se procedió a la aplicación del pre test mediante la ficha de observación en situaciones reales de desempeño, asegurando condiciones de objetividad y uniformidad en el registro de la información, seguidamente se desarrolló los 16 talleres de coaching educativo y luego se evaluó con el pos test que fueron realizadas de manera directa y sistemática, respetando los criterios establecidos en cada dimensión. Finalmente, los datos recolectados fueron organizados, codificados y procesados mediante métodos estadísticos apropiados, lo que permitió identificar patrones, contrastar resultados y establecer conclusiones sobre los efectos de la intervención en el desempeño docente.

RESULTADOS

Los resultados a nivel descriptivo evidencian que del 100% de los docentes, respecto al pre test, el 88,2% se ubican en el nivel regular del grupo control, igualmente, el 88,2% del grupo experimental también se encuentra en este nivel. Sin embargo, en el pos test, el 76,4% se ubican en el nivel regular del grupo control; sin embargo, el

58,8% del grupo experimental logro ubicarse en el nivel satisfactorio, seguido del 41% que alcanzó un nivel destacado.

Tabla 1

Análisis descriptivo del desempeño docente entre el pre y pos test

Nivel	Pre test				Pos test			
	Control		Experimental		Control		Experimental	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Destacado (151-175)	0	0	0	0	0	0	7	41,1
Satisfactorio (122-150)	0	0	0	0	4	23,5	10	58,8
Regular (93-121)	15	88,2	15	88,2	13	76,4	0	0
Deficiente (64-92)	2	11,7	2	11,7	0	0	0	0
Muy deficiente (35-63)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	100	17	100	17	100	17	100

Del mismo modo, los resultados a través de la estadística inferencial evidencian que, antes de la aplicación del programa de coaching educativo, no existían diferencias significativas entre el grupo experimental y el de control ($p = 1.000 > 0.05$). Sin embargo, en el postest se observó un cambio sustancial en las puntuaciones del grupo experimental ($p = 0.000 < 0.05$), lo que confirma la eficacia del coaching. Además, se evidenció una mejora integral en el desempeño docente: la planificación fue pertinente y contextualizada; la enseñanza incorporó metodologías activas variadas; la gestión escolar se fortaleció mediante el trabajo cooperativo; y el desarrollo profesional promovió mayor autorreflexión y consolidación de la identidad ética moral del docente.

Tabla 2

Análisis estadístico del desempeño laboral docente y sus dimensiones

Hipótesis	Variable y dimensiones	p-valor	Decisión
General	Desempeño laboral docente	0.000	Se rechaza H_0
Específica 1	Preparación para el aprendizaje	0.000	Significativa
Específica 2	Enseñanza para el aprendizaje	0.000	Significativa
Específica 3	Gestión escolar y comunidad	0.000	Significativa
Específica 4	Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad	0.000	Significativa

DISCUSIÓN

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño laboral de los docentes de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta. A nivel descriptivo, en el pretest tanto el grupo control como del experimental alcanzaron un 88,2% de docentes un nivel de desempeño regular. En el posttest, el grupo control mostró un 76,4% se ubicó en el nivel regular y un 23,5% alcanzó un nivel satisfactorio. En contraste, tras aplicar las estrategias de coaching educativo, el grupo experimental alcanzó un 58,8% de nivel satisfactorio y un 41,1% el nivel destacado. La prueba de hipótesis inicial confirmó que ambos grupos iniciaron con niveles equivalentes; sin embargo, según la prueba U de Mann-Whitney en el posttest, el valor $p = 0,000$ ($< 0,05$) evidenció diferencias significativas a favor del grupo experimental en la variable desempeño docente.

Esta investigación es similar y confirman lo planteado en el marco teórico, evidenciando que el coaching educativo fortalece el desempeño docente al promover la reflexión sobre la práctica y la mejora continua. Estos resultados coinciden con los reportes de González (2019) y Cabezas (2020), quienes identificaron avances significativos en la práctica pedagógica y la satisfacción laboral tras la aplicación de programas de coaching. Del mismo modo, Cayra (2024) indica que efectivamente influye positivamente en la identidad docente, lo que se corresponde con las mejoras observadas en la dimensión de desarrollo profesional de este estudio.

El impacto favorable del programa se explica por su enfoque cooperativo-colaborativo y reflexivo, que fomenta un clima de confianza y motiva a los docentes a asumir un rol activo en su propio aprendizaje. En el contexto de Huanta, donde son frecuentes las limitaciones estructurales y la escasa asistencia pedagógica, esta estrategia metodológica ha demostrado un alto grado de eficacia.

CONCLUSIONES

Los resultados evidencian que el coaching educativo produjo mejoras estadísticamente significativas en el desempeño docente, pasando el grupo experimental de un predominio inicial del nivel regular a niveles satisfactorio y destacado, lo cual confirma su eficacia para fortalecer la planificación, la enseñanza, la gestión escolar y el desarrollo profesional. En términos generales, esta estrategia demuestra sólidos para potenciar las competencias pedagógicas y la reflexión crítica, por lo que se recomienda su institucionalización en la formación continua docente con miras a consolidar una cultura de mejora permanente en la educación superior.

REFERENCIAS

- Apolitano, J. B. (2023). *Influencia del coaching educativo en la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130592>
- Avalos, B. (2011). El desarrollo profesional docente en Teaching and Teacher Education durante diez años. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Díaz, V. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham Valdelomar, Carmen Alto, Ayacucho, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Alicia-CONCYTEC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9216c707eaa7355f5e4a3d5d91b894bc
- Fuentes, R. E. (2021). *Coaching educativo y desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud en la Universidad Privada Alas Peruanas Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/70393/1/Fuentes_RRE-SD.pdf

- González, M. C. (2019). *Coaching en educación secundaria: una herramienta para el desarrollo personal y profesional docente* [Tesis doctoral, Universidad de Cantabria].
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/10902/18017/1/Tesis+MCGV.pdf>
- Hortelano, S. (2019). *El coaching educativo orientado a mejorar la práctica docente* [Tesis de grado, Universidad de Zaragoza].
<https://zaguan.unizar.es/record/84959/files/TAZ-TFG-2019-3553.pdf>
- Lozano, L. J. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. *Revista EAN*, 63.
https://www.researchgate.net/publication/319636952_El_coaching_como_estrategia_para_la_formacion_de_competencias_profesionales
- Mancilla, R. (2022). *Herramientas del coaching educativo para fortalecer la resiliencia en estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta 2020–2021* [Tesis doctoral, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga].
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5312>
- Ministerio de Educación (2017). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU.
https://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio.
https://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluaci-n-del-desempe-o-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos?utm_source=chatgpt.com
- Rueda, L. X. (2019). *El coaching, una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula* [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6749410.pdf>
- Subauste, C. M. (2022). *Programa de coaching pedagógico para el desempeño docente de los profesores de la especialidad de inglés de una Universidad Privada de*

Lima [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]

<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/3554>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016, 2021). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente.

https://unesdoc.unesco.org/ark%3A/48223/pf0000131038?utm_source=chatgpt.com

Vilca, P. E. (2023). *Coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES "JCM" Ilave* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/RNAP_635a647379063f53b75b14016ee1b0b1

Wise, D., & Avendaño, R. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo*. USAID.



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0096-2026-UNSCH-EPG/KBA**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Mtro. FREDDY ROLAND PINEDA TAPIA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	DOCTORADO EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	DOCTOR
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	DOCTOR(A) EN EDUCACIÓN
TÍTULO DE TESIS	Coaching educativo en el desempeño laboral docente en educación superior de Huanta, 2025
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	4% de similitud
N° DE TRABAJO	3014175606
FECHA	18 de agosto de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

18 de agosto de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Mtro. KÉVIN BERROCAL ARGUMEDO
Prof. Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/

Coaching educativo en el desempeño laboral docente en educación superior de Huanta, 2025

por Freddy Roland PINEDA TAPIA

Fecha de entrega: 18-ago-2026 06:39a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 3014175606

Nombre del archivo: Freddy_Roland_PINEDA_TAPIA_T.docx (1.21M)

Total de palabras: 30382

Total de caracteres: 175754

Coaching educativo en el desempeño laboral docente en educación superior de Huanta, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	1%
	Trabajo del estudiante	
2	renati.sunedu.gob.pe	<1%
	Fuente de Internet	
3	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.eesppjsco.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uss.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui	<1%
	Trabajo del estudiante	
10	hdl.handle.net	<1%
	Fuente de Internet	
11	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
12	Submitted to Universidad EAN	<1%
	Trabajo del estudiante	
13	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1%
	Trabajo del estudiante	
14	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas
Excluir bibliografía

Activo
Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR(A) EN EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00688-2026-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 08:00 p.m. del 31 de julio de 2026 se reunieron en el auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI** y el **Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **COACHING EDUCATIVO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR DE HUANTA, 2025**, presentado por el **Bach. FREDDY ROLAND PINEDA TAPIA**. Teniendo como asesor al **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **DOCTOR(A) EN EDUCACIÓN**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

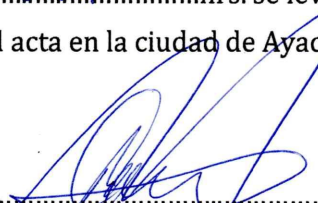
A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISIETE (17).

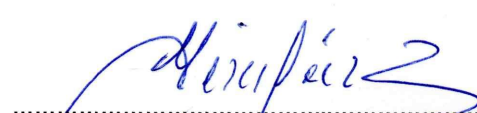
CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	X
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

Marcar con un aspa (x).

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. FREDDY ROLAND PINEDA TAPIA**, el Grado Académico de **DOCTOR(A) EN EDUCACIÓN**. Siendo las 9:20 a.m. hrs. se levanta la sesión.

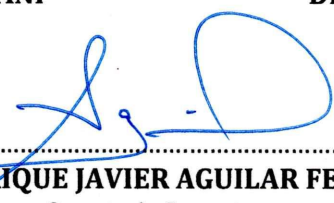
Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:20 a.m. hrs. del 31 de julio de 2026.


.....
Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Director (e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ
Director (e) de la UPG-FCE.

.....
Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI
Miembro.

.....
Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO
Miembro.


.....
Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones: