

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

*Enrique Guzmán y Valle*

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO



**Tesis**

**Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de  
la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de  
Dammert, distrito de Miraflores, Lima**

**Presentada por**

**Jaime Fernando MALPICA LOZADA**

**ASESOR**

**Moisés Ronal NIÑO CUEVA**

Para optar al Grado Académico de  
Doctor en Ciencias de la Educación

**Lima – Perú**

**2020**

**Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de  
la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de  
Dammert, distrito de Miraflores, Lima**

A mi familia por su incondicional apoyo y estímulo personal para el logro de mis objetivos y la realización de esta investigación.

Jaime

### **Reconocimiento**

A Dios, todo poderoso: Por la fuerza, salud y vitalidad para concluir esta tesis y lograr una de las metas más deseadas en mi trayectoria profesional.

## Tabla de Contenidos

	Páginas
Carátula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>Capítulo I. Planteamiento del problema</b>	
1.1 Determinación del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general.	3
1.2.2 Problemas específicos.	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.	4
1.4 Importancia y alcances de la investigación	5
1.5 Limitaciones de la investigación	6
<b>Capítulo II. Marco teórico</b>	
2.1 Antecedentes	7
2.1.1 Antecedentes nacionales.	7
2.1.2 Antecedentes internacionales.	9

2.2	Bases teóricas	10
2.2.1	Coaching educativo.	10
2.2.2	Nivel de motivación.	26
2.2.3	Desempeño docente.	39
2.3	Definición de términos básicos	53
<b>Capítulo III. Hipótesis y variables</b>		
3.1	Hipótesis	56
3.1.1	Hipótesis general.	56
3.1.2	Hipótesis específicas.	56
3.2	Variables	56
3.2.1	Variable independiente ( $X_1$ ).	56
3.2.2	Variable independiente ( $X_2$ ).	56
3.2.3	Variable dependiente ( $Y_1$ ).	56
3.3	Operacionalización de variables	56
<b>Capítulo IV. Metodología</b>		
4.1	Enfoque de investigación	59
4.2	Tipo de investigación	59
4.3	Diseño de investigación	59
4.4	Población y muestra	60
4.4.1	Población.	60
4.4.2	Muestra.	60
4.5	Técnicas e instrumentos de recolección de la información	61
4.5.1	Técnicas.	61
4.5.2	Instrumentos de recolección de la información.	61

4.6	Tratamiento estadístico	65
4.6.1	Media aritmética (X).	65
4.6.2	Desviación estándar (Sx).	65
4.6.3	Regresión múltiple (multivariantes).	66
<b>Capítulo V. Resultados</b>		
5.1	Validez y confiabilidad de los instrumentos	68
5.1.1	Validez de los instrumentos.	68
5.1.2	Confiabilidad de los instrumentos.	69
5.2	Presentación y análisis de los resultados	70
5.2.1	Nivel descriptivo.	70
5.2.2	Nivel inferencial.	82
5.3	Discusión de resultados	109
	Conclusiones	111
	Recomendaciones	112
	Referencias	113
	Apéndice	119
Apéndice A	Matriz de consistencia	119
Apéndice B	Instrumentos de recolección de datos variable I1, I2 y D1	122
Apéndice C	Validez por juicio de expertos de los instrumentos	128
Apéndice D	Confiabilidad y base de datos de los instrumentos I1, I2 y D1	146

### Lista de tablas

		Páginas
Tabla 1	Categorías del coaching	19
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable independiente ( $X_1$ ): Coaching educativo	57
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable independiente ( $X_2$ ): Niveles de motivación	57
Tabla 4	Matriz de operacionalización de la variable dependiente ( $Y_1$ ): Desempeño docente	58
Tabla 5	Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre coaching educativo	62
Tabla 6	Niveles y rangos del cuestionario sobre coaching educativo	62
Tabla 7	Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre niveles de motivación	63
Tabla 8	Niveles y rangos del cuestionario sobre niveles de motivación	63
Tabla 9	Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre desempeño docente	64
Tabla 10	Niveles y rangos para el cuestionario sobre desempeño docente	64
Tabla 11	Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos	68
Tabla 12	Valores de los niveles de validez	68
Tabla 13	Nivel de confiabilidad de los instrumentos, según el método de consistencia interna	69
Tabla 14	Valores de los niveles de confiabilidad	69
Tabla 15	Variable independiente 1: Coaching educativo	70
Tabla 16	Dimensión 1: Coaching cognitivo	71
Tabla 17	Dimensión 2: Coaching instruccional	72



Tabla 18	Dimensión 3: Coaching entre pares	73
Tabla 19	Variable independiente 2: Niveles de motivación	74
Tabla 20	Dimensión 1: Motivación para el aprendizaje	75
Tabla 21	Dimensión 2: Motivación intrínseca	76
Tabla 22	Dimensión 3: Motivación extrínseca	77
Tabla 23	Variable dependiente 1: Desempeño docente	78
Tabla 24	Dimensión 1: Dimensión profesional	79
Tabla 25	Dimensión 2: Dimensión personal	80
Tabla 26	Dimensión 3: Dimensión social	81
Tabla 27	Pruebas de normalidad	82
Tabla 28	Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple $H_G$	86
Tabla 29	Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple $H_G$	89
Tabla 30	Matriz de correlaciones $H_G$	90
Tabla 31	Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple $H_1$	92
Tabla 32	Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple $H_1$	95
Tabla 33	Matriz de correlaciones $H_1$	96
Tabla 34	Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple $H_2$	98
Tabla 35	Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple $H_2$	101
Tabla 36	Matriz de correlaciones $H_2$	102
Tabla 37	Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple $H_3$	104
Tabla 38	Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple $H_3$	107
Tabla 39	Matriz de correlaciones $H_3$	108

## Lista de figuras

		Páginas
Figura 1	Esquema de Hull.	34
Figura 2	La tesis de Maslow.	35
Figura 3	Las recompensas intrínsecas.	36
Figura 4	Variable independiente 1: Coaching educativo.	70
Figura 5	Dimensión 1: Coaching cognitiva.	71
Figura 6	Dimensión 2: Coaching instruccional.	72
Figura 7	Dimensión 3: Coaching entre pares.	73
Figura 8	Variable independiente 2: Niveles de motivación.	74
Figura 9	Dimensión 1: Motivación para el aprendizaje.	75
Figura 10	Dimensión 2: Motivación intrínseca.	76
Figura 11	Dimensión 3: Motivación extrínseca.	77
Figura 12	Variable dependiente: Desempeño docente.	78
Figura 13	Dimensión 1: Dimensión profesional.	79
Figura 14	Dimensión 2: Dimensión personal.	80
Figura 15	Dimensión 3: Dimensión social.	81
Figura 16	Distribución de frecuencias de los puntajes del test sobre coaching educativo.	83
Figura 17	Distribución de frecuencias de los puntajes del test sobre niveles de motivación.	83
Figura 18	Distribución de frecuencias de los puntajes del test sobre desempeño docente.	84
Figura 19	Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis general.	88
Figura 20	Diagrama de dispersión de la hipótesis general.	88
Figura 21	Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 1.	94
Figura 22	Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 1.	94
Figura 23	Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 2.	100
Figura 24	Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 2.	100
Figura 25	Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 3.	106
Figura 26	Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3.	106

## Resumen

El estudio plantea como objetivo general determinar la relación de el coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, para el caso, utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transeccional correlacional causal, en una población - muestra, denominado muestreo censal, conformado por 116 docentes. La técnica de recolección de datos empleado para las variables coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente fue la encuesta, que utilizó como instrumentos, los cuestionarios. La validez de contenido de los instrumentos se hizo a través de juicio de expertos con resultados de aplicable, y el nivel de confiabilidad de los instrumentos fue excelente, realizados mediante la prueba Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0,879 para la variable independiente ( $X_1$ ): Coaching educativo (20 ítems), 0,926 para la variable independiente ( $X_2$ ): Niveles de motivación (20 ítems) y 0,914 para la variable dependiente ( $Y_1$ ): Desempeño docente (30 ítems). Los resultados de la investigación permitieron concluir que: Existe relación significativa de el coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019, con un  $p < 0,05$  y la correlación  $r$  de Pearson = 0,927 ( $X_1 * Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,943 ( $X_2 * Y_1$ ) correlación positiva muy alta.

Palabras clave: Coaching educativo, niveles de motivación, y desempeño docente.

## Abstract

The study aims to determine the relationship between educational coaching and motivation levels in the teaching performance of the Emblematic Educational Institution N° 6050 Juana Alarco de Dammert, district of Miraflores, Lima, for that matter, used a quantitative approach, basic type, with a non-experimental, causal correlational design in a population - sample, called census sampling, consisting of 116 teachers. The data collection technique used for the variables educational coaching, motivation levels and teacher performance was the survey, which used the questionnaires as instruments. The validity of the content of the instruments was made through expert judgment with applicable results, and the level of reliability of the instruments was excellent, performed using the Cronbach's Alpha test, whose value was 0.879 for the independent variable ( $X_1$ ): Educational coaching (20 items), 0.926 for the independent variable ( $X_2$ ): Motivation levels (20 items) and 0.914 for the dependent variable ( $Y_1$ ): Teaching performance (30 items). The results of the investigation allowed us to conclude that: There is a significant relationship of educational coaching and motivation levels in the teaching performance of the Emblematic Educational Institution N° 6050 Juana Alarco de Dammert, district of Miraflores, Lima, 2019, with a  $p < 0.05$  and Pearson's  $r$  correlation = 0.927 ( $X_1 * Y_1$ ) and Pearson's  $r = 0.943$  ( $X_2 * Y_1$ ) very high positive correlation.

Keywords: Educational coaching, motivation levels, and teaching performance.

## Introducción

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad, presentamos a consideración de la Escuela de Posgrado, la investigación denominada: Coaching educativo y niveles de motivación en el nivel de logro de aprendizaje de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

Uno de las razones que motivaron la decisión de realizar el presente estudio, fue el hecho de observar que los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, a lo largo de su formación universitaria, obtienen diferentes niveles de aprendizaje que con la experiencia se ve plasmado luego en su desempeño profesional, personal y social, que en los años venideros se van a ver influenciados por su nivel de coaching educativo así como por su niveles de motivación, por ello en la problemática se advierte algunos motivos que causan estos efectos, como es el coaching que ayuda a los docentes a mejorar sus niveles de motivación y manejar sus destrezas de trabajo a través de elogios y realimentación positiva de su desempeño; por otro lado, otra problemática que se prevé para demostrar un desempeño docente pertinente y adecuado, es la estar motivado psicológica, moral, política, social y económicamente; esto se ha venido demostrando a partir de la experiencia de mejora de salarios de los docentes pertenecientes a la Ley de Reforma Magisterial que el Ministerio de Educación viene implementando mediante los diversos procesos de nombramiento. Por consiguiente, es necesario determinar la relación que existe entre el coaching educativo y los niveles de motivación en el logro de aprendizaje de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima. El presente trabajo se justifica no simplemente a razones académicas, sino a una problemática que se presenta en los docentes, llegando a ser un indicador de la realidad local como nacional.

Para su estudio, la investigación se desarrolló durante dos etapas, en la primera etapa, se aplicó la prueba piloto a un grupo con similares características de la muestra real, con la finalidad de demostrar la fiabilidad de los instrumentos de medición; en la segunda etapa, se trabajó con la muestra completa, haciendo uso de fórmulas probabilísticas, la misma que nos permitió tener la certeza que se englobaba el total de la población.

El presente estudio tiene la siguiente estructura:

El capítulo I, describe el problema objeto de la investigación, su formulación, los objetivos, la importancia y las limitaciones en el desarrollo de la misma.

El capítulo II, comprende los antecedentes, el marco teórico, sobre la base de cada una de las variables, tales como: Coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente, además incluye la definición de términos básicos.

El capítulo III, propone las hipótesis, variables, y su operacionalización.

El capítulo IV, detalla el enfoque, tipo y diseño de la investigación, describe la población y muestra, explica las técnicas e instrumentos de recolección de información, y define el tratamiento estadístico.

El capítulo V, describe la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, la presentación y análisis de los resultados. En este capítulo se hace referencia a qué es lo que finalmente se encontró al término del estudio, qué significan realmente los resultados obtenidos, señalando la relación existente entre los hechos observados, en este caso, la relación causal de las variables independiente 1 y 2 en la variable dependiente. Del mismo modo se incluye la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones, luego de todo, se incluyó las referencias consultadas.

Finalmente, en los apéndices se incluyen, la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos utilizados, las pruebas de validación y confiabilidad, y el análisis de los instrumentos.

## Capítulo I. Planteamiento del problema

### 1.1 Determinación del problema

El desempeño docente en los niveles primaria y secundaria en la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, cada día presenta inconvenientes, por acciones que no se realizan para beneficiar al estudiante en su formación integral, desarrollo de competencias, capacidades, e indicadores de logro.

Ante ello el gobierno peruano, a través del Ministerio de Educación, en la última década, propuso la inserción de los docentes a la carrera pública magisterial; donde explican que sus sueldos será una motivación para el desarrollo y logro del desempeño docente); y hará que los docentes se animen a mejorar su desempeño laboral. Sin embargo, la mayoría de profesores tienen deficiencias, en el logro académico respecto al producto final que logran en sus estudiantes. Esto se evidenció con los resultados PISA evaluados, en nuestro país. Resultados que han dejado sinsabores en nuestro magisterio y en la comunidad educativa en general, pues, éstos han sido poco alentadores para nuestro país: penúltimos en lectura y últimos en matemáticas y ciencias básicas.

Como se ve es un panorama desconcertante respecto a los logros educativos obtenidos por los docentes en su desempeño laboral. El año 2018 nuevamente se tuvo resultados mínimos, a pesar de lograr 14 de nota aprobatoria y el Ministerio de Educación publicó los resultados de los docentes en un 70% de aprobación. Esta es una verdad a medias, pues no mencionan, que solo el 15% ha pasado la valla de tener la posibilidad de nombrarse al alcanzar un promedio de 14. MINEDU (2018). El año 2019, si se logró un avance respecto al examen de nombramiento, pues los resultados mejoraron al 18 %.

En el distrito de Miraflores, Lima, los resultados son interesantes. Tenemos docentes de la educación pública, que faltan a su axiología y ética profesional, como, por ejemplo, llegan tarde y a veces faltan a su centro de labores. Además, su desempeño docente no es el que se espera; asisten para cumplir con su permanencia en el plantel y no realmente para alcanzar las metas y propósitos de la educación y menos de los perfiles ideales que cada

Institución Educativa propone en la formación y desarrollo integral de los estudiantes. Los docentes cumplen su hora de trabajo y se marchan para realizar otras labores que les pueda rendir otros resultados económicos, convirtiendo a su trabajo en la Educación Básica Regular como caja chica (caso de los docentes nombrados). ¿Hasta cuándo tendremos esta dificultad?

Además, consultando con los directivos de la institución, manifiestan que sus docentes tienen deficiencias y dificultades respecto al manejo, propuesta, organización, ejecución y evaluación del desempeño docente, pues, ese desconocimiento es acentuado, observándose en el monitoreo; la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 no hacen un real y confiable monitoreo al docente, por razones que se dedican a solucionar otros problemas ajenos al avance de los óptimos desempeños de los docentes, pues sabemos bien que la evaluación debe posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinentes y ajustados a las condiciones y necesidades reales de cada docente.

Por otra parte, un sistema de evaluación participativa, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permite lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Asimismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo, el empoderamiento y la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados que establece el Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB).

La evaluación del desempeño docente permitirá la formulación de metas y objetivos institucionales pertinentes, que se definirían sobre bases y condiciones reales. Esa evaluación será insumo fundamental para enriquecer las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes. A cada docente le permitiría delinear metas y objetivos personales de crecimiento profesional. Además, podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado un mayor desarrollo de las competencias necesarias, entre quienes quieren incorporarse a la carrera magisterial o a una Institución Educativa determinada.



Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir funciones o cargos, para incentivarlos o estimularlos, y también para sancionar con medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

Por todo esto nos preguntamos: ¿Existe relación causal entre el coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente? De hecho, existen innumerables estrategias de desarrollo del desempeño docente y queremos plantear una en especial, el coaching, que permite; de manera individual conversar con el docente participante y él mismo proponga la solución a una debilidad o el fortalecimiento a una fortaleza.

El coaching es un método de entrenamiento individual a través de la comunicación, se trata de que el participante recorra el camino que une su situación actual con su meta deseada. El coaching lo ayuda a alcanzarla antes, a llegar más lejos de lo que había imaginado. Si el participante se entrena y logra canalizar sus emociones, mejora las relaciones con los demás, se sentirá mejor porque habrá logrado un desarrollo significativo de sus metas y objetivos.

No hay coaching si no hay acción del participante, el coach nos ofrece mucho más que una conversación interesante, puesto que el proceso se va completando con la realización de distintos hitos que le ayudan a avanzar por su camino. El coaching consiste en ayudar a manejar los problemas por sí mismo. Cada uno propone su propia alternativa de solución para superar su dificultad. Así podremos desarrollar el desempeño docente de los profesores. En tal sentido, el problema a investigar, se formuló de la siguiente manera:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general.**

¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019?

### 1.2.2 Problemas específicos.

P<sub>1</sub> ¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?

P<sub>2</sub> ¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?

P<sub>3</sub> ¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019.

### 1.3.2 Objetivos específicos.

O<sub>1</sub> Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

O<sub>2</sub> Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

O<sub>3</sub> Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

#### **1.4 Importancia y alcances de la investigación**

La siguiente investigación es importante porque:

Proporciona elementos de juicio útiles para formular una tipología de coaching educativo y niveles de motivación en el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019, utilizable como patrón o referente válido para desarrollar acciones de naturaleza diagnóstica, descriptiva, explicativa, predictiva y transformadora del potencial institucional;

Metodológicamente constituye un caso no muy frecuente de aplicación de la concepción epistemológica crítica al estudio de estos procesos, lo cual implica la incorporación de instrumental estadístico subordinado a un denso enfoque teórico aplicado al conocimiento de variables complejas como coaching educativo y niveles de motivación en el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019. Esto estimula el desarrollo de otros trabajos en esta misma o similar línea de investigación.

En cuanto a los alcances de la investigación, quedaron definidos así:

Alcance espacial: Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima.

Alcance socioeducativo: Fundamentalmente, docentes, directivos, padres de familia, Estado y comunidades de base.

Alcance temático: Coaching educativo, niveles de motivación, y desempeño docente.

Alcance temporal: Año 2019.

## 1.5 Limitaciones de la investigación

Existieron limitaciones teóricas, para la redacción de los fundamentos teóricos, donde coexisten escasos estudios sobre las variables: Coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente, en el contexto educacional.

Una de las primeras dificultades y la de mayor incidencia que encontró el estudio como todas las investigaciones sociales, son las limitaciones referentes a la validez externa de los resultados debido a que las características del servicio se desenvuelven dentro de una realidad concreta, en este caso la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019, cuyos objetivos están en función a sus necesidades y posibilidades.

Otro de los factores limitantes que tuvo el estudio fue sin duda las dificultades en el acceso a las fuentes primarias, debido a que las autoridades de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019, consideran determinados elementos del quehacer institucional, tales como su documentación interna, llámese relaciones, registros, etc., o el acceso a sus áreas de trabajo, y otros, con criterio extremadamente restrictivo y confidencial. Esto se afrontó mediante el correspondiente trabajo previo de sensibilización, involucramiento, cobertura, triangulación y coordinación, según los casos.

Otra limitación que también no podemos dejar de considerar son los escasos trabajos de investigación relacionados a las variables en estudio, que permitan contrastar los resultados alcanzados respecto a los resultados a lograr en esta investigación. Esto se afrontó mediante el uso y consulta de las fuentes disponibles, la extrapolación de material análogo y la producción teórica propia.

## Capítulo II. Marco teórico

### 2.1 Antecedentes del estudio

#### 2.1.1 Antecedentes nacionales.

Gardner (1988) selecciona las más grandes características que definen la *ciencia cognitiva*:

La ciencia cognitiva establece el nivel de representación, se opera con el símbolo, reglas, imágenes, esquemas, ideas y otras formas de representación mental. Se plantea el modo acerca del funcionamiento de la mente humana desde tres perspectivas básicas como modelo de pensamiento, para analizar datos y para simular procesos. Se resta énfasis a afectos o emociones, elementos, culturales y contextuales, a los que se denomina oscuros conceptos. Sin embargo, se plantea la necesidad de trabajar con ahínco para incorporar cabalmente estas dimensiones en los modelos del pensamiento y la conducta. La ciencia cognitiva requiere del estudio interdisciplinario y cooperativo: De disciplinas como la lingüística antropología, cibernética, psicología, Matemática, entre otras, las cuales nutren a la ciencia cognitiva y a la vez se nutren de ella para diversificar sus métodos y teorías planteando la idea de cooperación y no de fusión total. (p. 37)

Montalvo (2008) en su tesis: *Motivación y desempeño docente*, manifiesta que la motivación es el factor más importante del desempeño docente; lo que significa estar motivado psicológica, moral, política, social y económicamente para demostrar un desempeño docente pertinente y adecuado; esto se demuestra a partir de la experiencia de mejora de salarios de los docentes pertenecientes a la carrera pública magisterial que el Ministerio de Educación viene implementando mediante los diversos procesos de nombramiento.

Salomé (2008) en su tesis: *El liderazgo estratégico del director y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de San Agustín de Huancayo*, concluye que la realidad existente entre el liderazgo estratégico del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la muestra está remarcada por el método, estilo, estrategia, esquema y características del liderazgo que llevan los directores.

Mendoza (2009) en su tesis: *El coaching y su aplicación en la Institución Educativa N° 14344 Silahua Frias-Ayabaca-Piura*, concluye que: a) Las organizaciones e instituciones educativas necesitan gente que pueda pensar por sí misma, que sea responsable de todo lo que ocurre en su centro educativo porque así lo sienten, porque así lo desean. A su vez el coaching ayuda a los docentes a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y realimentación positiva basado en observación, b) El coaching es una manera de buscar liderazgo, movilizándolo al éxito de equipos ganadores c) El coaching es aplicado cuando exista una retroalimentación pobre o deficiente sobre la mejora de los empleados, causando un bajo rendimiento laboral o cuando al empleado necesita mejorar alguna destreza dentro de su trabajo.

Martel (2018) en su tesis: *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*, concluye que: Se ha logrado determinar que el coaching educativo influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gámez y San Andrés – 31775. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,517, que refleja una correlación moderada, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño docente o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un nivel bajo de desempeño docente. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de  $r^2=0.310$ ; indica que el coaching educativo explica el 31% del desempeño docente, en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Gámez y San Andrés – 31775.

### 2.1.2 Antecedentes internacionales.

Palma (2000) planteó un modelo de diagnóstico desde la perspectiva de la psicología organizacional que considera las condiciones laborales para propiciar el rendimiento de quienes conformen la organización, procesos psicológicos del individuo y del grupo inherente al cumplimiento de tareas y resultados organizacionales, como la productividad, cultura y satisfacción laboral; y de esta manera se beneficie estas condiciones laborales.

Martín (2007) en su tesis: *Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfofisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2006*, concluye que los resultados permitieron describir la preparación metodológica de la práctica docente evidenciando disciplina, cumplimiento del horario y la programación de la actividad, aunque se detectaron insuficiencias en el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico, la vinculación práctica centrada en la salud y la utilización de los recursos para el aprendizaje e insuficiente preparación de tareas docentes.

Cedeño (2008) en su investigación: *El coaching como herramienta gerencial para optimizar el desempeño laboral del docente de la LINEFA, Núcleo Barquisimeto*. Se enmarcó en una investigación de campo, de modalidad descriptiva. cuyo objetivo se basó en determinar la situación actual del desempeño de los docentes y su conocimiento sobre las estrategias del coaching que pueden ser aplicables en el ámbito educativo. Para el análisis de resultados utilizó la estadística descriptiva. Se concluyó que existen algunas debilidades, en cuanto al desempeño del personal dadas las limitaciones que supone la política institucional en cuanto a la existencia de un liderazgo participativo, por lo que se recomendó una mayor apertura a los cambios y el uso de las nuevas herramientas en el aula para fortalecer la gestión gerencial del docente dentro de sus actividades de enseñanza.

## 2.2 Bases teóricas

El sustento teórico de la presente investigación, se fundamenta en el estudio y análisis de los tópicos: Coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente.

### 2.2.1 Coaching educativo.

#### 2.2.1.1 *Definición del coaching.*

La International Coach Federation (ICF - Federación Internacional de Coaching), el recurso más importante del mundo para coaches profesionales y la fuente de referencia para quienes buscan un coach, con más de veinte mil socios y presencia en más de cien países, lo define de manera general como: una relación profesional continua que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida.

Payeras (2004), Lazzati (2008), Angel & Amar (2005), Bou Pérez (2007), Wolff (2008), Abarca (2010), Campo (2010), Medina & Perichon (2011) coinciden en las siguientes ideas generales como la definición de coaching: Desarrollo, optimización o liberación del potencial oculto de una persona de nuevas estrategias de pensamiento y de acción o de un valor agregado en las personas, que entrega oportunidades de aprendizaje por sobre las de enseñanza, promoviendo la toma de conciencia del propio potencial. Está orientado al cambio, alcanzando la superación, incrementando al máximo el desempeño y consolidando los objetivos previamente establecidos.

El coaching se desarrolla en un contexto dialógico, que involucra a dos personas, donde una (el coach) ayuda a otra (coachee) en la resolución de problemas específicos, la mejora del desempeño o el desarrollo personal (Payeras, 2004; Lazzati, 2008; Campo, 2010).



El entrenamiento se basa en un vínculo que impulsa talentos, crea competencias y estimula potencialidades. En esta relación, “el entrenador lidera, orienta, guía, aconseja, desenvuelve, estimula e impulsa al aprendiz, mientras que éste aprovecha el impulso y la dirección para aumentar sus conocimientos, perfeccionar lo que sabe, aprender cosas nuevas y mejorar su desempeño” (Chiavenato, 2007, p. 402). El rol activo de la persona que participa es fundamental ya que “el coaching no es algo que ‘le ocurre’ a una persona, sino que sucede ‘a través’ de ella. Es decir, es necesario ser un receptor activo del juego” (Abarca, 2010, p. 20).

O’ Conhor (2005) el coaching es una método de entrenamiento individual a través de la comunicación. Se trata de que el participante recorra el camino que une su situación actual con su meta deseada. El coach ayuda a alcanzar el arte a llegar más lejos de lo que había imaginado. Si el participante se entrena y logra canalizar a sus emociones, mejora las relaciones con los demás, y si se siente mejor que bien habrá logrado un desarrollo significativo de sus metas y objetivos.

Whitmore (2010) el coaching incluye conceptos, estructuras, proceso, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas, comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. A su vez ayuda a los empeladores a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positivos basado en observación específica, es una conversación que involucra al menos a dos personas. El coaching además es una técnica de desarrollo o crecimiento personal que por medio de sencillos ejercicios hace que entre otras cosas el individuo a quien se pretende ayudar enfrenten sus miedos, sentimientos de dolor, expresión, soledad, pesadez, resentimientos, frustraciones y aprenda a tener confianza en sí mismo y en los demás. Lo ayuda a disfrutar de la alegría, vitalidad, curiosidad, determinación, motivación y pasión por vivir.

El Coaching como estrategia lleva siglos implementándose. En su época, Alejandro Magno tenía como coach a Aristóteles. Tomás Moro incluso fue coach de muchos reyes ingleses. Diversos autores (Payeras, 2004; Bou Pérez, 2007; Montes, 2009; Abarca, 2010; Villa & Caperán, 2010; Medina & Perichon, 2011; Valderrama, 2009; Wolk, 2009; Echeverría, 1996) han explorado los distintos contextos de implementación del coaching, coincidiendo en tres orígenes principalmente.

El primero es uno de los orígenes más puros. Corresponde al arte de la Mayéutica, antiguo método promovido por Sócrates en la antigua Grecia. Consistía básicamente en el empleo del diálogo como una forma de llegar al conocimiento y así alcanzar la verdad por medio de distintas preguntas, dando como resultado que sus discípulos sacaran a relucir los conocimientos que tenían en su interior y que aún no habían desarrollado (Bou Pérez, 2007; Abarca, 2010; Medina & Perichon, 2011).

El segundo antecedente proviene de la etimología del vocablo. En el siglo XV, en un poblado de Hungría, existía un carruaje particular llamado “*kocsi*” que posteriormente se tradujo al alemán “*kutshe*” y al español “coche”. De esta manera, el término *coach* deriva etimológicamente de un medio de transporte, relacionado con la actividad que realiza el coach al transportar, mover o trasladar una persona desde el lugar donde se encuentra, hacia el lugar donde desea llegar. El conductor de este carro o coche, facilita el desplazamiento sin decidir el camino a seguir (Abarca, 2010; Bou Pérez, 2007; Medina & Perichon, 2011).

La tercera fuente esencial es el verdadero alcance del concepto que proviene del deporte, que lo concibe como un proceso interactivo mediante el cual, el entrenador conduce a la persona o grupo implicado en dicho proceso a alcanzar su máximo rendimiento (Medina & Perichon, 2011; Wolk, 2009).

Para Payeras (2004) el entrenador es el responsable de los resultados que obtienen sus jugadores o deportistas (independiente de la disciplina), por lo que éste debe considerar no solo la técnica o la habilidad, sino también la personalidad que cada uno tiene para lograr la fusión de diversas individualidades en un solo equipo.

La figura del entrenador se asemeja al trabajo de un director de orquesta. El director debe coordinar con decenas de músicos, una gran diversidad de instrumentos y hacer que cada uno emita un sonido específico para que, en su conjunto, produzca un resultado armonioso. Una frase famosa del director de orquesta y pianista argentino, Daniel Barenboim, grafica lo expresado: “la función de un director de orquesta es animar a los músicos, enseñarles, llevarlos e inspirarlos para que ellos puedan sacar lo mejor de sí mismos”.

A partir de esta experiencia -el Coaching Deportivo- Timothy Gallwey realizó un trabajo sobre una metodología de entrenamiento llamada *The Inner Game* (El Juego Interior).

Gallwey planteó que el peor enemigo de un deportista es su propia mente y para ello propuso distintos métodos de entrenamiento para ayudar a los deportistas a superar los bloqueos y obtener un mejor rendimiento (Abarca, 2010).

Finalmente, John Whitmore (Abarca, 2010; Medina & Perichon, 2011), hace más de dos décadas, trasladó y aplicó el coaching al mundo empresarial, comenzando en Inglaterra, luego en Japón y otros países europeos como Francia, Suiza y España, originando lo que hoy se conoce como Coaching Organizacional. “De aquí que el coaching y liderazgo caminan de la mano, y vayan unidos el uno al otro” (Payeras, 2004, p. 2). Sin embargo, el modelo actual se le atribuye a Thomas J. Leonard, a quien se le reconoce mundialmente como el padre del Coaching Moderno (Abarca, 2010).

### 2.2.1.2 *¿Cuándo dar coaching?*

O'Conhor (2005, p. 45) manifiesta que se debe aplicar cuando:

Existe una retroalimentación pobre o deficiente sobre el progreso de los docentes, causando bajo rendimiento laboral o su desempeño laboral no es el que la institución educativa plantea.

Si un docente de cualquier área merece ser felicitado por la educación ejemplar de alguna destreza; pues, su aporte, ayuda al engrandecimiento del centro educativo.

Cuando el docente necesita mejorar alguna destreza dentro de su trabajo y la empresa está en la obligación de proporcionarle estas estrategias.

### 2.2.1.3 *¿Cómo funciona el coaching?*

Whitmore (2010, p. 35) el coaching funciona dentro de una y donde aparecen compromisos mutuos, entre el coach y el coachee.

De parte del coachee (Persona que se entrena en el coaching): El compromiso de un resultado extraordinario, la honestidad de lo que ocurre, y disposición hacia el logro.

De parte del coach: El compromiso con el resultado extraordinario, la honestidad de lo que ocurra, y su disposición hacia el logro.

Esto significa que el coach tiene una manera peculiar de escuchar, donde es capaz de darse cuenta de sus propias opiniones del coachee. y de las opiniones que el coachee traiga en su intervención.

Flores (2006) sostiene que el coach sabe que, la acción está en el lenguaje, por lo tanto, sabrá pedir acción en su coachee y se focalizará en sus resultados. A veces los coaches trabajan también con los estados de ánimo. Pero este es un tema que tiña la percepción de cualquier ser humano, los coach saben que el compromiso tiene que ser más grande que el estado de ánimo, o sólo haríamos aquello que nuestros días buenos nos permiten.

El coach encara cada resultado extraordinario a conseguir, como quien inicia un juego. Establece reglas, establece cómo se hace un gol y cómo se gana el juego. También hace que, cuando ese juego se termina, se declare así y llama a un juego nuevo más grande.

#### 2.2.1.4 *¿Quién es un coach?*

O'Conhor (2005) señala que es un entrenador especializado que aconseja, guía y estimula, para que el participante vaya más allá de las limitaciones que se impone, asimismo, realice su pleno potencial. Le ayuda a aprovechar al máximo su grandeza y se capacite para compartir con el mundo.

#### 2.2.1.5 *Características del coach.*

Hendricks manifiesta que las características del coach son:

**Claridad:** El coach debe asegurarse que la comunicación con su coachee es muy clara. Si no, puede suceder que la otra persona no avance o directamente asuma lo que debe hacer.

**Empatía:** Según Hendricks, es esencial entender el punto de vista de la otra persona y para eso, es muy importante hacer preguntas. De esta manera, el coach se involucra con los demás y llega a entender qué sucede en el interior de cada una de las personas a las que ayuda. Es un error asumir que ya se sabe lo que sienten o piensan los demás.

**Construcción de confianza:** El coach debe hacer sentir a su coachee que cree en él y en todo lo que hace. Es muy importante remarcar los éxitos que se obtienen y reconocer la excelencia tras cada victoria.

**Mutualidad:** Para que la relación entre coach y coachee funcione es necesario que existan unas metas comunes y se tenga el compromiso de trabajar para conseguirlas.

**Perspectiva:** Significa comprender al punto de vista de los subordinados. Realizar preguntas para involucrarse con las personas, que revelen la realidad de los miembros del equipo mientras más preguntas hagan, más comprenderá lo que sucede en el interior de los individuos. No debe asumirse lo que ya se sabe lo que piensan y sientan, pregúnteles.

**Paciencia:** Esta cualidad es la base. El coach debe dejar pensar y reaccionar al coachee, así mejorará la confianza mutua y la seguridad de la persona que quiere mejorar.

**Retroalimentación:** La retroalimentación es fundamental para conseguir el éxito. Los coach han de acompañar al coachee a establecer una dirección y alcanzar el objetivo marcado, para ello han de mostrar los ejercicios adecuados que permita al coachee potenciar sus habilidades.

**Confidencialidad:** la confidencialidad es la que marca la diferencia de un buen coach y la esencia de la credibilidad y la confianza. Sobre ella se construye la mejor relación entre coach y coachee.

**Respeto:** Es la suma de la actitud hacia el coachee y la implicación del coach. Una persona que actúa como guía de otra puede demostrar mucho respeto hacia ello, pero si no se implica, no le ayuda, no tiene paciencia y no comparte las metas, no está mostrando respeto.

#### ***2.2.1.6 Conducta del coach.***

Hendricks (1996) manifiesta que para que los valores mencionados anteriormente sean operacionalizados, el coach debe traducirlos en conductas específicas. Estas conductas estén referidas a las siguientes habilidades:

**Atención:** Este término se refiere a lo que hacen los coaches para transmitir que estén escuchando. Hay aspectos verbales y no verbales en esta actividad. Los aspectos no verbales incluyen conductas como: Ver la cara a la otra persona, mantener contacto visual, gestos de sentimiento, evitar conductas distractoras tales como ver papeles, interrumpir, etc. Los aspectos verbales tienen palabras y expresiones de asentamiento. La habilidad principal que subyace es la de escuchar sin evaluar inmediatamente lo que la otra persona esté planteando. Significa tratar de comprender lo que la otra persona está comunicando, en vez de evaluar si lo que dice es correcto o incorrecto o de si usted esté de acuerdo o no. Cuando se haga un juicio prematuro, se interrumpe el desarrollo de la información y se comunica una falta de respeto por la otra persona, lo cual destruye la naturaleza de una conversación de coaching.

Indagar: Una herramienta clave para el coach es el da ser capaz de desarrollar la suficiente información para lograr resultados positivos. Los coaches pueden ayudar a otros, a resolver problemas, sabiendo la forma en que esas otras personas entiendan el problema, lo que han hecho para resolverlo y la forma en que piensan en que puede ser resueltos.

Reflejar: Una tercera conducta que ayuda al coach a obtener información, es reflejar. De esta forma se comunica que se esté escuchando, que se comprende lo que la otra persona dice o siente, que no se está juzgando y que se desea que la otra persona proporcione información que considere importante. Reflejar significa expresar lo que se cree que el otro dijo y comunicar los sentimientos que la otra persona ha expresado.

Afirmar: Esta herramienta se focaliza en el resultado final del coaching la mejora continua del aprendizaje. Expresa la creencia del coach sobre el deseo de la gente de ser competente. Refuerza el sentido de logro en la otra persona y contribuye al compromiso de la mejora continua. El realizar afirmaciones durante una interacción de coaching puede dirigir la atención hacia dos grupos de competencias demostradas por la persona, como aquellas competencias que la persona ha demostrado en el trabajo y aquellas competencias que la persona demuestra durante una interacción de coaching.

Disciplina. La última herramienta crítica es esta, consiste en la habilidad para utilizar la otras cuatro, a fin de crear las características esenciales de una reunión de coach. Esto significa asumir la responsabilidad por su propia conducta y significa asumir la responsabilidad por el resultado de la interacción de coaching.

#### ***2.2.1.7 Tipos de coaching.***

Los diversos tipos de coaching normalmente hacen referencia al sujeto, objetivo y contexto de aplicación de esta disciplina. Con el fin de contextualizar el Coaching Educativo, se presentan a grandes rasgos las variedades y las escuelas o líneas existentes del coaching, sin profundizar mayormente en ellas.

Ravier (2005) describe tres escuelas, destacando su fortaleza metodológica, basada en una visión de mundo que se traduce en una particular manera de aplicar esta disciplina (tipo de coaching). Estas son:

La primera:

Coaching Práctico basado en la efectividad y la utilidad. Algunos de sus exponentes son Leonard y Goldsmith.

La segunda:

Coaching Filosófico o Coaching Ontológico, basado en la ontología del lenguaje que trabaja las relaciones entre el lenguaje, cuerpo y emociones. Sus principales exponentes son Echeverría y Olalla, y

La tercera:

Coaching Humanista, influenciado por la fenomenología y la psicología humanista, desarrollado por Gallwey y Whitmore.

En cuanto a los distintos tipos de coaching, existen diversas maneras de organizar las variedades de esta disciplina, puesto que no todos los autores realizan una sistematización o categorización de los tipos existentes y si la hacen, tampoco coinciden en la forma de hacerlo.

Por ello, para este trabajo, se ha trabajado en base a la ordenación realizada por los autores Ravier (2005) y Colomo y Casado (2006), quienes presentan una descripción y categorización similar, levantando tres tipos genéricos de coaching, con el fin de facilitar su comprensión.

Cabe señalar que estas categorías suelen estar entrelazadas y cada una está en permanente evolución según el contexto, sujeto o necesidad de implementación. Cualquier variedad de coaching que pudiera surgir será fácil de comprender, si se consideran estas cuatro categorías, detalladas en la tabla 1:



**Tabla 1***Categorías del coaching*

Nombre	Orientado a:	Contexto relacional	Subcategorías
Coaching Personal	Un individuo	Se aplica en una relación 'uno a uno'. Busca Establecer nuevos objetivos y acciones en el individuo para la satisfacción personal.	Coaching para un tipo de público o funciones concretas: adolescentes, salud, deportivo, artistas, políticos, espiritual, etc.
Coaching organizacional / empresarial	Individuos de altos cargos. Equipos de trabajo. Sistemas complejos de relaciones interpersonales.	Enfocado en individuos o grupos del sistema en su conjunto, con un objetivo corporativo y centrado en aspectos profesionales, abarcando relaciones interpersonales directas e indirectas.	Coaching estratégico, cambio de cultura organizacional, reestructuraciones, gestión del conflicto, incremento de productividad, etc.
Coaching ejecutivo	Un individuo	Enfocado en el individuo en aspectos profesionales, también trabaja en las relaciones interpersonales que se producen en el ámbito privado.	Coaching para líderes emprendedores, aspectos profesionales, desarrollo de un cargo, técnicas laborales, habilidades interpersonales, incremento de rendimiento profesional, etc.

**2.2.1.8 Características del coaching.**

Whitmore (2010) manifiesta que las características esenciales del coaching son:

Concreta: se focalizan en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona si está haciendo coacheada específica. Se focaliza en los aspectos objetivos descriptivos del desempeño. El desempeño puede ser mejorado solamente cuando puede ser descrito en forma precisa que ambas partes existan adecuadamente lo mismo que se está discutiendo. El coach sabe lo que debe decir y el coachee lo que se mejorará en él.

Interactiva. En este tipo de conversaciones se intercambia información. Se dan preguntas y repuestas, se intercambien ideas con el total involucramiento de ambas partes. Tanto el coach como el coachee son los responsables de que exista un diálogo mesurado y acorde a las necesidades encontradas.

Responsabilidad compartida: Tanto el coach como el subordinado tienen una responsabilidad compartida para trabajar juntas en la mejora continua del desempeño. Todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue e le conversarán.

Forma específica: Esta forma está determinada por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida, así como el flujo de la conversación, ejemplo, una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta planteada al inicio de la conversación.

Respeto: El líder que utiliza este modelo demuestra en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching. Además, el coach manifiesta su conformidad del trato que recibe de parte de su coach.

#### **2.2.1.9 Elementos del coaching.**

O'Connor (2005) manifiesta que los elementos del coaching son:

Valores. El coaching tiene como base fundamental los valores subyacentes que ya han sido discutidos. Si no se convierte simplemente en una serie de trucos conductuales o algunas técnicas de comunicación interesante.

Resultados: El coaching es un proceso orientado a resultados y que tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal. El resultado tiene que darse sí o sí.

Disciplina. El coaching es una interacción disciplinada. A fin de lograr la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar adecuadamente una conversación de coaching.

Entrenamiento: Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo o memorizar ideas y conceptos y que esto no garantiza que se lleve a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.

#### 2.2.1.10 *Modalidades del coaching.*

Whitmore (2010) manifiesta que las modalidades del coaching son:

Coaching sistémico; que promueve en el cliente el desarrollo del talento individual, de sus competencias organizacionales y de ambientes de alto desempeño. Se hace énfasis e través de un enfoque de procesos, abriendo posibilidades para hacer distinciones entre lo que mueve a la persona: ideas, creencias, valores, prejuicios y los roles con los que se comunica.

Coaching coercitivo; centrado en el uso del lenguaje y como esto determina nuestros comportamientos y emociones. El entrenador ontológico, trabajará fundamentalmente centrado en la elaboración de significado verbal y mental del cliente, buscando que dichos significados apoyen los objetivos del entrenador,

Co-active coaching: es el modelo de coaching más extendido Co-active coaching es el modelo de coaching más extendido en la actualidad. Desde 1992 ha transformado la vida de miles de ejecutivos, líderes, emprendedores y coachs de todo el mundo. Se basa en el principio de la co-actividad, que pone un especial énfasis en el diseño de la relación entre el coach y el cliente para que el cliente salga fortalecido y logre sus objetivos.

Autocoaching; es una metodología basada en el coaching ontológico y que apoyándose en la creación de opciones busca desarrollar el potencial profesional y humano para conseguir lo mejor de uno mismo sin ayuda presencial. Es un método que enseña a ser feliz y disfrutar de la vida con las personas que le rodean desde el autoconocimiento y la aplicación de un compromiso para mejorar.

Coaching de la variedad; es un motor taxonómico completo e integrado que facilita a la persona entrenada a seleccionar en una base de datos compuesta por un listado de ejemplos de factores y cambios relacionados entre la parte jerárquica. Pero la idea del pensamiento lateral y de los factores de Frederick Herzberg se ha sometido a un peso total de reingeniería en el que se ha desarrollado y patentado una actuación informática personalizada que moralizará todas las variaciones aportadas de religiones, culturas, edades, profesiones, etc.

Coaching de vida; centra su atención en el desarrollo de habilidades que mejoren las áreas personales del entrenado, sea su vida sentimental, relacionado a su estado de ánimo y la obtención de metas personales.

Coaching ejecutivo, centra su trabajo en el desarrollo de habilidades que facilitan la obtención de resultados en el ámbito corporativo. En este caso, el enfoque apunta a entrenar la capacidad de liderazgo, comunicación, administración del tiempo y los elementos personales que influyen directamente en los resultados económicos de la empresa.

Coaching estructural; es la modalidad que, integrando diferentes filosofías psicologías y avances científicos, unen en todo momento el criterio de lo que el Coaching es y significa en su versión ortodoxa, Esta manera da vivir el Coaching se alimenta tanto de la sabiduría de culturas milenarias (oriental, egipcia, griega, etc.) como de las aportaciones de algunas corrientes psicológicas (Humanista, constructivistas, etc.), a la vez que de los más recientes e innovadores avances científicos (neurociencias Física Cuántica, etc. El Coaching estructural adopta diversos métodos (socrático GROW. sic.), modelos de contextos empresariales (estrategia orientados a resultados, etc.) y en él conviven diferentes trabajos de prestigiosos maestros y autores de grandes obras como Maturana, Frankl, Jung y Wilber, entre otros. Una de las grandes influencias en el Coaching estructural es precisamente el estructuralismo del Siglo XX (de ahí su apellido), en él encontramos varias aplicaciones, y de entre ellas, algunas para el ámbito lingüístico y social-antropológico de la mano de Ferdinand de Saussure y de Claude Lévi-Strauss, respectivamente.

Coaching integral; se le puede confundir con el integral o la psicología integral de Ken Wilber, Sin embargo, es el primer modelo de coaching que surge con fuerza en España, en el 2001, y el segundo en Latinoamérica, después del coaching ontológico. Este modelo de coaching integral, aunque mantiene cierto espíritu de lo integral de Ken Wilber lo que lo destaca sobre otros, es la integración de diferentes filosofías, disciplinas y herramientas

tanto de las empresas como del deporte, si buscamos en los records encontraremos que el coaching integral fue sin duda alguna, el segundo modelo de coaching más desarrollado, de los cual nombres como el coaching estructural se alimentaron años después.

Coaching filosófico; es una modalidad de coaching que busca evitar la fragmentación conceptual que existe en las diversas escuelas de coaching, formulando el mismo a través de fundamentos filosóficos que le den un sustento adecuado y que le brinden un sólido carácter académico.

Redes o asociaciones de Coaching; Existen cientos de ellas, a través de las escuelas se organizan y prestan servicios generales. Estas asociaciones suelen ser privadas, y que la profesión aún no está regulada del todo, pero tienen su peso y dan prestigio a sus asociados.

#### *2.2.1.11 Coaching educacional.*

Si bien el Coaching Educacional se implementa hace varias décadas en diversos contextos, no existe una definición estándar de esta estrategia (Kowal & Steiner, 2007).

Algunos autores, afirman que es una estrategia efectiva que ofrece una oportunidad para el desarrollo profesional continuo del profesor (Kowal & Steiner, 2007; Vásquez & Quiroz, 2008; Cornett & Knight, 2009; Joyce & Showers, 1995; Knight, 2009; Speck & Knipe, 2001; Teemant et al., 2010; Neufeld & Roper, 2003).

El Coaching Educacional se vincula directamente con el desempeño del docente y se basa en el supuesto que la atención cercana y continua de una persona externa, entrega nuevas ideas y miradas a los aspectos que se desean modificar, ayuda a los educadores a re-imaginar, re-diseñar y renovar sus prácticas, con el fin de conseguir una mejora relevante y permanente en el tiempo de los resultados de aprendizaje.

Proporciona un puente entre las actuales habilidades que posee el docente y lo que se quiere que él logre, convirtiéndose esta herramienta en un modelo popular en los centros escolares. Apoya a los profesores en sus esfuerzos por entregar una alta calidad de

enseñanza en distintas áreas académicas o implementar los diferentes programas o prácticas que se requieren (Garet, Porter, Desimone, Birman & Yoon, 2001; Barber & Mourshed, 2008; Denton & Hasbrouck, 2009; Hunt, 2009; Campo, 2010; Boatright, et al. 2008; Knight 2009; Ballester, 2006).

Uno de los aspectos fundamentales del Coaching Educativo es situar las necesidades de los profesores en el centro del aprendizaje profesional y orientarlos por medio de la individualización de su aprendizaje o desarrollo y el posicionamiento de los mismos como profesionales (Joyce & Showers, 1982; Knight, 2009), cambiando el paradigma de formación continua de los docentes (Little, 1993, citado en Boatright, et al 2008).

Tras todo lo descrito, el Coaching Educativo tiene la potencialidad de lograr que el aprendizaje se refuerce a lo largo del tiempo a través de la exposición repetida y variada de ideas e interacciones con los compañeros de trabajo. Por ello, no es una solución rápida. Es un enfoque que toma tiempo, que apoya al docente en la reflexión y la conversación sobre la posible exploración y práctica de nuevos caminos para hacer el acto extraordinariamente complejo e importante de la enseñanza.

El coaching no es una actividad monótona, sino que debe estar planificada y focalizada en objetivos de enseñanza, pero principalmente debe estar sensible a las necesidades de los docentes y las exigencias específicas de las situaciones de la sala de clases (Neufeld & Roper, 2003).

Esta estrategia es un elemento primordial en una reforma escolar, diseñada a la luz de distintas políticas, proyectos o normas educativas de la escuela, que sostiene un continuo estudio y mejora de la enseñanza (Deussen, Coskie, Robinson & Autio, 2007; Neufel & Roper, 2003; Denton & Hasbrouck, 2009). Esto permite construir habilidades para otros tipos de cambios (Showers, 1985; Lázaro & Pulido, 2006), guiados por los objetivos específicos según las necesidades del establecimiento.

En síntesis, por medio de esta estrategia, se ven potenciados los recursos de enseñanza que tienen los profesores mediante distintas técnicas del coaching, en un programa de trabajo con distintas fases, que tiene como fin de mejorar los aprendizajes de sus estudiantes y alcanzar las metas de enseñanza del centro escolar.

#### ***2.2.1.12 Objetivo del coaching educacional.***

De manera general, el objetivo del Coaching Educacional, desde una mirada particular hacia el docente, Kowal & Steiner (2007) es transferir y desarrollar habilidades y estrategias en el profesor con el fin de incrementar su repertorio de enseñanza para lograr su mayor potencial, obteniendo como resultado la mejora de la enseñanza en la sala de clases y avances en el aprendizaje de los estudiantes. Desde una perspectiva sistémica, Neufeld & Roper (2003) señalan que es comprometer a los educadores en un trabajo colaborativo designado a contribuir en el desarrollo de las capacidades intelectuales en el centro escolar.

Esta estrategia tiene el potencial de contribuir en el aprendizaje del profesor, mejorar el grado de implementación de los aprendizajes adquiridos por los profesores en su desarrollo profesional y aumentar la interacción entorno a la enseñanza. De esta manera tiene el potencial de construir capacidades de enseñanza en los profesores (Neufeld & Roper, 2003).

Por otra parte, esta estrategia beneficia a los educadores en: i) Promover activamente la reflexión, a través de la revisión y mejora de la práctica existente ii) Enseñar cómo aplicar nuevos conceptos al entorno único de su trabajo, desarrollando y extendiendo el repertorio de las estrategias docentes y las estrategias organizativas y directivas e introduciendo y experimentando estrategias alternativas de enseñanza y de gestión iii) Introducir una cultura abierta donde se estimule el apoyo y la crítica constructiva, mediante la construcción de comunidades educativas y el fomento del profesionalismo entre los colegas (Boatright, et al. 2008; Campo, 2010) y iv) Ayudar a los educadores a tomar decisiones informadas acerca de la enseñanza para facilitar a los estudiantes el aprendizaje de un conocimiento profundo de la materia, para que puedan llevar ese conocimiento a los problemas y preguntas que importan (Neufeld & Roper, 2003).

## 2.2.2 Niveles de motivación.

### 2.2.2.1 *Definición.*

Díaz (2010, p. 7) en su estudio, sobre la motivación, explica que es: "...lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera". "Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Es un estímulo relacionado con la voluntad y el interés. Es la sensación de ánimo para el logro de una meta.

Es la forma vital para cualquier institución que quiera tener buenos resultados. Es esencial para descubrir el potencial en los estudiantes; es decir, que es más efectivo premiar un buen trabajo o corregir uno no tan bueno, que amenazar con castigar por un trabajo mal hecho. Se debe descubrir las fuerzas de motivación personal; cada estudiante es motivado en forma distinta, puesto que son diferentes con necesidades diferentes.

### 2.2.2.2 *Propósitos de la motivación.*

Si la motivación, es el elemento que garantiza la provisión de la energía, que es capaz de dirigirnos y conducirnos a realizar o ejecutar una acción, es porque existen unos objetivos que deseamos conseguir y que actúan como fuente de esa motivación. Podemos afirmar que la motivación, en general, va dirigida a conseguir unos objetivos.

El objetivo está en el aquí y en el ahora como una representación de un suceso futuro. Es una anticipación que precede a la acción, la dirige y la condiciona. Y en eso se diferencia del premio o recompensa que sucede a la acción. Ocurre una vez que la acción ha sido realizada. Sin embargo, el premio puede funcionar como un incentivo, de manera motivadora, que será positivo si se trata de alcanzar algo, o en otro caso, será negativo si se trata de evitarlo.



### 2.2.2.3 *Tipos de motivación laboral.*

Hay dos modalidades de llevar al trabajador a trabajar: induciéndolo hacia la aceptación y reconocimiento de la necesidad de trabajar, o bien obligándolo mediante la coacción. Sobre esta base, la motivación puede ser positiva o negativa.

#### *Motivación positiva.*

Es positiva cuando procura llevar al trabajador a trabajar, teniendo en cuenta el significado que guarda la materia para la vida del trabajador, el aliento, el incentivo y el estímulo amigable. La motivación positiva, a su vez, puede ser intrínseca o extrínseca.

Motivación positiva intrínseca: Recibe este nombre cuando el trabajador es llevado a trabajar por el interés que le despierta la propia materia u objeto de trabajo, esto es, porque “gusta de ella”. Ésta es la motivación más auténtica, la que se aparta de los artificios. Cuando el empleador percibe que la motivación, en algunos trabajadores, depende más de su propia actuación y que es fruto de la admiración que siente el trabajador hacia su persona, debe ir transfiriendo, poco a poco, esa disposición activa con relación a su persona, hacia las actividades que está indicando.

Motivación positiva extrínseca: Es llamada así cuando el estímulo no guarda relación directa con el trabajo desarrollado o cuando el motivo de aplicación al trabajo, por parte del trabajador, no es el trabajo en sí. Ejemplos: obtener incentivos para el promedio de pago por la función, necesidad de ganar más en el año, la esperanza de alcanzar una recompensa o premio, necesidad de capacitarse para desempeñarse en actividades futuras, personalidad del jefe o superior, rivalidad entre compañeros, etc.

#### *Motivación negativa.*

Es negativa cuando consiste en llevar al trabajador a trabajar por medio de amenazas, represiones y también castigos. El trabajo se lleva a cabo bajo el imperio de la coacción. Las actitudes de coerción pueden partir tanto del área directriz como del trabajo mismo, y pueden consistir en amenazas de supresión de feriados, ventajas y consideraciones, o bien de quitar incentivos prometidos, suspensiones, expulsiones, etc. La motivación negativa puede presentar las siguientes modalidades:

Física: (que se da muy poco) es cuando el trabajador sufre castigos físicos, privación de necesidades fisiológicas, de diversiones o de cualquier otra cosa que le sea necesaria o constituya un elemento de alto valor para él.

Psicológica: cuando el trabajador es tratado con severidad excesiva, con desprecio, o se le hace sentir que no es inteligente, que es menos capaz que los otros, o se le infunde un sentimiento de culpa; también es de carácter psicológico la motivación que se basa en las críticas que lo avergüenzan y ridiculizan, o la que lo exhibe como trabajador malo, como persona de poca voluntad.

En la realidad, la motivación negativa no existe, porque motivar significa una aspiración íntima de realizar algo, de alcanzar determinados objetivos, pero -entiéndase bien- una aspiración libre, con aceptación plena de quien aspira. La que se ha dado en llamar motivación negativa es todo lo contrario de lo antedicho, ya que el trabajador es obligado a realizar, bajo coacción, tareas que no haría por su voluntad, por su impulso íntimo.

Así, motivar es llevar al trabajador a querer realizar algo, lo que no ocurre con la motivación negativa, frente a la cual el trabajador es obligado a realizar algo.

#### 2.2.2.4 *Motivo, interés, necesidad e incentivo.*

La motivación que encara el jefe o superior resulta muchas veces artificial y no alcanza los objetivos previstos. Esto ocurre cuando la misma no atiende a ninguna necesidad del empleado y no guarda relación suficiente con su realidad psicológica. El fracaso de la motivación acontece cuando los estímulos utilizados para ella no encuentran resonancia en el trabajador.

Esta resonancia es conseguida si los estímulos con los cuales se quiere obtener la motivación se articulan con los intereses del trabajador. Quien dice interés, dice necesidad. Todo interés es síntoma de una necesidad. Luego, los estímulos de motivación deben mantener relación con los intereses de los empleados. Éstos no son fijos, son móviles; esto ocurre porque las necesidades del individuo varían de acuerdo con la fase de evolución biopsíquica, condiciones socioculturales, salud y rasgos de la personalidad.

La necesidad se traduce por un estado de tensión debido a que se ha roto el equilibrio orgánico del individuo y que se manifiesta, en el campo psicológico, a través del interés. Nada impide que interés sea identificado con motivo.

La motivación consiste en el hecho de poner en actividad un interés o un motivo. El motivo es interior: es la razón íntima del individuo que lo lleva a actuar o a querer aprender. Motivo es lo que induce, dirige y mantiene la acción. Cuando el motivo se hace consciente, con previsión del objetivo que debe ser alcanzado, puede ser denominado propósito. El propósito, así, es más definido y preciso que el motivo.

Es necesario destacar que los motivos pueden ser innatos y adquiridos. Los innatos son de naturaleza biológica, y los adquiridos, de índole social. El profesor debe lograr en el estudiante que adquiera motivos deseables para su educación y su mejor integración social.

La clasificación más corriente de motivos es la que sigue:

Motivos primarios, que tienden a exigencias orgánicas y fisiológicas, consideradas innatas: el hambre, la sed, la eliminación, el sueño, el sexo, etc.

Motivos secundarios, que atienden a exigencias sociales, de origen externo y adquiridas, como, por ejemplo: necesidad de aprobación, de ascendiente, de sumisión, de prestigio social, de ganar dinero, etcétera.

La incentivación es el hecho de intentar un refuerzo de la motivación. El incentivo es exterior; es el recurso al cual se acude para que el individuo persista en sus esfuerzos, en el sentido de alcanzar un objetivo o de satisfacer una necesidad.

El motivo es interior; el incentivo es exterior. El individuo actúa movido por necesidades, por sentir necesidad, lo que pasa a constituirse en interés por alguna cosa o por alcanzar algún objetivo; el incentivo es la posibilidad vislumbrada de satisfacción de la necesidad y del interés.

Motivar es suscitar un motivo; incentivar es reforzarlo. Motivar es, pues, crear situaciones que lleven al individuo (en nuestro caso, al trabajador) a querer su trabajo; e incentivar es hacer que esta motivación no decaiga.

El trabajador está motivado cuando siente una necesidad que lo mueve a interesarse por algo que pueda satisfacerlo. En consecuencia, toda motivación debe basarse en necesidades que satisface el trabajador.

#### 2.2.2.5 *Motivación e incentivación.*

La motivación y la incentivación constituyen dos maneras diferentes de encaminar al individuo por una misma senda.

La motivación es el deseo o el interés por algo que brota dentro del individuo mismo. Es el impulso que viene desde dentro del individuo y lo impele hacia algo. Es como una fuerza interior que provoca interés por alguna cosa.

La incentivación, en cambio, es la estimulación que viene desde afuera, y tiende a despertar en el individuo deseo o interés por algo. Es la acción de despertar en el individuo, mediante estímulos exteriores, deseo o interés por algo. Es la acción de impulsar al individuo a alguna forma de actividad física o mental, pero mediante estímulos que vienen desde afuera.

Por lo tanto, la motivación es interior y la incentivación es exterior, si bien ambas concuerdan en la persecución del mismo objetivo, que es despertar psicológicamente al individuo para algo.

El estado de motivación, de fuerte colorido emocional, es un estado de interés que el individuo siente con relación a algo, y puede surgir espontáneamente dentro del propio individuo o ser provocado por estímulos exteriores o por otra persona; recibe, entonces, la denominación de incentivo. El acto de hacer uso de incentivos se llama incentivación. Por lo tanto, en el lenguaje más correcto, el jefe o superior, en el trabajo, no motiva al trabajador, sino que lo incentiva para que se sienta atraído o se interese por el trabajo que viene realizando.

#### 2.2.2.6 *Motivación y madurez.*

Una gran fuente de motivación del aprendizaje es el éxito de éste, el hecho de que el trabajador advierta que está obteniendo resultados positivos. Y esta posibilidad de éxito depende muchísimo de la *madurez*, del estado biopsicológico del individuo para llevar a cabo cierto tipo de labor o función con destreza.

De ahí la necesidad de que el jefe o superior, proponga una determinada modalidad de trabajo, al enterarse de la *madurez o destreza* del trabajador con relación a esa labor, dado que la madurez es el principal requisito para el éxito de cualquier tipo de aprendizaje.

Por lo tanto, la motivación que estimula al trabajador para que se empeñe en un determinado tipo de labor o función tendrá mayores probabilidades de éxito si el mencionado trabajador ha alcanzado un grado de madurez satisfactorio en ese sector. La enseñanza será entonces más eficaz, gracias a los efectos positivos del aprendizaje en el trabajador, el cual se sentirá capaz en vista de los resultados obtenidos.

La madurez es, un requisito importante y decisivo para la iniciación de un determinado tipo de labor o función. La necesidad de madurez se hace sentir con más agudeza en los primeros años de labor elemental, porque el trabajador por falta de madurez, se vea llevado al fracaso en el trabajo, pensará que él, personalmente, es incapaz, mientras que otros discípulos suyos progresan en el aprendizaje o destreza de sus funciones... Y una de las peores ocurrencias en la vida del individuo, a cualquier edad, es el sentirse incapaz, estado que conduce con seguridad a otros fracasos, debido a la falta de confianza en sí mismo.

### 2.2.2.7 *Tipos de trabajadores, según la motivación.*

Para una motivación eficiente, es preciso tener en cuenta lo siguiente:

Trabajadores que no necesitan de muchos estímulos motivadores, por estar siempre dispuestos a hacer lo que el profesor planeó. Son los trabajadores automotivados y siempre en actitud de ejecutar, con entusiasmo, las tareas marcadas por el jefe o superior. Estos trabajadores, auténticas maravillas para el empleador, son pocos.

Trabajadores que necesitan motivos poderosos para centrarse en el trabajo. Son los que requieren de incentivos constantes dentro y fuera del ambiente laboral, de manera que vayan siendo predispuestos para los trabajos. Los contactos fuera del ámbito laboral favorecen, de un modo general, la buena marcha de la vida organizacional.

Trabajadores estables en su dedicación a sus funciones. No son muy entusiastas ni muy desaprensivos. Estos trabajadores deben ser blanco, de cuando en cuando, de una apreciación sobre sus tareas, y admirados por la constancia de sus esfuerzos.

Trabajadores que no se impresionan por los medios que motivan a la mayoría del trabajo. Estos trabajadores, casi siempre, pertenecen a clases sociales de condición muy baja o muy alta. Para ellos, los estímulos que impresionan a la mayoría carecen de sentido, sea porque ya los conocen o porque no encontraron eco, en su experiencia anterior, en el mundo en que viven. La motivación, en estos casos, se hace difícil, porque los niveles culturales son dispares. No obstante, es posible intentar ejemplificaciones y crear situaciones que se ajusten a las condiciones de vida de esos empleados.

Trabajadores fácilmente motivables, pero sin constancia; decrece en ellos el interés a medida que se avanza en el desarrollo laboral. Son trabajadores llamados “fuego de paja”. Les falta capacidad de perseverancia y se distraen ante el mínimo incidente. Acaso sean criaturas que se fatigan fácilmente. Deben recibir, por parte del jefe o superior, incentivos discretos pero continuos, de suerte que no se les dé ocasión de “desviarse”.

#### 2.2.2.8 *Dimensiones de la motivación.*

Las dimensiones de la motivación, según Servat (2005, pp. 28-31) apoyándose en los trabajos de Deci y Ryan (1985), y Hagemann (2002) están referidas a evaluar en tres ámbitos la motivación que consta de 20 ítems, que miden tres tipos de motivación como: motivación para el aprendizaje (comportamiento motivado para aprender), motivación intrínseca, y motivación extrínseca. A continuación, describiremos cada uno de los factores incluidos en el Cuestionario (CUMO2O), siendo los siguientes:

##### *Dimensión 1: Motivación para el aprendizaje.*

Es el interés que tiene el trabajador por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando motivación, que no es más que lo que el empleador hace para que los trabajadores se motiven.

La teoría impulsivista: El concepto de pulsión guarda cierta relación con el de instinto, pero está fundado en un factor de tipo biológico que lo hace más flexible y más ajustable a los procedimientos de la ciencia experimental. Se basa en la vieja idea de autorregulación (homeóstasis). En virtud de este esquema el organismo que experimenta un desequilibrio interno, lo corrige mediante una interacción con el ambiente y de esta manera logra mantener el equilibrio.

El punto de partida es un estado de necesidad o carencia que crea por tanto el desequilibrio en el sujeto. Esto lleva a una inquietud que produce una actividad difusa, que se convierte en un impulso hacia el bien o incentivo cuya consecución produce la reducción de la necesidad y por lo tanto la restauración del equilibrio.

Esta restauración es satisfactoria por lo que podemos relacionar esta teoría con la hedonista ampliándose las posibilidades de esta última. El proceso se puede esquematizar como la figura 1. Este ciclo resulta válido para las necesidades de orden biológico, pero es difícil encajarlo completamente en la realidad evolutiva, progresiva y de desarrollo del comportamiento humano. Teniendo en cuenta el componente cognoscitivo de la persona, esta tiene la posibilidad de prever lo que puede suceder en el futuro, lo que crea un desajuste entre lo que es en realidad y lo que se anticipa, dándose así el ciclo motivacional y por lo tanto su posibilidad de mejorarlo y perfeccionarlo. El tipo de motivos que le surgen a un individuo de una necesidad o desequilibrio es lo que se ha dado en llamar en la pedagogía actual motivaciones intrínsecas.

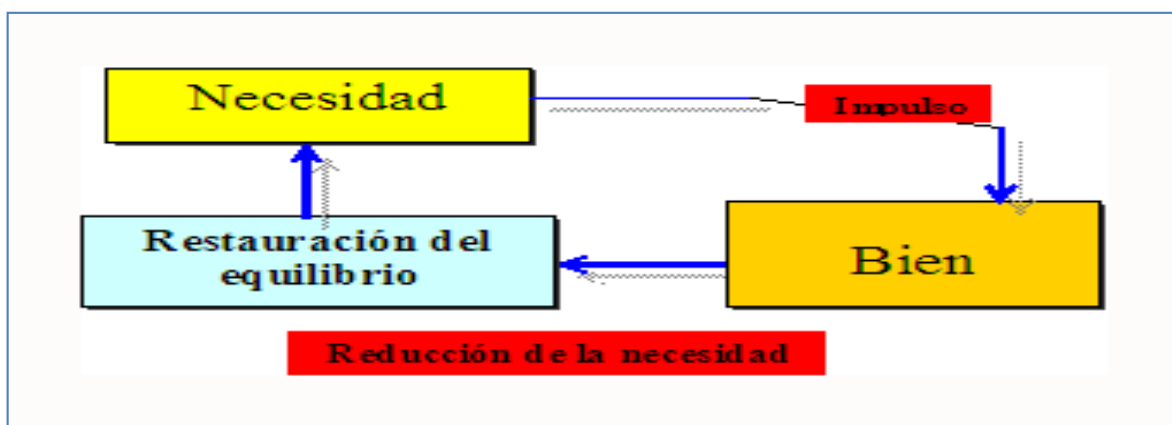


Figura 1. Esquema de Hull.

La teoría del incentivo, se ha tratado en la escuela tradicional, fundamentalmente a partir de la Ley del Efecto de Thorndike, como elemento de refuerzo para consolidar conductas en los individuos. Sin negar el refuerzo, si quiero dejar constancia, que en dicha escuela el refuerzo se ha confundido con las notas y los premios (refuerzo positivo), o con los castigos (refuerzo negativo). En la educación contemporánea, intentamos que el incentivo se desarrolle, o bien en la consecución del objetivo, sobre todo en estudiantes adolescentes o adultos, o en la misma actividad que sea significativa, en los alumnos más pequeños.



Se ha tratado de sistematizar las necesidades humanas por parte de diversos autores y quizá la más aceptada y extendida es la de Maslow, que establece cinco niveles representándolos en una pirámide escalonada de la forma siguiente:



*Figura 2.* La tesis de Maslow.

Una característica fundamental para la interpretación de este esquema reside en que es preciso tener satisfechas las necesidades del escalón inferior para que puedan surgir las del siguiente. De esta manera se explican conductas aparentemente relacionadas con un nivel cuando en realidad se están intentando cubrir las de niveles inferiores. Esta escala es por tanto ascendente en su desarrollo, y determina el predominio de la necesidad inferior sobre la superior, que implica mayores dificultades de satisfacción cuando se trata de niveles superiores.

*Dimensión 2: Motivación intrínseca.*

“... es la inclinación innata de comprometer los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esta forma, buscar y dominar los desafíos máximos (Deci y Ryan, 1985).

La motivación intrínseca emerge de manera espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y los empeños innatos por crecer. Puesto que las personas presentan necesidades psicológicas orgánicas innatas, cuentan con los medios para experimentar satisfacciones espontaneas inherente, al comprometerse en actividades interesantes”. (Hagemann, 2002)

Los motivadores intrínsecos deben ser particularmente importantes en la fase inicial de la formulación del problema, de la generación de ideas propias acerca del trabajo a realizar, mientras que la extrínseca ayuda en la fase de producción, cuando el producto necesita ser desarrollado en todos sus detalles. Así, estos tipos de motivación son interactivos, pueden funcionar juntos, más que en oposición. Lo que hacen las personas altamente creativas es encontrar un camino en el que puedan ser retribuidos y compensados por hacer lo que les agrada.

Estos tipos de motivación son interactivos, puesto que la motivación intrínseca es importante en la fase inicial de la formulación del problema y mientras que la extrínseca ayuda en la fase de producción, cuando el producto necesita ser desarrollado en todos sus detalles.

La motivación intrínseca refiere a aquella que se realiza por interés o por el placer de realizarla (Olivero 2006). La función de este tipo de motivación es la de impulsar al ser humano a mejorar y dominar su entorno. Esta nos sirve para conseguir metas más difíciles, pues son necesidades psicológicas”.

Thomas Tymon (2002), señala que se descubrieron que resulta útil referirnos a estas cargas emocionales, o sentimientos, en términos de “sentir que tiene sentido”, “sentir que podemos elegir”, etc. La siguiente figura muestra una manera de agrupar esas cuatro recompensas intrínsecas.

	<b>OPORTUNIDAD</b> Recompensa	<b>LOGRO</b> Recompensas
<b>ACTIVIDADES</b> de la tarea	<b>PUEDO ELEGIR</b>	<b>SOY COMPETENTE</b>
<b>PROPOSITO</b> De la tarea	<b>TIENE SENTIDO</b>	<b>PROGRESO</b>

Figura 3. Las recompensas intrínsecas.

Se reconoce tres tipos de motivación intrínseca y tres tipos de motivación extrínseca, los cuales se distribuyen así:

Motivación Intrínseca a la constancia de las acciones para una buena técnica

Motivación Intrínseca a la progresión del aprendizaje.

Motivación Intrínseca a la estimulación y el placer por la victoria.

Motivación Extrínseca por las regulaciones externas de acceso al nivel de entrenamiento.

Motivación Extrínseca a la adquisición y beneficios de la salud.

Motivación Extrínseca por la identificación y el redoble de los refuerzos.

### *Dimensión 3: Motivación extrínseca.*

“... surge a partir de incentivos y consecuencias ambientales. Siempre que actuamos para obtener un mayor grado académico, ganar un trofeo terminar algo antes de un plazo, nuestra conducta es extrínsecamente motivada (es decir la motivación debe su origen a sucesos presentes en el ambiente.” Hagemann, 2002.

El estudio de la motivación extrínseca gira en torno a los tres conceptos centrales de incentivo, reforzadores y castigos, basado en un lenguaje y la perspectiva del condicionamiento operante. El término condicionamiento operante se refiere al proceso mediante el cual una persona aprende la forma de operar de manera efectiva dentro del ambiente.

Para explicar la manera en que los incentivos y consecuencias motivan el comportamiento, los defensores del condicionamiento operante (Baldwin y Baldwin, 1986)

S: R C
--------

En este modelo de tres términos, S, R y C representan señales de situación (esto es, incentivos), respuesta conductual y consecuencia, respectivamente. Los dos puntos entre S y R muestran que la señal situacional establece la ocasión para (pero no causa) la respuesta de la conducta. La flecha entre R y C muestran que la respuesta conductual causa una consecuencia.

Incentivos: considerada como sucesos que preceden a la conducta (es decir, S: R) y, que al hacerlo crean en la persona una expectativa de estar por llegar consecuencias reforzantes o punitivas o desagradables.

Los incentivos no causan una conducta. Los incentivos difieren de las consecuencias en: 1) cuándo ocurre y 2) cómo motivan el comportamiento. Las consecuencias van después del comportamiento.

Un reforzador negativo: cualquier acontecimiento ambiental que cuando se elimina, aumenta la probabilidad de que el comportamiento que quito dicho suceso ocurra en el futuro.

Un castigo negativo: cualquier suceso ambiental que cuando está presente, disminuye la probabilidad de que el comportamiento que produjo este acontecimiento se presente en el futuro.

Tipos de motivación extrínseca:

Regulación externa: Es el prototipo de la motivación extrínseca no autodeterminada. Un estudiante, por ejemplo, comienza a estudiar sólo cuando está cerca un examen o empieza a escribir un apunte final nada más cuando se aproxima el vencimiento del plazo.

Regulación introyectada: En la que implica considerar, pero no aceptar a cabalidad, las reglas o exigencias de otra persona para pensar, sentir o comportarse de una forma particular.

Regulación identificada: Representa la motivación extrínseca en su mayoría interiorizada. La persona acepta de manera voluntaria los méritos y la utilidad de una creencia o conducta, pues dicha forma de pensar o comportarse la concibe el yo como importante o útil.

### 2.2.3 Desempeño docente.

#### 2.2.3.1 *Conceptualización.*

Miranda y Ragni (2007) La evaluación del desempeño docente, es una herramienta fundamental para gestionar la calidad docente. Pero es más que eso, también cumple importantes funciones, en el contexto de la política de gestión de cada organización, posibilita establecer planificaciones, basados en el rendimiento, facilita el diseño de un sistema de promoción profesional, permite detectar necesidades de formación o capacitación no adquiridas y estimular las relaciones humanas dentro de la organización, aportando a la formación de una cultura cooperativa de orientación hacia el alumno y mejora continua.

Valdés (2004) manifiesta que la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistémico de la obtención de datos válidas y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (la pedagógica), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnica de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

Los docentes son profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuados para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema.

Acuñaando otros conceptos tenemos:

Piaget (2002) expresa que: El desempeño del docente debe basarse en la comunicación, elaboración y construcción del conocimiento, este debe de ser capaz de guiar a los estudiantes en las actitudes ambiguas como las tareas. solución de problemas, descubrimientos de formación de conceptos, etc. Y más aún ser capaz de establecer con los estudiantes las conversaciones de aprendizaje transformador.

Marcelo (2006) dice que: El maestro debe promover en los alumnos una identidad propia, con capacidad de aprender, ser responsable y de emprender creando un aprendizaje autorregulado, generando en los alumnos un estilo propio de implicarse en la opción de tareas, planteando sus propias estrategias para evaluar el grado de cumplimiento de metas entonces podemos decir que el desempeño del docente debe ser sobre todo un guía cuyas destrezas están más enfocadas hacia el estímulo del aprendizaje.

Wikileging.com (s/a) establece que: Hoy el docente no es quien enseña, sino quien facilita, promueve, guía y orienta en el aprendizaje del dicente. Quien tiene la responsabilidad de enseñar debe tener una notable capacidad de comunicación, no sólo desde el punto de vista oral sino también desde el punto de la escritura, la no verbal, la gestual e incluso el propio dominio de técnicas de comunicación como por ejemplo las audiovisuales, todo esto es adoptado para las necesidades y condiciones de sus pupilos. Crear las condiciones para facilitar los procesos contenidos además debe de acompañar y dirigir al que aprende estos son elementos que adquieren una relevancia notada si comparamos las intervenciones didácticas que se les demandan hoy además son las que utilizaban nuestros maestros en el pasado.

Rolf (2006) expresa que el actual profesional exige competencias metodológicas que para quienes aprenden ofrecen múltiples accesos a los temas de enseñanza especialmente bajo la perspectiva de que se entienda las informaciones recibidas, ellas mismas

estructuren sus conocimientos y las integren a las redes neuronales de su cerebro. Como lo demuestran los estudios empíricos, quienes aprenden suelen tomar a sus maestras como ejemplo especialmente en cuanto al uso de métodos. El uso demostrativo de estrategias de planificación y estructuración de las metas puede ser útil para que los estudiantes organicen mejor a procesos de aprendizaje.

Brophy (1986) establece que: El desempeño en el rol del docente debe tener un gran dominio de la materia (ámbito científico), dominio en las teorías de enseñanza (Ámbito pedagógico), deben estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita tener diferentes expectativas a fin de contar con marcos de referencia teorías, que necesitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional.

Wgolfolk (1999) expresa que ‘El maestro tienen muchas facetas que lo hacen eficaz, aunque la principal es de llegar a todos los niños sin importar lo que cueste. Los buenos maestros modifican el programa y la instrucción para que los niños de todos los niveles tengan éxito y para fomentar un ambiente de aprendizaje que aumente la autoestima de sus estudiantes. En el mundo actual el maestro es un profesional crítico y para cumplir su función debe de realizar un esfuerzo continuo de crecimiento y de desarrollo profesional, ya que debe esforzarse para adquirir nuevas ideas y habilidades es un elemento valioso en cualquier salón de clases.

#### ***2.2.3.2 ¿Que debe saber el buen docente?***

Hernández (2000) afirma que: El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (se debe saber comunicar y generar comunicación): el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas.

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los estudiantes constituyan sus aprendizajes, sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como el respeto de las características generales e individuales de cada estudiante.

### 2.2.3.3 *¿Cómo debe actuar el buen docente?*

La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza - aprendizaje, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilita la participación e interacción entre estudiantes y profesores, la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan por una parte detectar las dificultades de sus estudiantes y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Finalmente incluye formar parte constructiva de entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante. Es todo esto lo que hace que la respuesta a esta pregunta resulte más compleja en tanto que la actuación profesional del docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la educación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todas y cada uno de sus estudiantes.

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro educativo.

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.



Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y una función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar.

Respecto a sí mismo, se espera que al buen docente está permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

Finalmente, el aspecto que consideramos más importante y que la sociedad entera espera que se de en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente recto y ejemplar.

#### ***2.2.3.4 ¿Qué resultados debe tener un buen docente en su desempeño profesional?***

En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es el principal. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración sea responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional, se espera así mismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Toda la sociedad espera tener pruebas de la búsqueda de su excelencia personal y ética y de su crecimiento profesional, los docentes deben de pasar de una mirada centrada en los procesos, que empiece a fijarse crecientemente en los resultados. Nuestros niños tienen que aprender más y mejor. Nuestros colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Necesitamos promover una cultura de la excelencia, con más exigencia, con más rigor con expectativas más altas sobre nuestros estudiantes y sobre sus logros.

Por eso estamos induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en comunicación y matemáticas, por ello, y tomando como punto de partido todo lo anteriormente planteado como intento de síntesis y definición de lo que implica un buen desempeño docente, señalamos rasgos característicos que muchos de nuestros maestros deben desarrollar CCEC (2010):

Ser formador nato de trabajo en equipo colaborativamente, con un compromiso ético social coherente con la axiología de su institución.

Ser buen comunicador, claro y preciso

Ser un líder pedagógico, crítico, investigador e innovador que impulsa a los estudiantes hacia óptimos aprendizajes.

Respetar la individualidad de sus estudiantes y adecuarse a sus estilos de aprendizaje.

Aplicar estrategias metodológicas múltiples para conseguir óptimos aprendizajes, de acuerdo a procesos y resultados.

Proactivo, emprendedor, abierto al cambio, en pos de clases efectivas, consiguiendo aprendizajes significativos.

Sentir avidez por aprender y enseñar, fortaleciendo su desarrollo profesional.

Valorar el medio que le rodea y aprovecharlo para estimular el aprendizaje.

Poseer alto sentido de responsabilidad, al asumir cualquier tarea encomendada o realizar las propias.

Culto y competente en su especialidad, que promueve innovaciones, investigación, planificación, organización, registro, administración de tareas y su autoevaluación.

Cardó (2010) por su parte manifiesta que siendo la docencia una profesión de múltiples decisiones plantea que dicha evaluación permite al docente desarrollar:

Capacidades de intereses, con el libro, de conocimiento del niño y de comunicación eficaz con otros diferentes a través de diversos medios

Conocimientos disciplinares, didácticos y pedagógicos, así como capacidades de articulación entre estos deslices.

Características individuales, de sustento o refuerzo de capacidades profesionales esenciales.

Capacidad para desenvolverse en escenarios pedagógicos, de gestión y político educativo.

Capacidad para desenvolverse en el escenario del aula, la escuela y la comunidad.

### 2.2.3.5 *Indicadores del desempeño docente.*

Entre ellos tenemos:

#### *Logros de aprendizaje:*

Informa a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión.

Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el plan.

#### *Contenido del área curricular:*

Demuestra dominio del tema durante la sesión

Desarrolla el tema de la sesión o clase con claridad y precisión

Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada

Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes.

#### *Estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase:*

Aplica estrategias para recoger conocimientos y experiencias previas de los estudiantes.

Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.

Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.

Organiza el trabajo en función de las características de los estudiantes.

Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal.

Ejecuta estrategias y procedimientos para promover procesos de aprendizaje:

observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.

Formula preguntas que son interesantes e imponentes en el tema de la sesión.

Aplica estrategias para consolidar los aprendizajes desarrollados en la clase.

Propicia acciones para transferir aprendizajes logrados a nuevas situaciones.

Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.

*Clima para el aprendizaje:*

Demuestra las expectativas e interés respecto al aprendizaje de sus estudiantes.

Brinda un trato amable y afectuoso a sus estudiantes

Apoya a los estudiantes que muestren dificultad en sus aprendizajes. (Individualizada)

Ejecuta con atención e interés las opiniones y apreciaciones de sus estudiantes.

Respete las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes.

Propicia condiciones de integración, confianza y respeto en el aula

*Materiales educativos*

Utiliza adecuadamente recursos bibliográficos, manipulativos, digitales, visuales y auditivos para alcanzar los aprendizajes previstos.

Los recursos y materiales educativos son adecuados a las características del estudiante y su contexto.

*Evaluación de los aprendizajes*

Comunica oportunamente con claridad los criterios de evaluación

Utiliza instrumentos de evaluación previstos en el plan de sesión de aprendizaje

Aplica instrumentos que permiten verificar avances y dificultades estudiantiles

Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes

Realiza evaluaciones durante los distintos momentos de clase o sesión de aprendizaje

Existen otros indicadores o rasgos del desempeño docente, estas son de cuatro dimensiones:

**Planificación.** Es la preparación para el aprendizaje enseñanza y organizaciones capacidades, destrezas y habilidades en inicio del aprendizaje del estudiante.

**Ejecución.** Es la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, manifestando un clima apropiado, coherente, tolerante, democrático y respetuoso con los estudiantes a su cargo.

Aprendizaje – enseñanza. Es el momento propiamente de trabajo en el aula ejecutando toda la metodología a emplear en el proceso aprendizaje - enseñanza de los estudiantes.

Evaluación. Es la verificación del profesionalismo docente mediante la observación evidente de los resultados propuestos en los estudiantes.

Mateo (1996) entre los instrumentos más utilizados e idóneos, se tiene a los cuestionarios, entrevistas, observación e informes de autoevaluación.

Tejedor (1996) reconoce que el criterio de referencia de los estudiantes no debe de ser el único, pero es el más utilizado. Al existir numerosas aportaciones a los cuáles son los agentes de evaluación del proceso, al igual que García y Congosto (2000), consideran como principales agentes, a los estudiantes, colegas y al propio profesor.

Otros estudios han obtenido diferentes dimensiones mediante el análisis factorial de las puntuaciones en un determinado cuestionario.

Para Doyle (1975) algunas dimensiones son más consistentes que otras, pero en general se pueden considerar dos núcleos fundamentales:

Competencia y destrezas docentes, que incluyen las siguientes dimensiones:

Estructura, organización de los contenidos, coherencia y claridad de la exposición

Destrezas docentes del profesor y relevancia de los contenidos

Actitud del profesor, incluyendo:

Actitudes del profesor hacia el estudiante, individual y hacia el grupo

Estimulación del alumno

Dificultad, exigencia y justicia en la evaluación del rendimiento

Abalde y otros (1995) consideran las siguientes dimensiones:

Relación de interacción con los estudiantes

Metodología didáctica

Evaluación

Mateo y Otros (1995) señalan que los instrumentos para proceder a la evaluación del profesorado obedecen a la necesidad de evaluar una serie de competencias, destrezas, actitudes, entre ellas:

Conocimiento de la materia.

Competencias interaccionales.

Competencias de evaluación.

Profesionalidad.

Otros deberes con la institución y la comunidad.

#### ***2.2.3.6 Criterios para evaluar el desempeño docente.***

Los criterios o el criterio que la dirección escoja para evaluar el desempeño del docente, tendrán ciertas influencias sobre lo que hagan. De acuerdo a tres grupos, que deben ser tomados en cuenta:

*Los resultados de las tareas.*

Si lo que cuenta es el fin, en lugar de los medios, la dirección deberá evaluar los resultados de las tareas del docente.

*Comportamiento.*

En la mayoría de los casos, es difícil identificar resultados específicos que podrían ser atribuidos directamente a las acciones de un docente: Pero, aun así, la dirección evalúa el comportamiento sobre la base de su desempeño, incluyendo la rapidez en que realiza sus labores, estilo de liderazgo y comportamientos pertinentes de su labor, entre otras.

*Características.*

El conjunto más débil de criterio el cual no obstante es ampliamente utilizado por los directivos, es el de las características individuales.

Característica como tener una buena actitud o poseer una experiencia, podrían estar o no, correlacionadas con los resultados positivos de la tarea; pero, aun así, las organizaciones utilizan dichas características como criterios para evaluar el nivel de desempeño.

### ***2.2.3.7 Propósito de la evaluación del desempeño docente.***

La evaluación es una fase indispensable y un aspecto básico en el proceso institucional. Como toda conducta humana demanda una valoración, de igual modo se hace necesario evaluar los logros de los propósitos que se persiguen:

Cuando en un puesto en particular se seleccione, o se contrate a un docente, este tiene derecho a saber de tiempo en tiempo como va su rendimiento en el trabajo, de acuerdo con las tareas de ejecución.

La evaluación del desempeño docente se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones.

La dirección muchas veces usa las evaluaciones para tomar decisiones de recursos humanos generales.

Las evaluaciones inciden en la toma de decisiones tan relevantes como los ascensos, transferencias y los despidos.

Las evaluaciones encaminan en la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo señalan a su vez las habilidades del empleado y las actitudes que son inadecuadas, para los cual se pueden crear programas con los cuales se realizan tales actitudes.

Las evaluaciones de desempeño docente pueden ser usadas como criterios contra los cuales pueden ser validados los programas de selección y desarrollo. Los nuevos docentes que se desempeñan deficientemente pueden ser identificados por medio de la evaluación de desempeño.

Otro de los propósitos que cumplen las evaluaciones de desempeño, es el de promocionar retroalimentación a los docentes, de cómo percibe la organización su desempeño, utilizándolo como base para distribuir las recompensas, las decisiones de quien o quienes deben percibir los aumentos salariales y otras compensaciones, los cuales son determinados en la mayoría de los casos como resultado de la evaluación del desempeño.

### 2.2.3.8 *Procedimientos de evaluación del desempeño docente.*

Existen muchos procedimientos para evaluar el desempeño docente, es preciso conocer algunos:

La observación de clases: El uso de este procedimiento parte de la premisa de que observar al docente en acción es la mejor forma de reunir información acerca de su efectividad. Aporta evidencias muy difíciles de conseguir de otra forma, como son el clima en el aula, la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase.

La autoevaluación: Este procedimiento permitiría lograr, en la evaluación del desempeño docente, algunos objetivos importantes como estimular su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de autodesarrollo, incrementar su nivel de profesionalidad promover una cultura innovadora en términos generales, se trata de un proceso en que el profesor efectúa juicios acerca de la adecuación y de la efectividad de su propia actividad, con el objeto prioritario de establecer objetivos de mejora. En la autoevaluación, el propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar, la información referida a su propia práctica. Es el mismo que establece los criterios y fija los estándares para juzgar la adecuación de sus conocimientos, habilidades y efectividad respecto de su actividad docente.

Pruebas de conocimientos: Consiste en señalar algunas características que debieran tener, para que tengan real valor en la evaluación del desempeño docente: Deban retomar experiencias en las cuales se ve inmerso cotidianamente el docente. Por ejemplo, plantear una serie de preguntas para que el docente seleccione la estrategia que considere más adecuada; valore las respuestas dadas por un estudiante a una evaluación, decida un curso de acción ante una situación de aula; aborde una situación problema desde su saber disciplinar entre otras.



El portafolio o carpeta didáctica: El portafolio no es sino una simple colección de informaciones acerca de la práctica del docente. Sus contenidos pueden ser tan variados como fotografías de la vida de la escuela, notas escritas de los padres dirigidas al docente, etc., pudiendo llegar a contener información no relevante al desempeño del docente o a los planes y objetivos del centro.

La opinión de los padres: Parece obvio que una buena relación entre padres y profesores y una comunicación efectiva entre el hogar y la escuela tiene consecuencias importantes en la calidad de la educación. Potenciar la participación de los padres en los procesos de evaluación del desempeño docente, permitiría analizar la perspectiva y conocer puntos de vista y aspectos imposibles de obtener mediante otras fuentes acerca de la interacción entre el docente con los estudiantes y con las familias, de cómo responde a las necesidades de los estudiantes, de la pertinencia de los retos y trabajos se asigna a los estudiantes especialmente los que encomienda para hacer en casa, etc.

La opinión de los estudiantes: Uno de los argumentos de mayor peso para justificar su inclusión en la evaluación del desempeño docente tiene que ver con el hecho que ellos sean los consumidores principales de los servicios educativos del docente. Por ello se encuentran en una posición privilegiada para proporcionar información acerca de la efectividad de la docencia son los únicos que tienen información directa del tipo naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula.

Coevaluación o evaluación de los pares: Dada la naturaleza colaborativa de la enseñanza y de la educación contemporánea, sería absurdo imaginar un proceso de evaluación que ignorará a los pares como fuente vital para la retroalimentación de la mejora de la calidad de la actividad docente. La evaluación por pares expresada de forma colectiva constituye, sin duda una fórmula extraordinaria de desarrollo profesional y de refuerzo positivo para los docentes.

La información que los pares aporten debe focalizarse, fundamentalmente, en descripciones factuales respecto de la actuación docente de la persona en evaluación. Para ello es importante invitar como proveedores de datos únicamente a aquellos pares que tengan conocimiento directo de la actividad del profesor a evaluar.

El rendimiento en el aprendizaje de los estudiantes: Si partimos de que el propósito directo de la enseñanza es el aprendizaje, incluir el rendimiento de los estudiantes como una fuente en los procesos de evaluación del profesorado parece razonable, sin embargo, vincular directamente el aprendizaje de los estudiantes con la tarea del docente no es una idea totalmente aceptada y exitosa, desde el punto de vista de las experiencias realizadas.

#### ***2.2.3.9 Funciones de la evaluación del desempeño docente.***

Cardó (2010) manifiesta que las funciones son:

Función diagnóstica: la evaluación del desempeño del maestro debe hacerse en un tiempo determinado y establecerse en síntesis sus principales aciertos y desaciertos. De tal modo que le sirva de guía a los directivos y también a los docentes para la derivación de acciones de capacitación y superación, que le puedan coadyuvar en la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: el proceso de evaluación en sí mismo debe generar una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro por lo cual, los actores involucrados en tal proceso se instruyen, aprenden del mismo y a la vez incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: existe una estrecha relación entre los resultados de la evaluación docente, las motivaciones y actitudes de los maestros. A partir de que el maestro sepa con certeza cómo es percibido su trabajo por los padres, compañeros, estudiantes y directivos, con ello, puede trazarse una estrategia para eliminar las insuficiencias o debilidades

Función desarrolladora: Esta función se realiza siempre en cuando se desarrolle la madurez del evaluado como resultado del proceso evaluativo.

### 2.3 Definición de términos básicos

*Actitudes:* Capacidad para desarrollar ciertos estados mentales que influyen los procesos de toma de decisiones en lo relativo a acciones personales que requieren la intervención de determinados estados de ánimo (Real académica española)

*Aprendizaje:* Es la asimilación comprensiva y transformadora de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que lleva a cabo el aprendiz en interacción permanente con su medio y para el dominio gradual de este.

*Autoevaluación:* Entendida como un proceso de reflexión colectiva de todos los integrantes de la comunidad educativa de la institución con el objetivo de reconocer y mejorar su calidad, teniendo en cuenta su misión y visión institucional, su realidad y las características de calidad propuestas por el Área de acreditación del MED.

*Autopercepción:* Es la imagen que cada individuo tiene de sí mismo, reflejando sus experiencias y modos en que estas experiencias se interpretan. Es la forma de percibir nuestras ideas, emociones y deseos para formar o formular una opinión, en relación a alguien o algo.

*Calidad educativa:* “Nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo toda la vida”. De acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044.

*Capacidades:* Potencialidades inherentes a la persona y que ésta procura desarrollar a lo largo de toda su vida. También suele identificarse las capacidades como macrohabilidades o habilidades generales, talentos o condiciones especiales de la persona, fundamentalmente de naturaleza mental, que le permiten tener un mejor desempeño o actuación en la vida cotidiana. Las capacidades están asociadas a procesos cognitivos, socio-afectivos y motores, que garantizan la formación integral de la persona.

*Capacitación docente:* Proceso orientado a ampliar y actualizar la formación del profesorado en forma permanente y continua en servicio.

*Coaching:* Incluye las estructuras, proceso, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas, comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. A su vez ayuda a los empleadores a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva, basada en la observación específica. Es una conversación que involucra al menos a dos personas. El coaching además es una técnica de desarrollo o crecimiento personal que por medio de sencillos ejercicios hace que entre otras cosas el individuo a quien se pretende ayudar enfrente sus miedos, sentimientos de dolor, expresión, soledad, pesadez, resentimientos, frustraciones y aprenda a tener confianza en sí mismo y en los demás. Lo ayuda a disfrutar de la alegría, vitalidad, curiosidad, determinación, motivación y pasión por vivir.

*Competencia:* Es una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Presencia de conocimientos, habilidades y actitudes personales necesarias que permiten desempeñar las tareas profesionales.

*Conocimientos:* Son el conjunto de concepciones, representaciones y significados. En definitiva, no es el fin del proceso pedagógico, es decir, no se pretende que el educando acumule información y la aprenda de memoria, sino que la procese, la sepa utilizar y aplicar como medio o herramienta para desarrollar capacidades. Precisamente a través de éstas es evaluado el conocimiento.

*Desempeño docente:* Es un conjunto de acciones concretas, se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

*Desempeños:* Son actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de objetivos y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia base de la persona,

*Docente:* Persona encargada de conducir la actividad lectiva de investigación y proyección en la universidad.

*Evaluación de la docencia:* Campo especializado de la evaluación educativa en el que se valoran las características y el desempeño de los profesores, a través de distintos métodos, con el fin de comprender más profundamente la naturaleza, ejercicio y resultados de la docencia con el fin de reprogramar las acciones.

*Evaluación:* Proceso que permite valorar las características de un producto, de una situación o fenómeno, así como el desempeño de una persona, institución o programa, por referencias a estándares.

*Evidencia de desempeño:* Refiere el comportamiento por sí mismo, y consiste en descripciones sobre variables o condiciones cuyo estado permite inferir que el comportamiento esperado fue logrado efectivamente, en donde los métodos de evaluación son integrales, incorporando simultáneamente un número de resultados de aprendizaje con todos sus criterios de desempeño.

*Motivación:* "...lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera". "Combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Estímulo relacionado con la voluntad y el interés. Sensación de ánimo para el logro de una meta.

*Perfil profesional docente:* Es asociado a una imagen de docencia deseable que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas.

## Capítulo III. Hipótesis y variables

### 3.1 Hipótesis

#### 3.1.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas.

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

H<sub>2</sub> Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

H<sub>3</sub> Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

### 3.2 Variables

#### 3.2.1 Variable independiente (X<sub>1</sub>).

Coaching educativo

#### 3.2.2 Variable independiente (X<sub>2</sub>).

Niveles de motivación

#### 3.2.3 Variable dependiente (Y<sub>1</sub>).

Desempeño docente

### 3.3 Operacionalización de variables

**Tabla 2***Operacionalización de la variable independiente (X<sub>1</sub>): Coaching educativo*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Rango
D <sub>1</sub> Coaching cognitivo	I <sub>1</sub> Participación docente en la educación	Del 01 al 06	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (06)  Máximo puntaje (30)
	I <sub>2</sub> Participación estudiantil en la educación			
	I <sub>3</sub> Participación de PPF en la educación			
	I <sub>4</sub> Participación directriz en la educación			
	I <sub>5</sub> Recursos de desarrollo para resultados			
	I <sub>6</sub> Herramientas de trabajo específicas			
D <sub>2</sub> Coaching instruccional	I <sub>7</sub> Situaciones de conflicto	Del 07 al 11	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (05)  Máximo puntaje (25)
	I <sub>8</sub> Herramientas para la toma de decisiones			
	I <sub>9</sub> Acuerdos entre las partes en conflicto			
	I <sub>10</sub> Orientadores que actúan sabiamente			
	I <sub>11</sub> Alza del rendimiento de los coaches			
D <sub>3</sub> Coaching entre pares	I <sub>12</sub> Actitud de cooperación entre pares	Del 12 al 20	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (09)  Máximo puntaje (45)
	I <sub>13</sub> Acto de aprender a aprender			
	I <sub>14</sub> Desarrollo de conocimientos			
	I <sub>15</sub> Cambios notables en sus actos			
	I <sub>16</sub> Costumbres afectivas			
	I <sub>17</sub> Hábitos de pensar			
	I <sub>18</sub> Capacidad de seguir creciendo			
	I <sub>19</sub> Aprendizaje por resultados académicos			
	I <sub>20</sub> Aprendizaje por ser personas maduras			
	Rango total instrumento			
		Máximo puntaje		(100)

**Tabla 3***Operacionalización de la variable independiente (X<sub>2</sub>): Niveles de motivación*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Rango
D <sub>1</sub> Motivación para el aprendizaje	I <sub>1</sub> Curiosidad por aprender	Del 01 al 08	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (08)  Máximo puntaje (40)
	I <sub>2</sub> Influencia de compañeros en mi organización			
	I <sub>3</sub> Ver a los demás estudiar para aprender			
	I <sub>4</sub> Motivación por el aprendizaje de lo difícil			
	I <sub>5</sub> Absolución de preguntas hasta comprenderlo			
	I <sub>6</sub> Animación por aprender aplicativos informáticos			
	I <sub>7</sub> Motivación por aprender a utilizar TICs			
	I <sub>8</sub> Interés por los servicios recibidos mediante TICs			
D <sub>2</sub> Motivación intrínseca	I <sub>9</sub> Interés por la eficacia en clases más que las notas	Del 09 al 14	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (06)  Máximo puntaje (30)
	I <sub>10</sub> Interés por conocer cosas aplicadas al trabajo			
	I <sub>11</sub> Exigencia y satisfacción por superar expectativas			
	I <sub>12</sub> Satisfacción por aprender por sí mismo			
	I <sub>13</sub> Estudio por motivación y no por obligación			
	I <sub>14</sub> Aprender para uno no para satisfacer a los demás			

D <sub>3</sub> Motivación extrínseca	I <sub>15</sub> Reparos en manifestar opiniones ante los demás	Del 15 al 20	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (06)
	I <sub>16</sub> Aprecio por la dedicación al aprendizaje			
	I <sub>17</sub> Nivel de formación			
	I <sub>18</sub> Gusto por la profesión que no se trabaje			
	I <sub>19</sub> Callar o hablar poco en trabajos o discusiones			
	I <sub>20</sub> Disfrute de las clases			Máximo puntaje (30)
Rango total instrumento			Puntaje Mínimo (20) Puntaje Máximo (100)	

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable dependiente (Y<sub>1</sub>): Niveles de Desempeño docente*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Rango
D <sub>1</sub> Dimensión profesional	I <sub>1</sub> Dominio de la materia	Del 01 al 15	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (15) Máximo puntaje (75)
	I <sub>2</sub> Asignatura interesante			
	I <sub>3</sub> Dominio del orden y disciplina en clase			
	I <sub>4</sub> Expresión con claridad			
	I <sub>5</sub> Preocupación por el aprendizaje estudiantil			
	I <sub>6</sub> Evaluación justa y adecuada			
	I <sub>7</sub> Participación en clase de los estudiantes			
	I <sub>8</sub> Planificación de clases sin improvisación			
	I <sub>9</sub> Uso de estrategias para el logro de aprendizaje			
	I <sub>10</sub> Fácil entendimiento de clases			
	I <sub>11</sub> Motivación en clase			
	I <sub>12</sub> Uso de materiales educativos			
	I <sub>13</sub> Formación de valores en los estudiantes			
	I <sub>14</sub> Entrega puntual de temas y actividades			
	I <sub>15</sub> Construcción del aprendizaje			
D <sub>2</sub> Dimensión personal	I <sub>16</sub> Vocación hacia la enseñanza	Del 16 al 23	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (08) Máximo puntaje (40)
	I <sub>17</sub> Satisfacción y empeño al realizar clases			
	I <sub>18</sub> Justicia e imparcialidad con los estudiantes			
	I <sub>19</sub> Práctica de valores en la institución			
	I <sub>20</sub> Cumplimiento de horas de clase			
	I <sub>21</sub> Esfuerzo por mejorar el desempeño			
	I <sub>22</sub> Buena relación y comunicación			
	I <sub>23</sub> Compromiso y vocación de servicio			
D <sub>3</sub> Dimensión social	I <sub>24</sub> Fomento de actividades institucionales	Del 24 al 30	Cuestionario 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Mínimo puntaje (07) Máximo puntaje (35)
	I <sub>25</sub> Promoción de mejora institucional			
	I <sub>26</sub> Identificación por la institución			
	I <sub>27</sub> Buen trato con los estudiantes			
	I <sub>28</sub> Orientación al estudiante ante problemas			
	I <sub>29</sub> Promoción del respeto y cordialidad en aula			
	I <sub>30</sub> Demostración de trabajo, valores y virtudes			
Rango total instrumento		Mínimo puntaje (30) Máximo puntaje (150)		



## Capítulo IV. Metodología

### 4.1 Enfoque de investigación

Para cumplir con los objetivos planteados al inicio de la investigación se decidió realizar el estudio bajo el enfoque cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) coinciden que éste, se basa a la realización de procesos que son secuenciales y se pueden probar; asimismo agregan que en este enfoque se basa al seguimiento de pasos específicos que no pueden ser omitidos. Los estudios cuantitativos parten de un problema que será contrastada en una prueba de hipótesis bajo un diseño de investigación, además de su medición bajo tratamiento estadístico.

### 4.2 Tipo de investigación

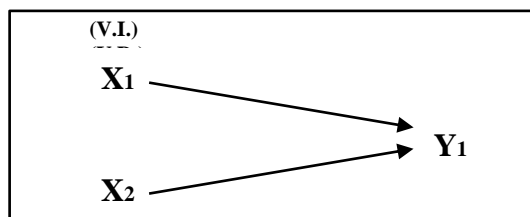
En base al enfoque de investigación, se tipifica la investigación dentro de los estudios básicos, gracias al aporte de Tamayo (2010) podemos definirla como básica, teórica, o dogmática, ya que se inicia mediante un marco teórico, con la finalidad de establecer nuevas teorías, o reforzar las ya existentes, aumentando los conocimientos científicos de las variables, siempre teniendo en cuenta que la problemática es un caso práctico de la realidad.

### 4.3 Diseño de investigación

El diseño empleado en esta investigación fue el transeccional correlacional causal. Según Hernández, et al (2014) definen que los diseños transeccionales correlacionales-causales son diseños que: "...describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto" (p. 158).

Su diagrama es:

*Diseño Transeccional Correlacional – Causal*



Donde:

$X_1$  = Variable independiente 1: (Coaching educativo).

$X_2$  = Variable independiente 2: (Niveles de motivación).

$Y_1$  = Variable dependiente 1: (Desempeño docente).

#### **4.4 Población y muestra**

##### **4.1.1 Población.**

La población estuvo conformada por 116 docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima.

##### **4.1.2 Muestra.**

Dado las características de nuestra población, se tomó a los 116 docentes, a esta muestra se le denomina muestreo censal. López (1998) opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123).

*Criterios de selección.*

*a) Criterios de inclusión:*

*Docentes de la IEE N° 6050 JAD, que al 2019 estén laborando en la institución.*

*Docentes de la IEE N° 6050 JAD, seleccionados para la investigación.*

*Docentes de la IEE N° 6050 JAD, que acepten participar en el estudio.*

*b) Criterios de exclusión:*

*Docentes de la IEE N° 6050 JAD, que al 2019 no laboren en la institución.*

*Docentes de la IEE N° 6050 JAD, que conocen el contenido del cuestionario o han participado del Estudio Piloto.*

*Docentes de la IEE N° 6050 JAD, que aun reuniendo los criterios de inclusión se nieguen a participar.*

## 4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

### 4.5.1 Técnicas.

La técnica no es más que la manera cómo se recolectó los datos, directamente en el lugar de los acontecimientos. Que, para nuestro caso, en las variables (Coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente) utilizamos la “encuesta” como principal técnica de recolección de datos con enfoques cuantitativos, el cual se trasladó luego al uso de un instrumento de medición denominado “cuestionario”.

### 4.5.2 Instrumentos de recolección de información.

El instrumento utilizado en las variables coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente, fue el cuestionario, las características del instrumento se analizan en su respectiva ficha técnica:

#### 4.5.2.1 *Instrumento para la variable coaching educativo.*

Ficha técnica:

Nombre:	Cuestionario de coaching educativo
Autor:	Jaime Fernando MALPICA LOZADA
Año:	2019
Ámbito:	Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima
Duración:	20 minutos
Finalidad:	Medir la percepción sobre el coaching educativo
Descripción:	Consta de 20 ítems, tiene cinco alternativas de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). El encuestado solo debe marcar una alternativa, si marca más de una, invalida el ítem.
Estructura:	De acuerdo a la siguiente tabla:

**Tabla 5***Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre coaching educativo*

Dimensiones	Estructura del cuestionario Ítems	Total	Porcentaje
Coaching cognitivo	1,2,3,4,5,6	6	30,00%
Coaching instruccional	7,8,9,10,11	5	25,00%
Coaching entre pares	12,13,14,15,16,17,18,19,20	9	45,00%
	Total ítems	20	100,00%

**Tabla 6***Niveles y rangos del cuestionario sobre coaching educativo*

Niveles	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente
Coaching cognitivo	6 – 12	13 – 18	19 – 24	25 – 30
Coaching instruccional	5 – 10	11 – 15	16 – 20	21 – 25
Coaching entre pares	9 – 18	19 – 27	28 – 36	37 – 45
Coaching educativo	20 – 40	41 – 60	61 – 80	81 – 100

**4.5.2.2 Instrumento para la variable niveles de motivación.**

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de niveles de motivación

Autor: Jaime Fernando MALPICA LOZADA

Año: 2019

Ámbito: Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima

Duración: 20 minutos

Finalidad: Medir la percepción sobre los niveles de motivación

Descripción: Consta de 20 ítems, tiene cinco alternativas de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). El encuestado solo debe marcar una alternativa, si marca más de una, invalida el ítem.

Estructura: De acuerdo a la siguiente tabla:

**Tabla 7**

*Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre niveles de motivación*

Dimensiones	Estructura del cuestionario		Total	Porcentaje
	Ítems			
Motivación para el aprendizaje	1,2,3,4,5,6,7,8		8	40,00%
Motivación intrínseca	9,10,11,12,13,14		6	30,00%
Motivación extrínseca	15,16,17,18,19,20		6	30,00%
Total ítems			20	100,00%

**Tabla 8**

*Niveles y rangos del cuestionario sobre niveles de motivación*

Niveles	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente
Motivación para el aprendizaje	8 – 16	17 – 24	25 – 32	33 – 40
Motivación intrínseca	6 – 12	13 – 18	19 – 24	25 – 30
Motivación extrínseca	6 – 12	13 – 18	19 – 24	25 – 30
Motivación	20 – 40	41 – 60	61 – 80	81 – 100

#### 4.5.2.3 *Instrumento para la variable desempeño docente.*

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Jaime Fernando MALPICA LOZADA

Año: 2019

- Ámbito: Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima
- Duración: 30 minutos
- Finalidad: Medir la percepción sobre el desempeño docente
- Descripción: Consta de 30 ítems, tiene cinco alternativas de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). El encuestado solo debe marcar una alternativa, si marca más de una, invalida el ítem.
- Estructura: De acuerdo a la siguiente tabla:

**Tabla 9**

*Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre desempeño docente*

Dimensiones	Estructura del cuestionario Ítems	Total	Porcentaje
Dimensión profesional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	15	50,00%
Dimensión personal	16,17,18,19,20,21,22,23	8	26,67%
Dimensión social	24,25,26,27,28,29,30	7	23,33%
	Total ítems	30	100,00%

**Tabla 10**

*Niveles y rangos del cuestionario sobre desempeño docente*

Niveles	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente
Dimensión profesional	15 – 30	31 – 45	46 – 60	61 – 75
Dimensión personal	8 – 16	17 – 24	25 – 32	33 – 40
Dimensión social	7 – 14	15 – 21	22 – 28	29 – 35
Desempeño docente	30 – 60	61 – 90	91 – 120	121 – 150

## 4.6 Tratamiento estadístico

Los análisis estadísticos y su procesamiento se realizaron con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) en su última versión (Versión N° 25); que es un instrumento desarrollado por la Universidad de Chicago, el cual, en estos momentos es, el de mayor difusión y utilización entre los investigadores de América Latina.

Asimismo, utilizamos para la sistematización de nuestros datos el paquete de Microsoft Office, específicamente, Microsoft Excel, que es un programa integrado que combina en un solo paquete una hoja de cálculo, gráficos y macros, bajo el sistema operativo Windows.

Para el análisis de los datos se utilizó dos modelos estadísticos, la estadística descriptiva como la estadística inferencial. Las operaciones estadísticas a utilizar fueron las siguientes:

### 4.6.1 Media aritmética ( $\bar{X}$ ).

Es una medida de tendencia central y a la vez es una medida descriptiva. Se simboliza como " $\bar{x}$ ". Es la suma de todos los valores de una muestra dividida por el número de casos.

### 4.6.2 Desviación estándar ( $S_x$ ).

Es una medida de dispersión y se simboliza como " $S_x$ ". Se define como la raíz cuadrada de la media aritmética de la diferencia de las desviaciones elevadas al cuadrado de cada uno de los puntajes respecto de la media aritmética. Es la raíz cuadrada de la varianza.

#### 4.6.3 Regresión múltiple (multivariables).

Un modelo de regresión que contiene más de una variable se denomina *Modelo de Regresión Múltiple*. La variable dependiente o respuesta  $Y$  puede ser relacionada con  $k$  variables independientes. La ecuación que modeliza el comportamiento es la siguiente:

$$Y = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 x_1 + \hat{\beta}_2 x_2 + \dots + \hat{\beta}_k x_k + \varepsilon$$

Este modelo se podrá representar de forma matricial de la siguiente manera:

$$y = X\beta + \varepsilon$$

$$\begin{array}{l}
 \mathbf{y} = \begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \vdots \\ y_n \end{bmatrix} \\
 \mathbf{\beta} = \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \vdots \\ \beta_n \end{bmatrix}
 \end{array}
 \quad
 \begin{array}{l}
 \mathbf{X} = \begin{bmatrix} 1 & \cdots & x_{11} & \cdots & x_{12} & \cdots & x_{1k} \\ 1 & \cdots & x_{21} & \cdots & x_{22} & \cdots & x_{2k} \\ \vdots & & & & & & \\ 1 & \cdots & x_{n1} & \cdots & x_{n2} & \cdots & x_{nk} \end{bmatrix} \\
 \boldsymbol{\varepsilon} = \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_n \end{bmatrix}
 \end{array}$$

La obtención de los estimadores se realizó resolviendo el sistema lineal de ecuaciones.



*Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple:*

Al igual que en el caso anterior fue necesario efectuar una comprobación de la bondad de ajuste mediante un test ANOVA.

Causa de la Variación	Suma de Cuadrados	Grados de libertad	Cuadrado de la media	F <sub>0</sub>
Regresión	SS <sub>R</sub>	k	CM <sub>R</sub>	CM <sub>R</sub> / CM <sub>E</sub>
Error o residual	SS <sub>E</sub>	n - p	CM <sub>E</sub>	
Total	S <sub>yy</sub>	n - 1		

Donde:

k = Número de variables.

n = Número de datos.

p = Número de grupos.

Siendo estas las expresiones para el cálculo de las sumas de cuadrados:

$$S_{yy} = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n y_i\right)^2}{n} = y'y - \frac{\left(\sum_{i=1}^n y_i\right)^2}{n} = \text{Var}(y) * (n - 1)$$

$$SS_E = y'y - \hat{\beta}' X'y = \sum_i e_i^2,$$

$$SS_R = \hat{\beta}' X'y - \frac{\left(\sum_{i=1}^n y_i\right)^2}{n} = S_{yy} - SS_E$$

Con el valor Ft crítico (valor de significación  $\alpha$ , k, y n-p grados de libertad) correspondiente, se compara con F<sub>0</sub> calculado, para determinar la bondad del ajuste. Concluyendo que: Si F<sub>0</sub> < Ft, el modelo es apropiado, Si F<sub>0</sub> > Ft, el modelo utilizado no es apropiado.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

#### 5.1.1 Validez de los instrumentos.

La validez de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, considerada como validez de contenido, para ello fue necesaria la consulta a profesionales con Grados de Doctor en Educación, ellos emitieron un porcentaje y declararon su aplicabilidad.

**Tabla 11**

*Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos*

Expertos	Coaching educativo	Niveles de motivación	Desempeño docente	Opinión
Dra. Irma REYES BLÁCIDO	95,00%	95,00%	95,00%	Aplicable
Dr. Pedro Alfonso VALLEJO QUISPE	95,00%	95,00%	95,00%	Aplicable
Dr. Jorge Luís JAIME CÁRDENAS	95,00%	95,00%	95,00%	Aplicable
Promedio de validez	95,00%	95,00%	95,00%	Aplicable

En la tabla 11, sobre la validez de contenido de los instrumentos, para las variables: Coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente, se señala que tienen Excelente validez y por lo tanto son aplicables.

**Tabla 12**

*Valores de los niveles de validez*

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Malo

Fuente: Cabanillas A., G. (2004, p.76). Tesis "Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la gestión de alianzas estratégicas de los encuestados de Ciencias de la Educación". UNSCH.

### 5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.

El cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, partió de la premisa de que, si el test tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, se debe utilizar el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Para ello se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 10 sujetos, como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 13**

*Nivel de confiabilidad de los instrumentos, según el método de consistencia interna*

Encuesta	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach
Coaching educativo	20	10	0,879
Niveles de motivación	20	10	0,926
Desempeño docente	30	10	0,914

Como se aprecia en la tabla 13, según el SPSS, el coeficiente Alfa de Cronbach para el instrumento de las variables: Coaching educativo, niveles de motivación y desempeño docente, obtuvieron un valor de fiabilidad de 0,879, 0,926 y 0,914 respectivamente, como éstas se acercan a 1 se demuestra que los instrumentos tienen una: Excelente confiabilidad, tal como se observa en la tabla siguiente:

**Tabla 14**

*Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación científica*. 6ª ed. México DF, México: McGraw Hill., p. 208.

## 5.2 Presentación y análisis de los resultados

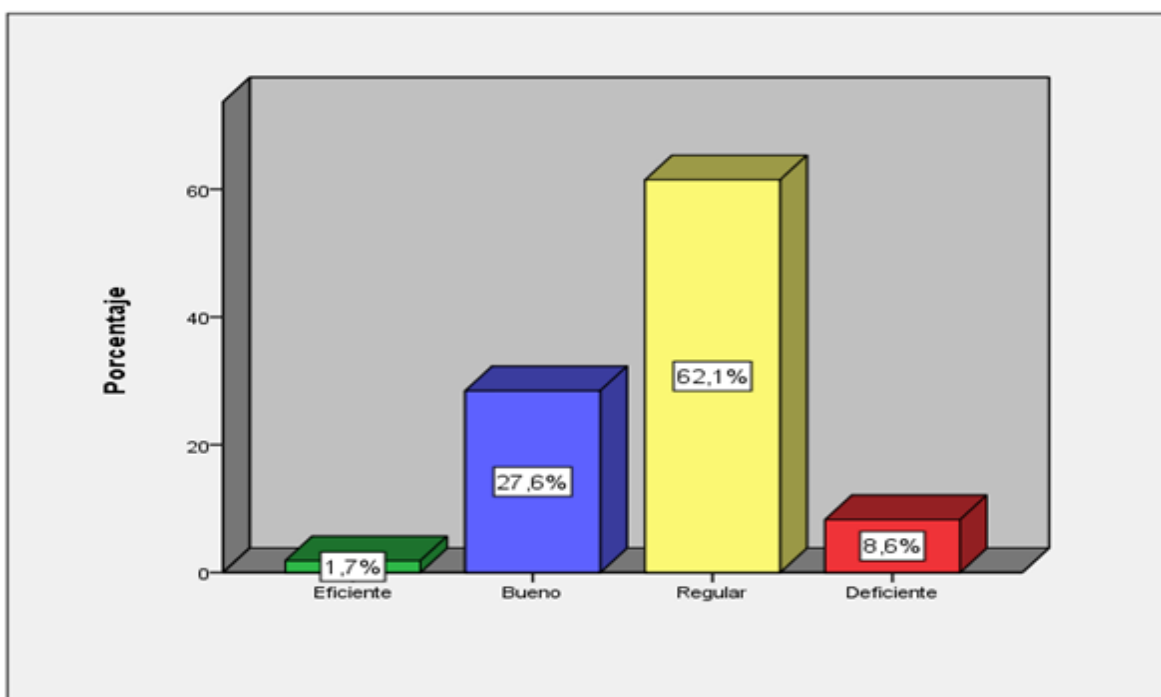
### 5.2.1 Nivel descriptivo.

#### 5.2.1.1 Variable independiente 1: Coaching educativo.

**Tabla 15**

*Variable independiente 1: Coaching educativo*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[81 – 100]	2	1,7%
Bueno	[61 – 80]	32	27,6%
Regular	[41 – 60]	72	62,1%
Deficiente	[20 – 40]	10	8,6%
Total		116	100,0%

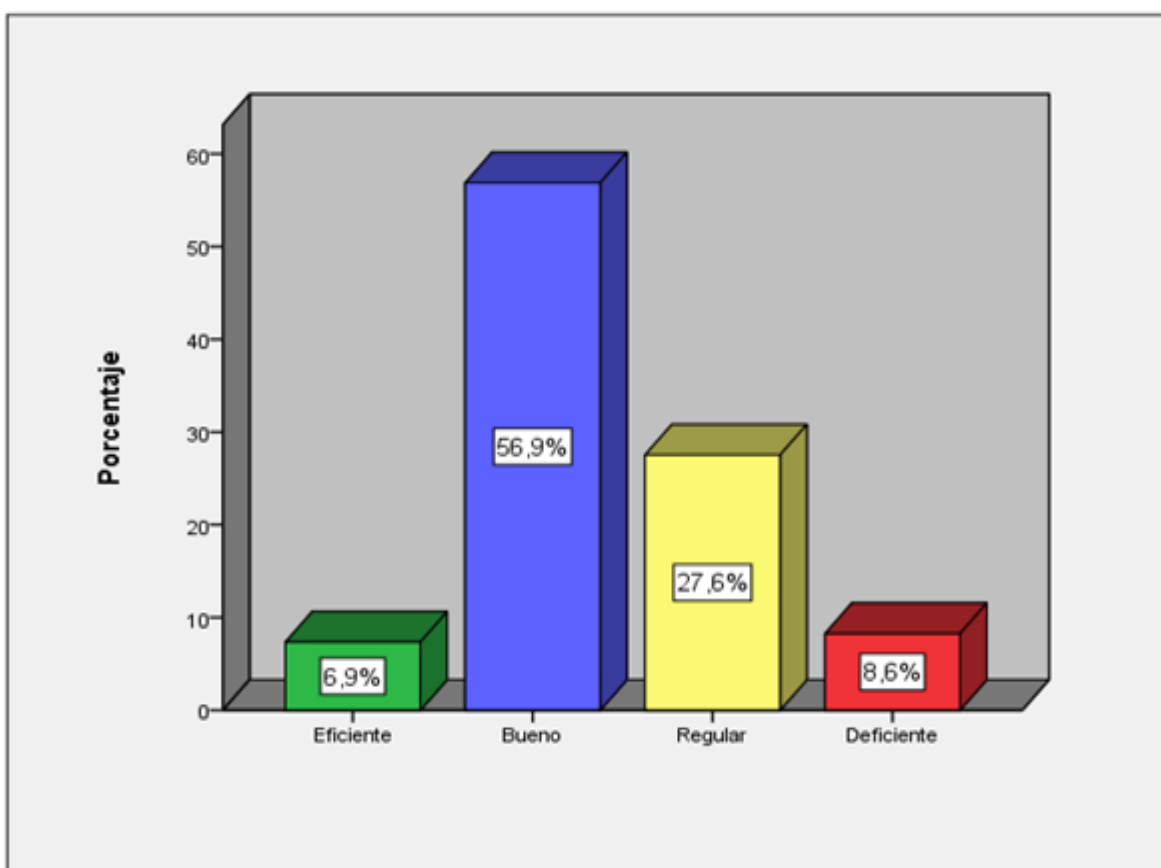


*Figura 4. Variable independiente 1: Coaching educativo.*

De los 116 docentes encuestados, el 62,1% (72) considera Regular el nivel de coaching educativo, el 27,6% (32) lo considera Bueno, el 8,6% (10) lo considera Deficiente, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.

**Tabla 16***Dimensión 1: Coaching cognitivo*

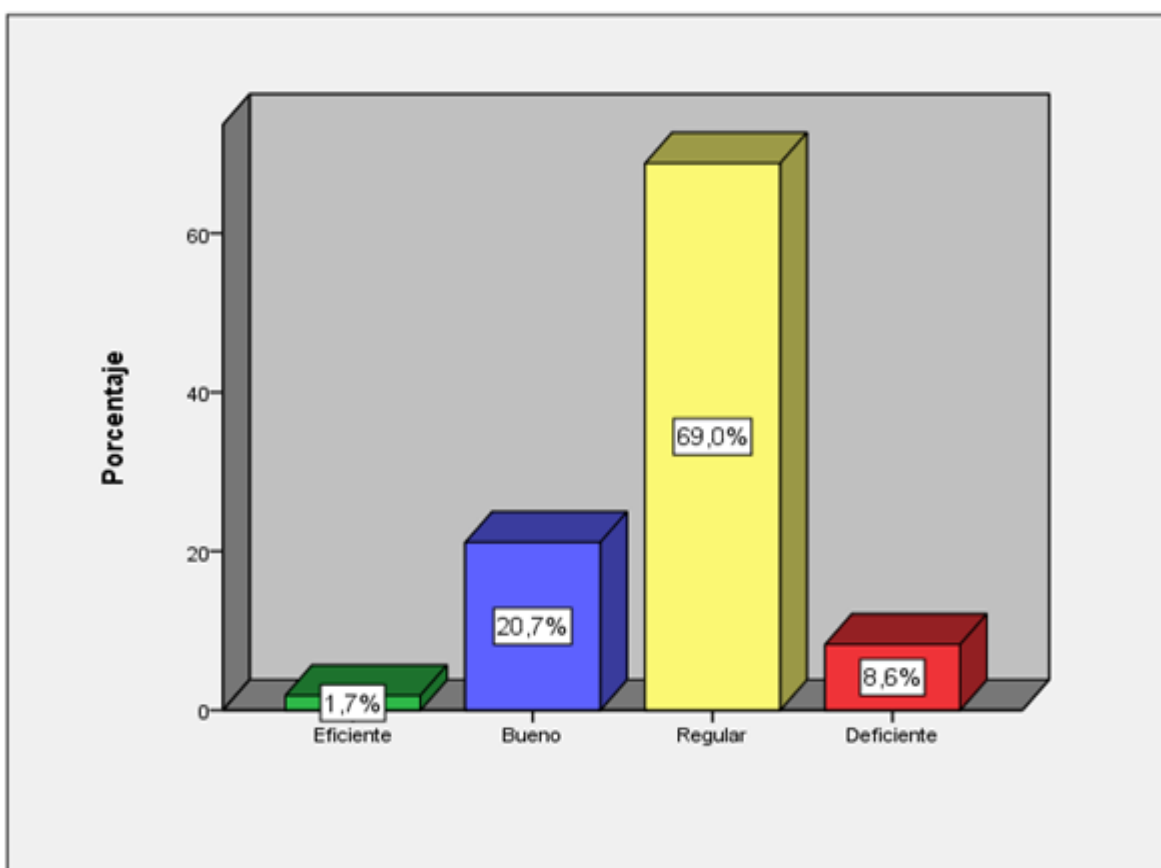
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[25 – 30]	8	6,9%
Bueno	[19 – 24]	66	56,9%
Regular	[13 – 18]	32	27,6%
Deficiente	[6 – 12]	10	8,6%
Total		116	100,0%

*Figura 5. Dimensión 1: Coaching cognitivo.*

De los 116 docentes encuestados, el 56,9% (66) considera Bueno su nivel de coaching cognitivo, el 27,6% (32) lo considera Regular, el 8,6% (10) lo considera Deficiente, y el 6,9% (8) lo considera Eficiente.

**Tabla 17***Dimensión 2: Coaching instruccional*

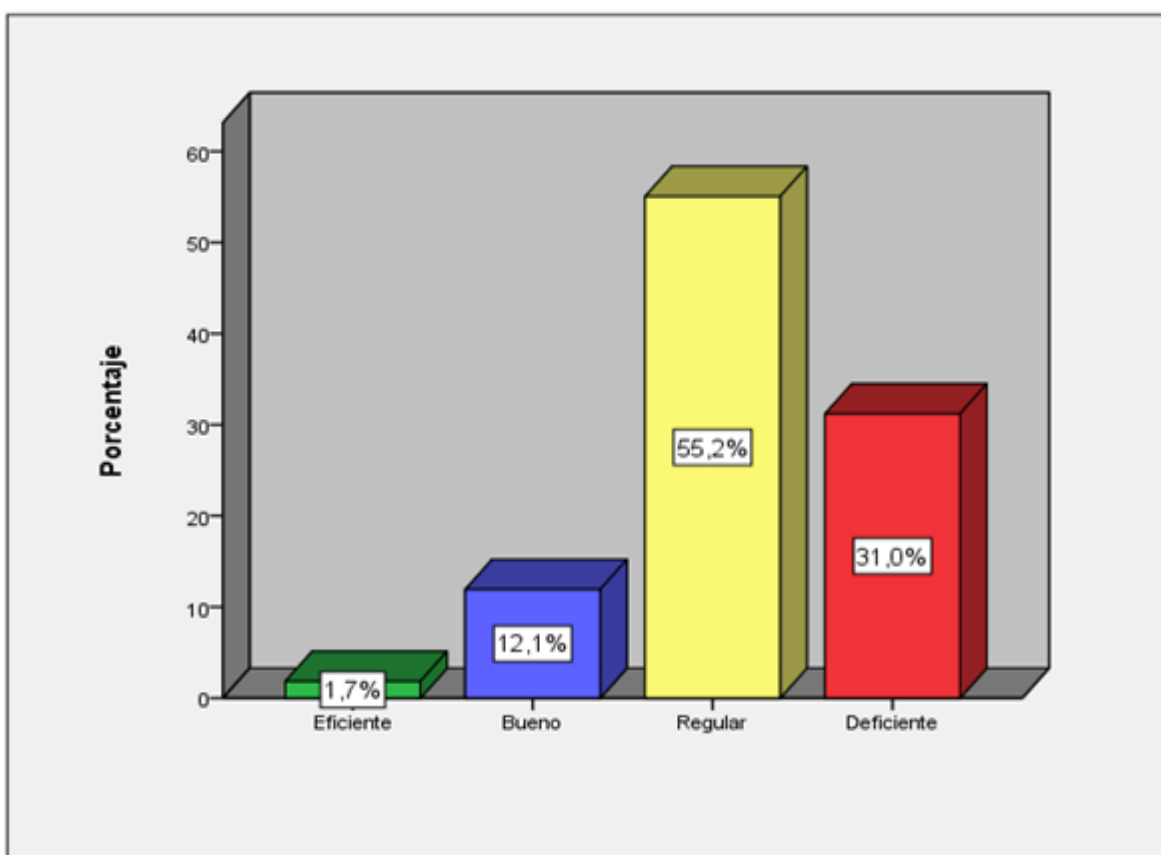
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[21 – 25]	2	1,7%
Bueno	[16 – 20]	24	20,7%
Regular	[11 – 15]	80	69,0%
Deficiente	[5 – 10]	10	8,6%
Total		116	100,0%

*Figura 6. Dimensión 2: Coaching instruccional.*

De los 116 docentes encuestados, el 69,0% (80) considera Regular su nivel de coaching instruccional, el 20,7% (24) lo considera Bueno, el 8,6% (10) lo considera Deficiente, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.

**Tabla 18***Dimensión 3: Coaching entre pares*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[37 – 45]	2	1,7%
Bueno	[28 – 36]	14	12,1%
Regular	[19 – 27]	64	55,2%
Deficiente	[9 – 18]	36	31,0%
Total		116	100,0%

*Figura 7. Dimensión 3: Coaching entre pares.*

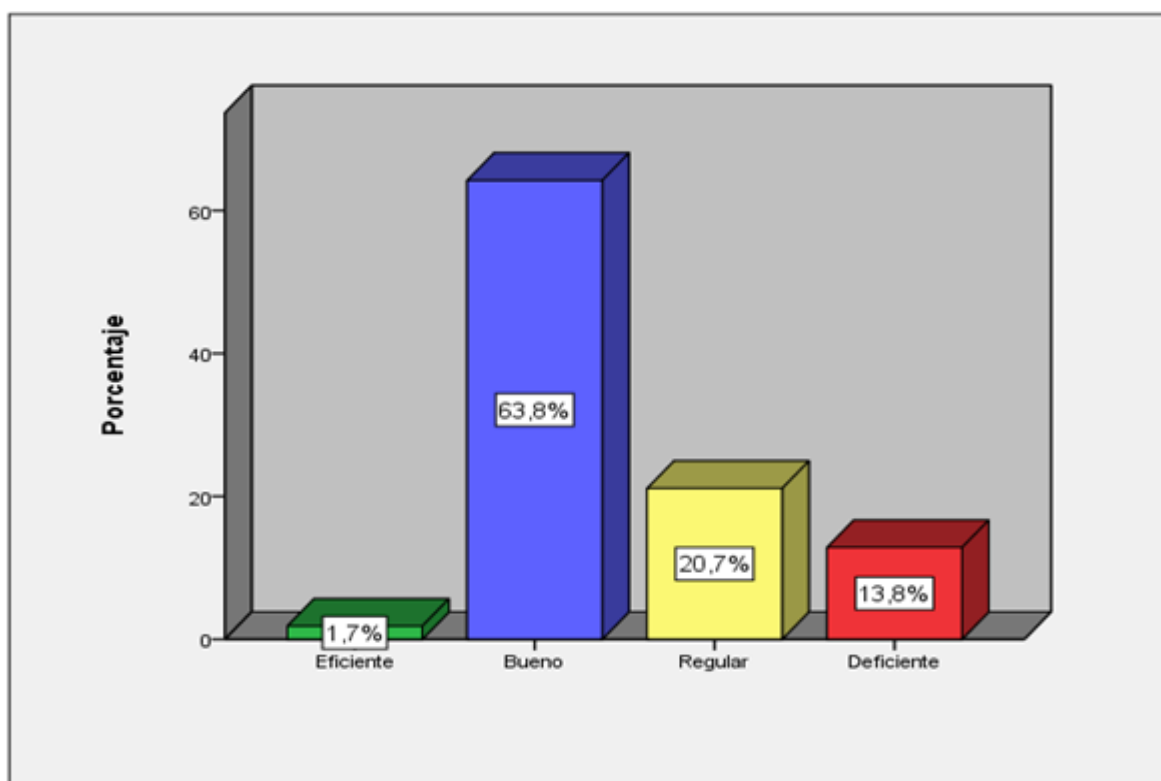
De los 116 docentes encuestados, el 55,2% (64) considera Regular su nivel de coaching entre pares, el 31,0% (36) lo considera Deficiente, el 12,1% (14) lo considera Bueno, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.

### 5.2.1.2 Variable independiente 2: Niveles de motivación.

**Tabla 19**

*Variable independiente 2: Niveles de motivación*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[81 – 100]	2	1,7%
Bueno	[61 – 80]	74	63,8%
Regular	[41 – 60]	24	20,7%
Deficiente	[20 – 40]	16	13,8%
Total		116	100,0%



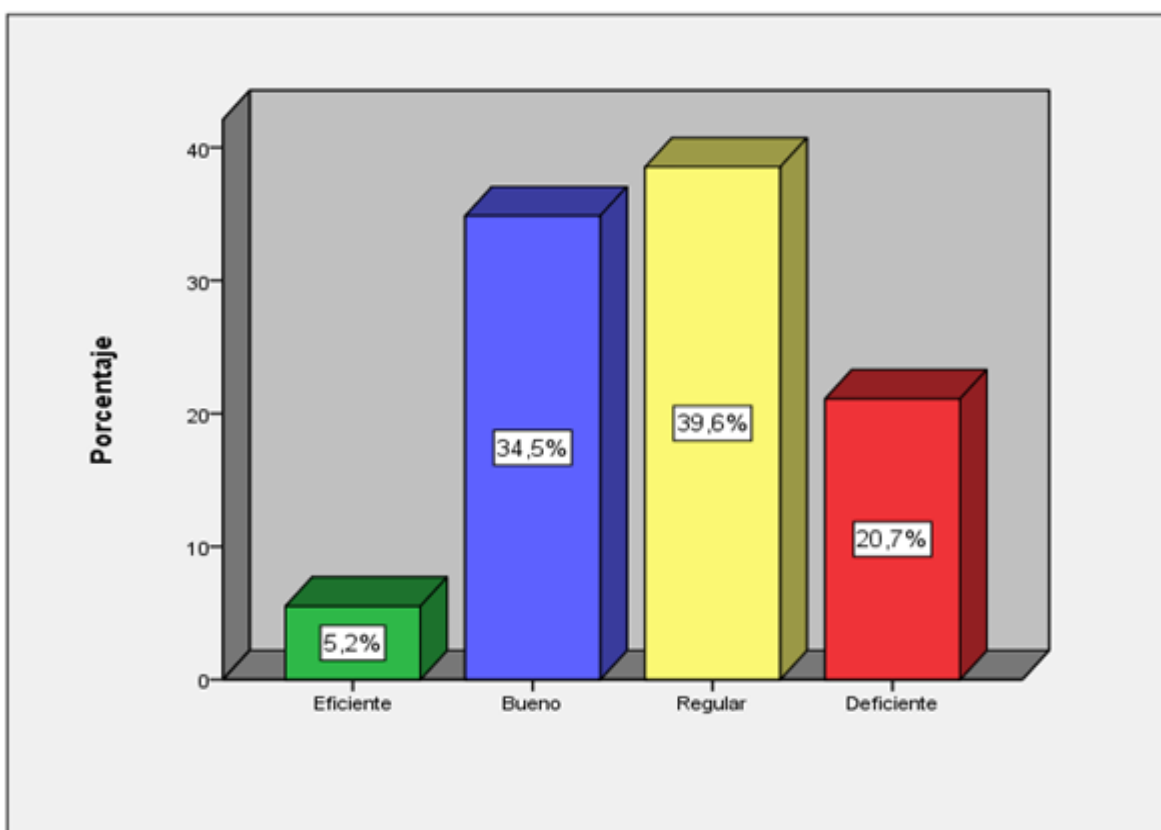
*Figura 8. Variable independiente 2: Niveles de motivación.*

De los 116 docentes encuestados, el 63,8% (74) considera Bueno los niveles de motivación, el 20,7% (24) lo considera Regular, el 13,8% (16) lo considera Deficiente, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.



**Tabla 20***Dimensión 1: Motivación para el aprendizaje*

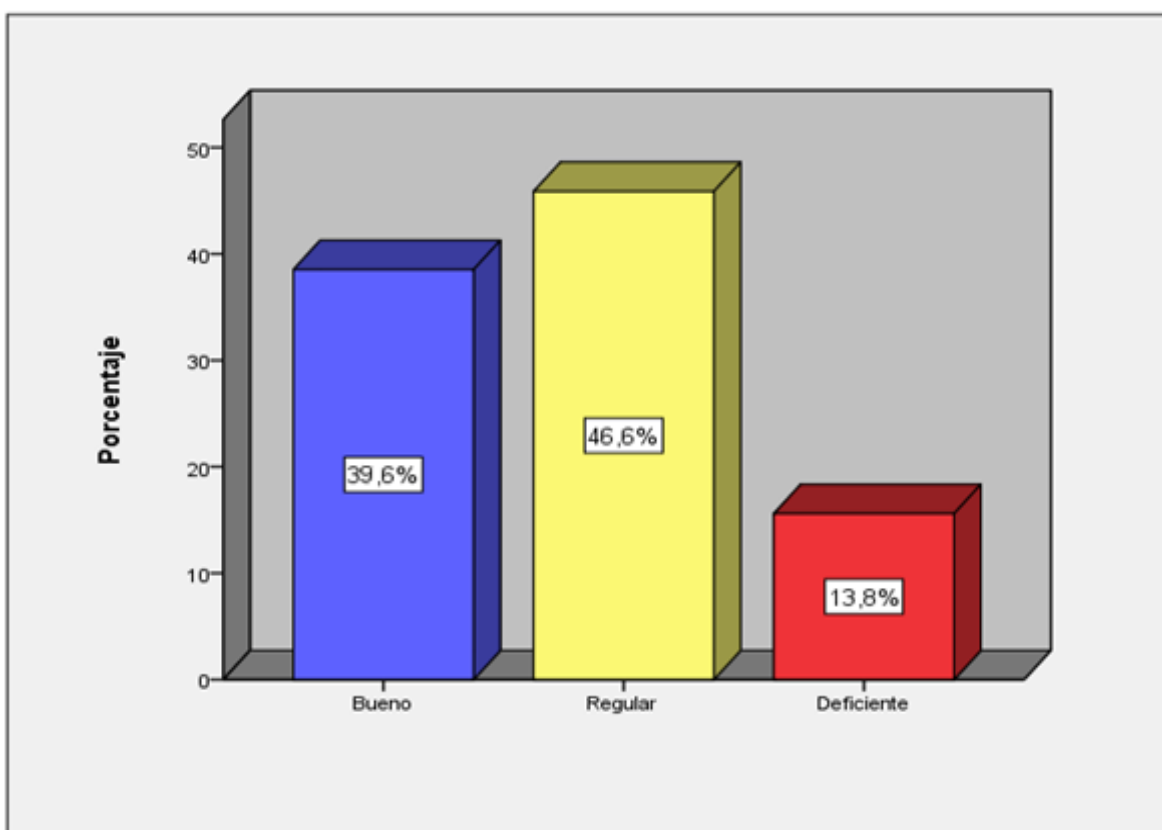
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[33 – 40]	6	5,2%
Bueno	[25 – 32]	40	34,5%
Regular	[17 – 24]	46	39,6%
Deficiente	[8 – 16]	24	20,7%
Total		116	100,0%

*Figura 9. Dimensión 1: Motivación para el aprendizaje.*

De los 116 docentes encuestados, el 39,6% (46) considera Regular su nivel de motivación para el aprendizaje, el 34,5% (40) lo considera Bueno, el 20,7% (24) lo considera Deficiente, y el 5,2% (6) lo considera Eficiente.

**Tabla 21***Dimensión 2: Motivación intrínseca*

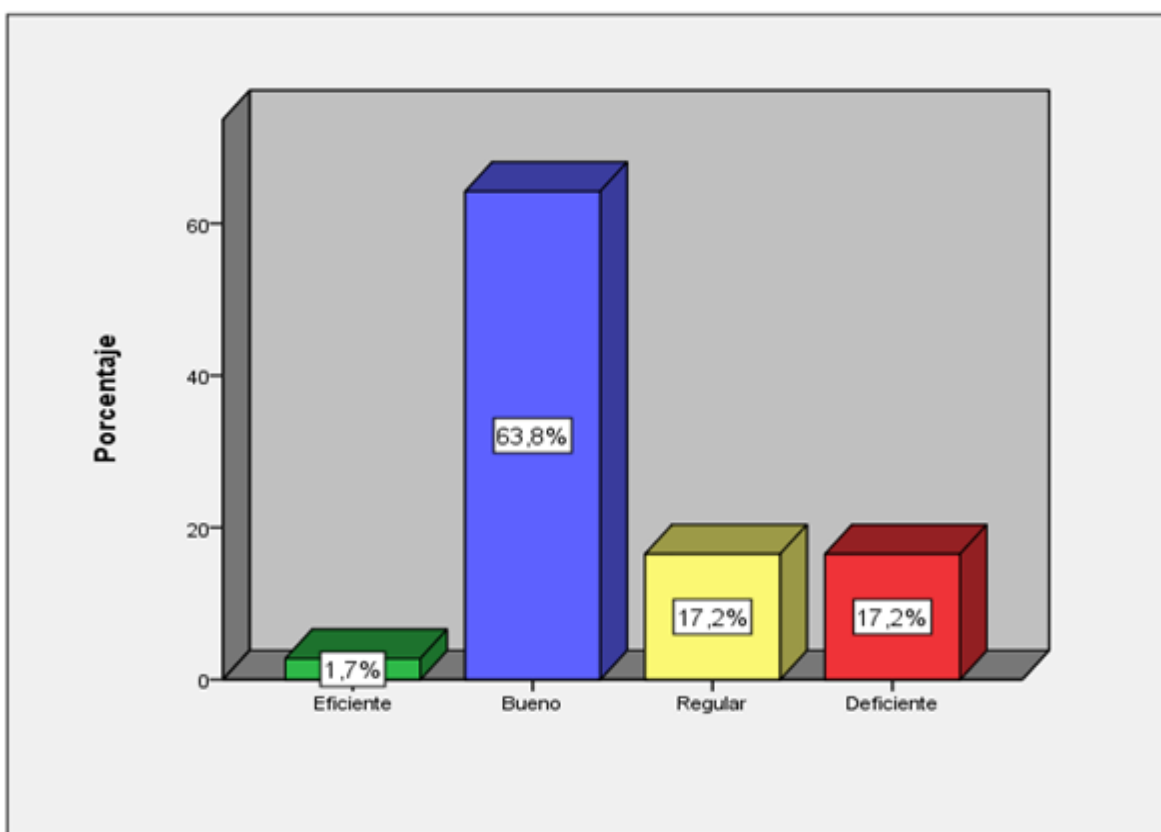
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[25 – 30]	0	0,0%
Bueno	[19 – 24]	46	39,6%
Regular	[13 – 18]	54	46,6%
Deficiente	[6 – 12]	16	13,8%
Total		116	100,0%

*Figura 10. Dimensión 2: Motivación intrínseca.*

De los 116 docentes encuestados, el 46,6% (54) considera Regular su nivel de motivación intrínseca, el 39,6% (46) lo considera Bueno, el 13,8% (16) lo considera Deficiente, y el 0% (0) lo considera Eficiente.

**Tabla 22***Dimensión 3: Motivación extrínseca*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[25 – 30]	2	1,7%
Bueno	[19 – 24]	74	63,8%
Regular	[13 – 18]	20	17,2%
Deficiente	[6 – 12]	20	17,2%
Total		116	100,0%

*Figura 11. Dimensión 3: Motivación extrínseca.*

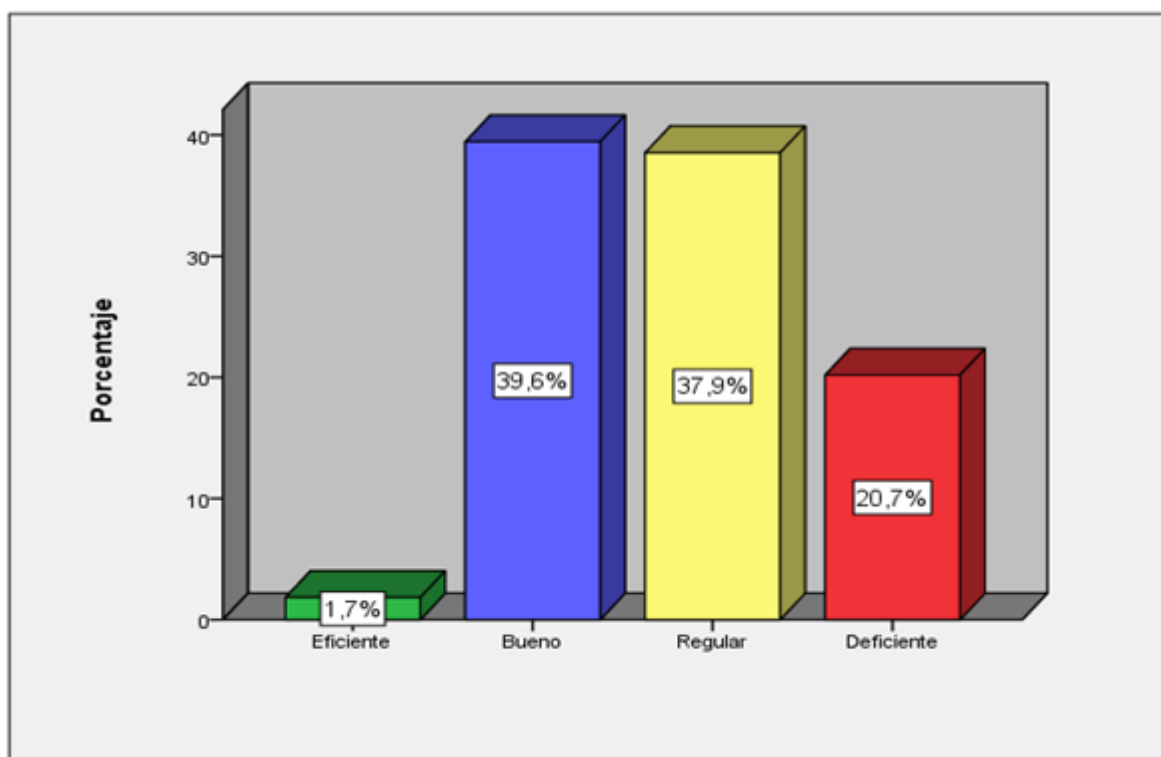
De los 116 docentes encuestados, el 63,8% (74) considera Bueno su nivel de motivación extrínseca, el 17,2% (20) lo considera Regular, el 17,2% (20) lo considera Deficiente, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.

### 5.2.1.3 Variable dependiente 1: Desempeño docente.

**Tabla 23**

*Variable dependiente 1: Desempeño docente.*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[121– 150]	2	1,7%
Bueno	[91 – 120]	46	39,6%
Regular	[61 – 90]	44	37,9%
Deficiente	[30 – 60]	24	20,7%
Total		116	100,0%

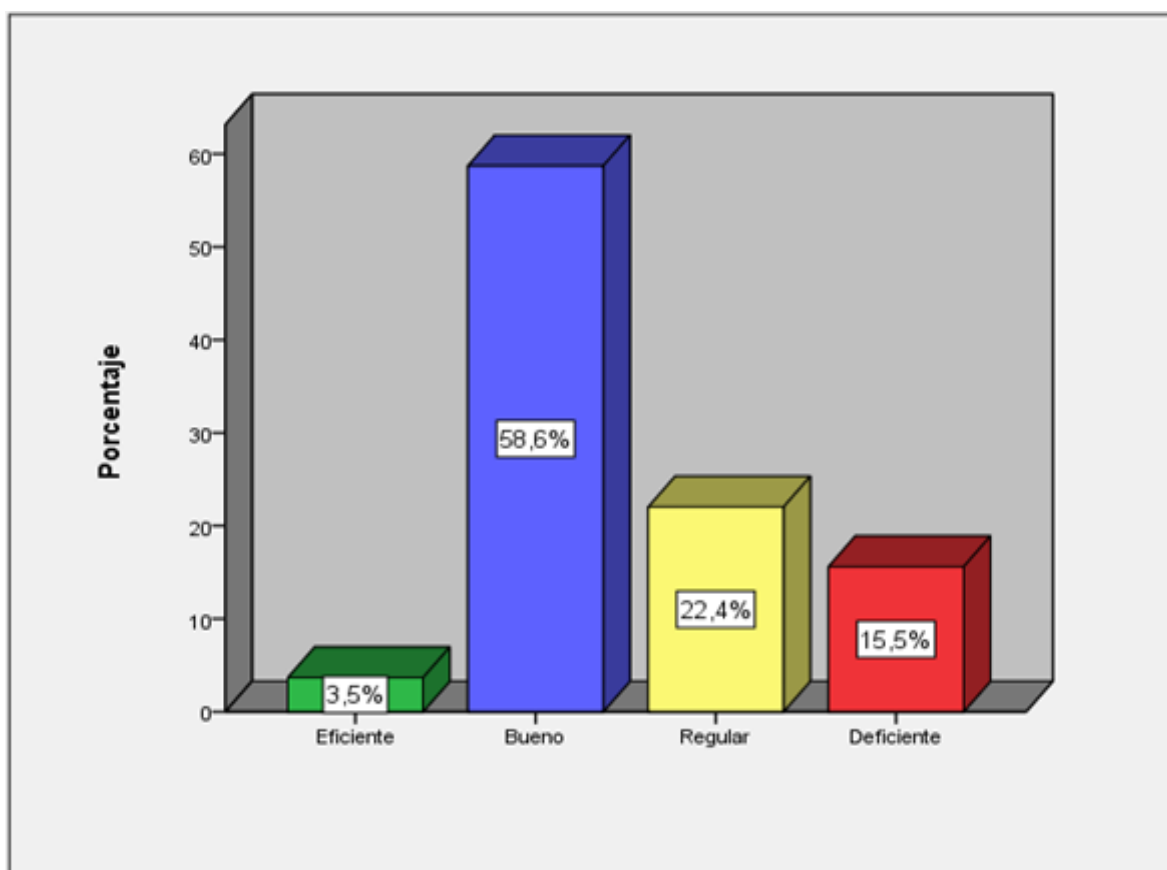


*Figura 12. Variable dependiente: Desempeño docente.*

De los 116 docentes encuestados, el 39,6% (46) considera Bueno su nivel de desempeño docente, el 37,9% (44) lo considera Regular, el 20,7% (24) lo considera Deficiente, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.

**Tabla 24***Dimensión 1: Dimensión profesional*

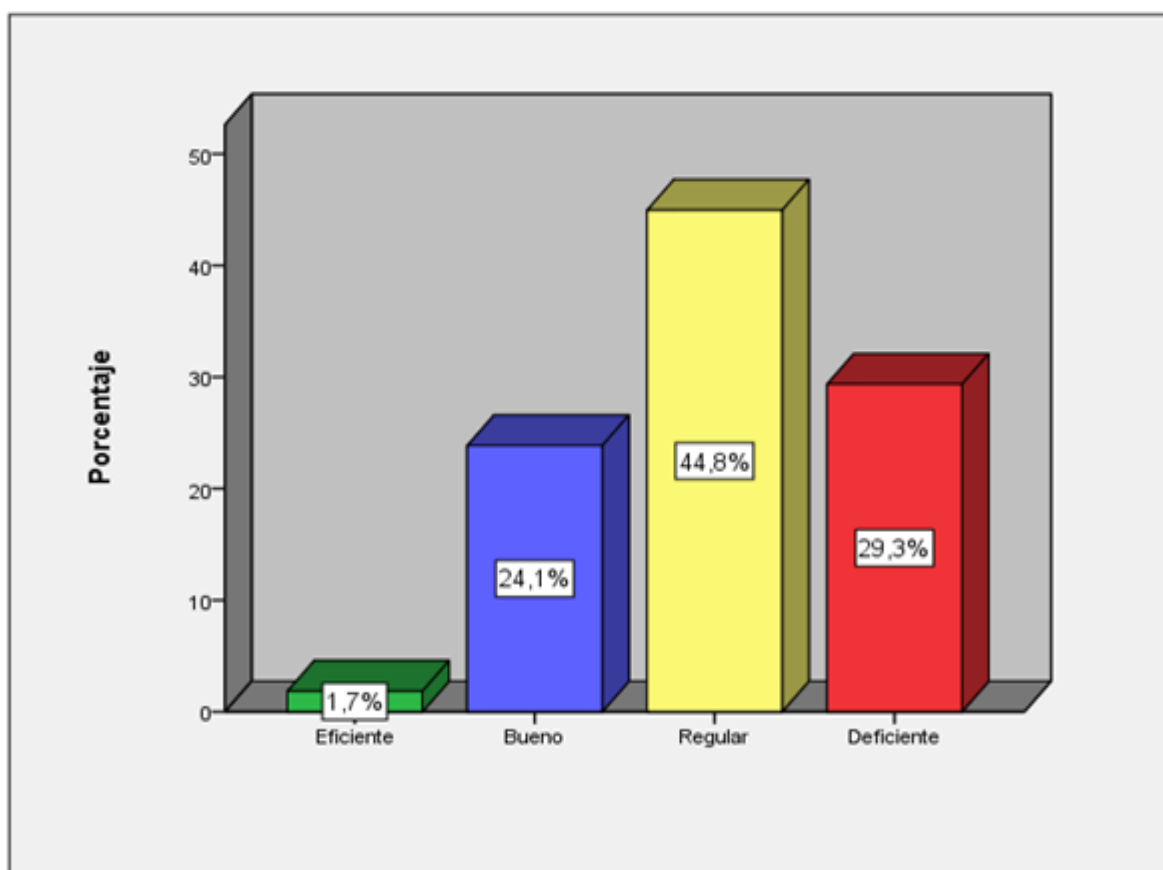
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[61 – 75]	4	3,5%
Bueno	[46 – 60]	68	58,6%
Regular	[31 – 45]	26	22,4%
Deficiente	[15 – 30]	18	15,5%
Total		116	100,0%

*Figura 13. Dimensión 1: Dimensión profesional.*

De los 116 docentes encuestados, el 58,6% (68) considera Bueno su nivel de desempeño de la dimensión profesional, el 22,4% (26) lo considera Regular, el 15,5% (18) lo considera Deficiente, y el 3,5% (4) lo considera Eficiente.

**Tabla 25***Dimensión 2: Dimensión personal*

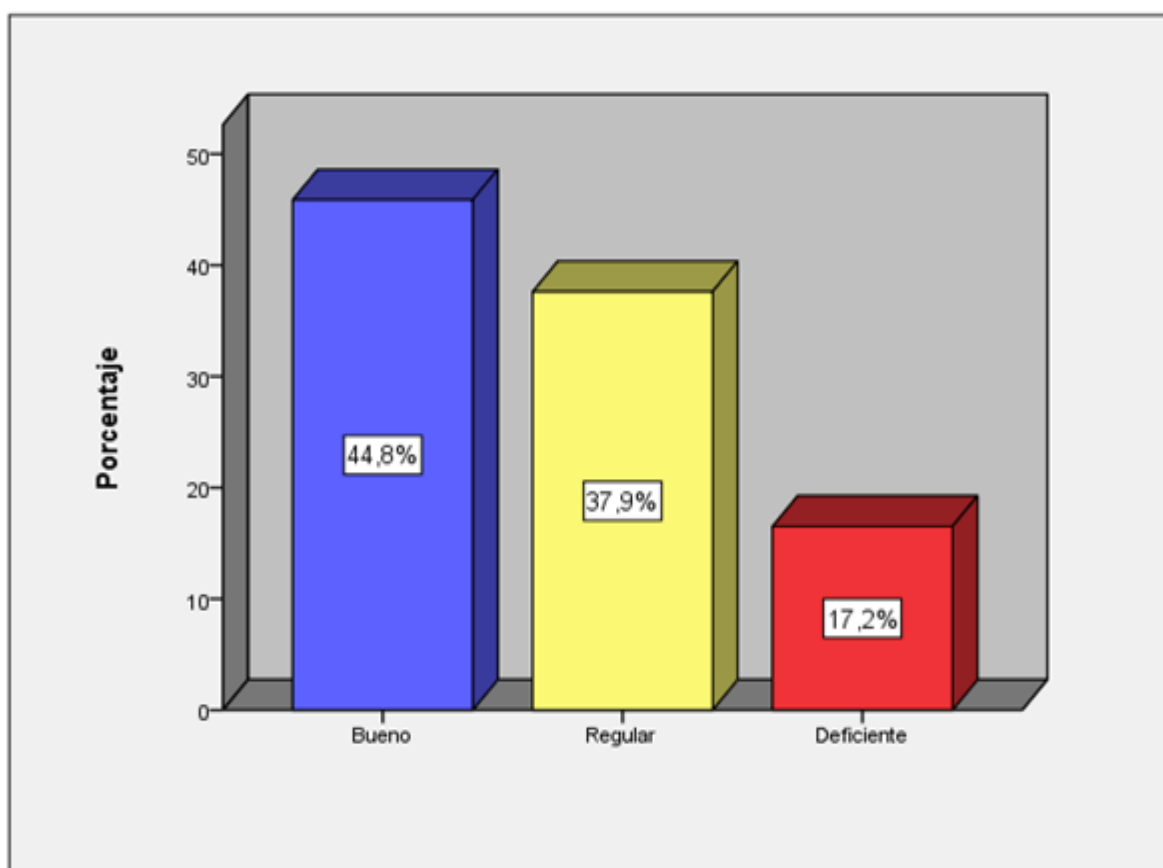
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[33 – 40]	2	1,7%
Bueno	[25 – 32]	28	24,1%
Regular	[17 – 24]	52	44,8%
Deficiente	[8 – 16]	34	29,3%
Total		116	100,0%

*Figura 14. Dimensión 2: Dimensión personal.*

De los 116 docentes encuestados, el 44,8% (52) considera Regular su nivel de desempeño de la dimensión personal, el 29,3% (34) lo considera Deficiente, el 24,1% (28) lo considera Bueno, y el 1,7% (2) lo considera Eficiente.

**Tabla 26***Dimensión 3: Dimensión social*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Eficiente	[29 – 35]	0	0,0%
Bueno	[22 – 28]	52	44,8%
Regular	[15 – 21]	44	37,9%
Deficiente	[7 – 14]	20	17,2%
Total		116	100,0%

*Figura 15. Dimensión 3: Dimensión social.*

De los 116 docentes encuestados, el 44,8% (52) considera Bueno su nivel de desempeño de la dimensión social, el 37,9% (44) lo considera Regular, el 17,2% (20) lo considera Deficiente, y el 0% (0) lo considera Eficiente.

## 5.2.2 Nivel inferencial.

### 5.2.2.1 Prueba estadística para la determinación de la normalidad.

El análisis para la determinación de la normalidad se realizó mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov(a) se aplica esta prueba para conocer la distribución de los datos, si ésta corresponde a una distribución normal o no normal, la conclusión estadística, nos permitió deducir que tipo de estadístico utilizaremos para la prueba de hipótesis, paramétrico (Regresión múltiple y  $r$  de Pearson) o no paramétrico (Chi cuadrado y Rho de Spearman).

$H_0$ : Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

$H_1$ : Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0,05

Estadístico de Prueba: Sig < 0,05, rechazar  $H_0$

Sig > 0,05, aceptar  $H_0$

## Tabla 27

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov (a)		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	0,096	116	0,061
Niveles de motivación	0,104	116	0,098
Desempeño docente	0,101	116	0,059

(a) Corrección de significación de Lilliefors

Como el valor  $p$  de significancia es igual a 0,061; 0,098 y 0,059; entonces para valores Sig. > 0,05; se cumple que; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Diciendo que, los datos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal. En la figura siguiente se muestra la distribución de los datos, los cuales difieren de la curva normal, donde la curva de distribución no difiere de la curva normal.



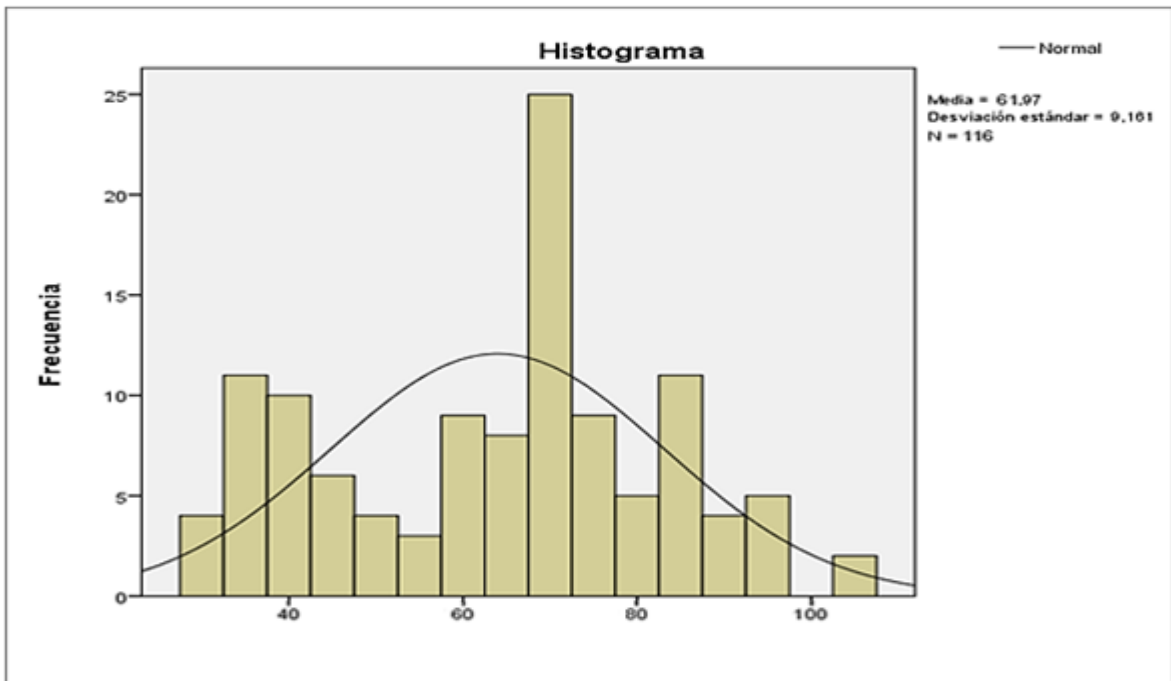


Figura 16. Distribución de frecuencias de los puntajes del test sobre coaching educativo.

Según puede observarse en la figura 16 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del test sobre coaching educativo, no se hallan sesgados hacia ninguno de los lados, asimismo, se tiene una media de 61,97 y una desviación típica de 9,161. La figura muestra que la curva de distribución no difiere de la curva normal.

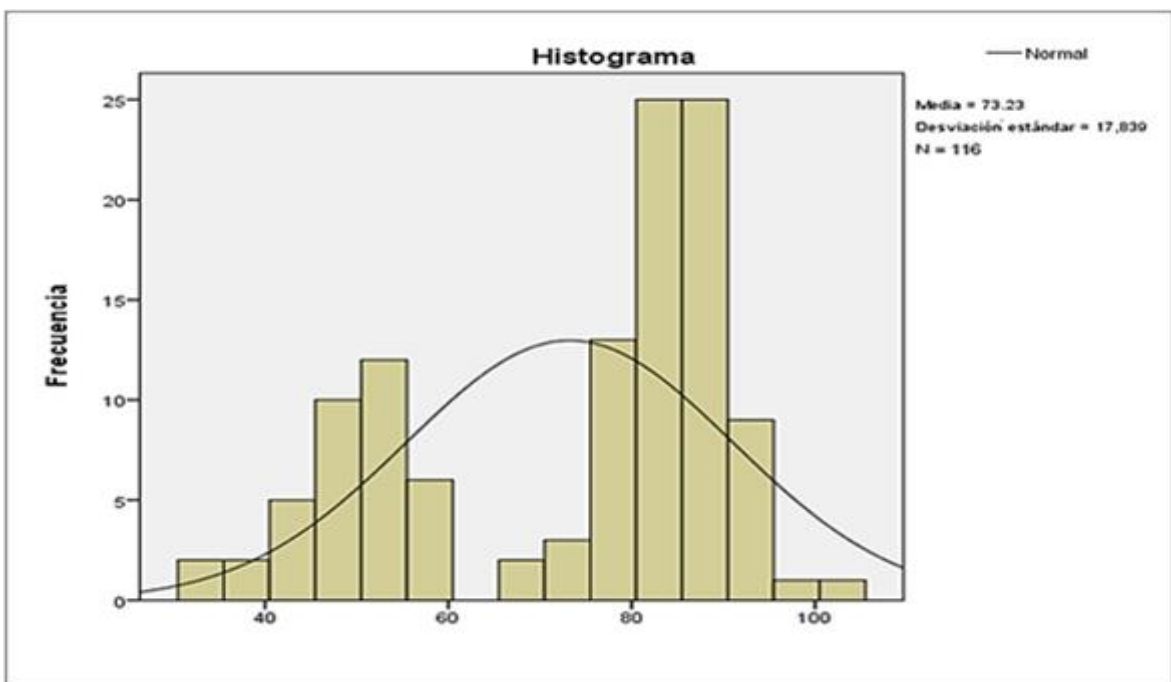


Figura 17. Distribución de frecuencias de los puntajes del test sobre niveles de motivación.

Según puede observarse en la figura 17, la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del test sobre niveles de motivación, no se hallan sesgados hacia ninguno de los lados, asimismo, se tiene una media de 73,23 y una desviación típica de 17,830. La figura muestra que la curva de distribución no difiere de la curva normal.

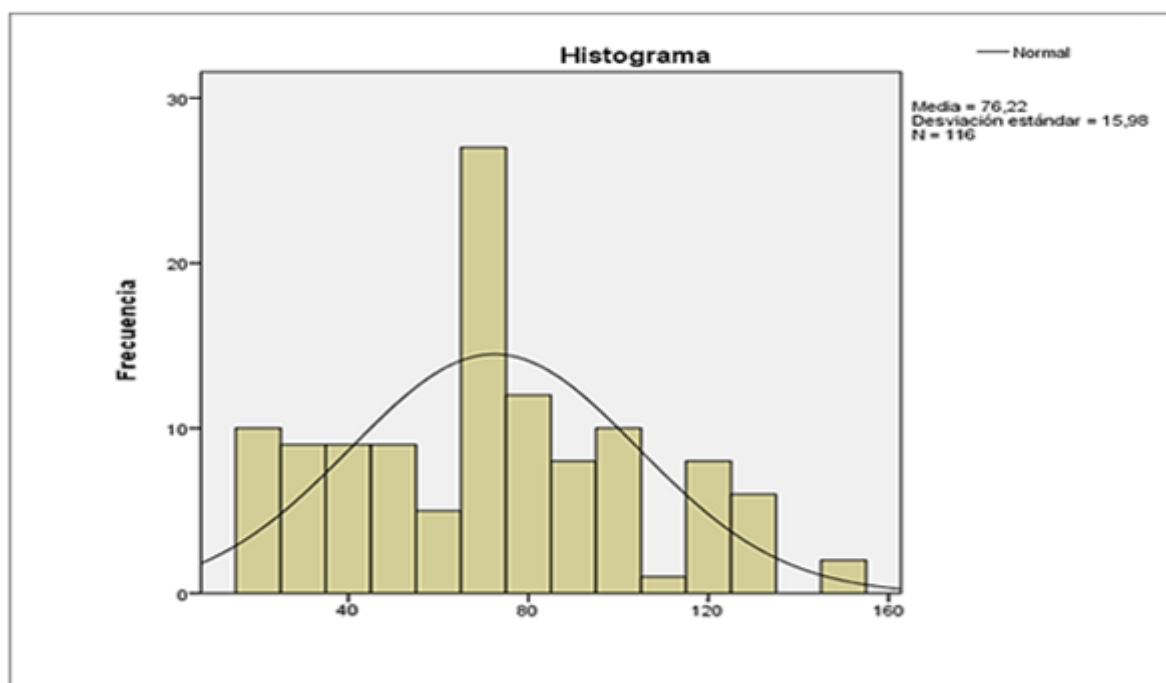


Figura 18. Distribución de frecuencias de los puntajes del test sobre desempeño docente.

Según puede observarse en la figura 18 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del test sobre desempeño docente, no se hallan sesgados hacia ninguno de los lados, asimismo, se tiene una media de 76,22 y una desviación típica de 15,98. La figura muestra que la curva de distribución no difiere de la curva normal.

De igual forma, se observa que el nivel de significancia (Sig. asintót. (bilateral) para la Z de Kolmogorov-Smirnov(a) es mayor que 0,05 tanto en los puntajes obtenidos a nivel de la variable coaching educativo, variable niveles de motivación y la variable desempeño docente, por lo que se puede deducir que la distribución de estos puntajes en todos los casos no difieren de la distribución normal, por esta razón, para el desarrollo de la prueba de hipótesis; se ha utilizado la prueba paramétrica para distribución normal de los datos, denominado regresión múltiple o multivariable y la correlación r de Pearson.

### 5.2.2.2 *Prueba de hipótesis.*

En el presente rubro se presenta cada una de las hipótesis puestas a prueba, contrastándolas en el mismo orden que han sido formuladas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos.

#### 5.2.2.2.1 *Hipótesis general.*

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Hipótesis nula ( $H_0$ ):

No existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa ( $\alpha$ ).

Para la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

### Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple o multivariable y la correlación  $r$  de Pearson.

### Paso 4: Interpretación

**Tabla 28**

*Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple  $H_G$*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,900	3,498	1,698

(a) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, coaching educativo

(b) Variable dependiente: Desempeño docente

#### *Interpretación de la tabla de bondad de ajuste.*

En la tabla 28 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística  $R$  mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes y la variable dependiente, en este caso es igual a 0,950 lo cual es alto, por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis general.

El valor  $R^2$  indica que el 90,2% de la variabilidad del puntaje de desempeño docente se explica por el puntaje de coaching educativo y el puntaje de niveles de motivación. De igual forma  $R^2$  corregido indica un 90,0% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende. En este caso es 3,498.

El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor que se observa en una variable para un observado no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observada en otro observado). El valor del estadístico DW está excediendo a 2, por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

*Interpretación de las figuras para verificar la normalidad de los residuos tipificados.*

Para verificar la hipótesis general se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 19, de cuantiles normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, asimismo, se observa que los puntos no se alejan de la recta, por tanto, podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Este es uno de los requisitos que se exige para realizar la inferencia estadística.

En la figura 20, se muestra la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente pronosticado con respecto al residuo tipificado, observándose que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

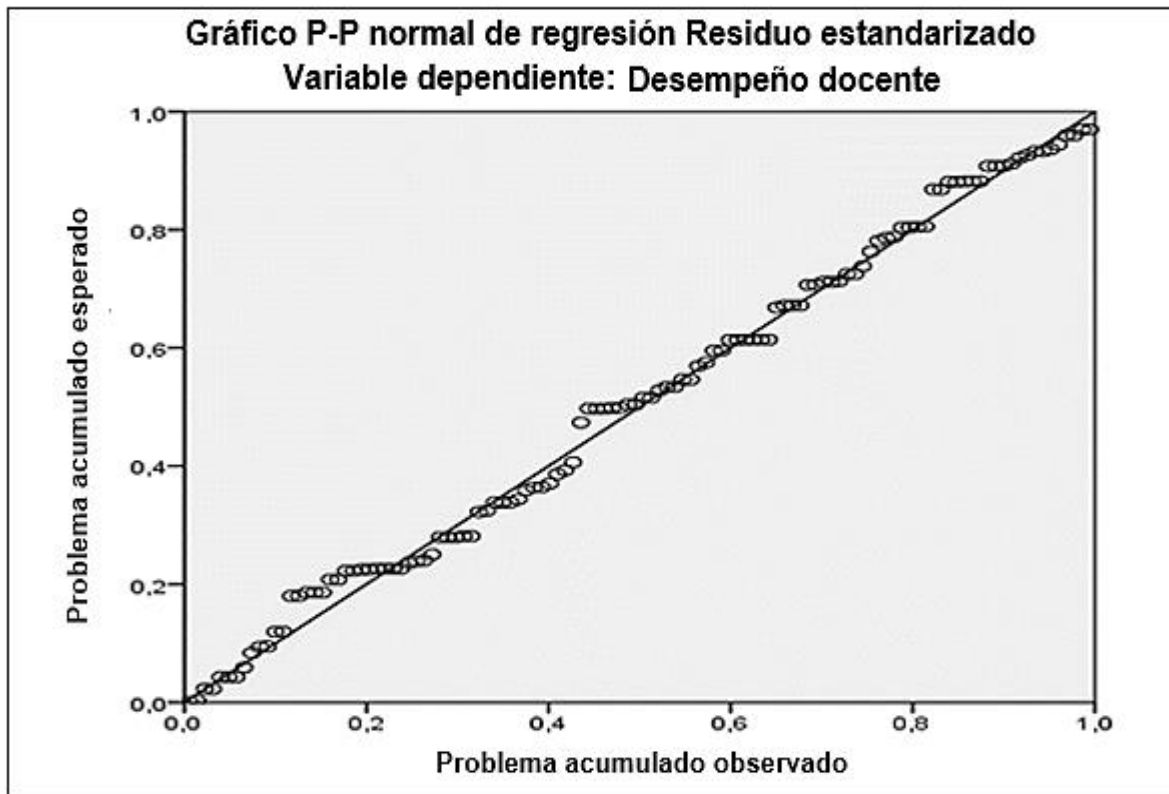


Figura 19. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis general.

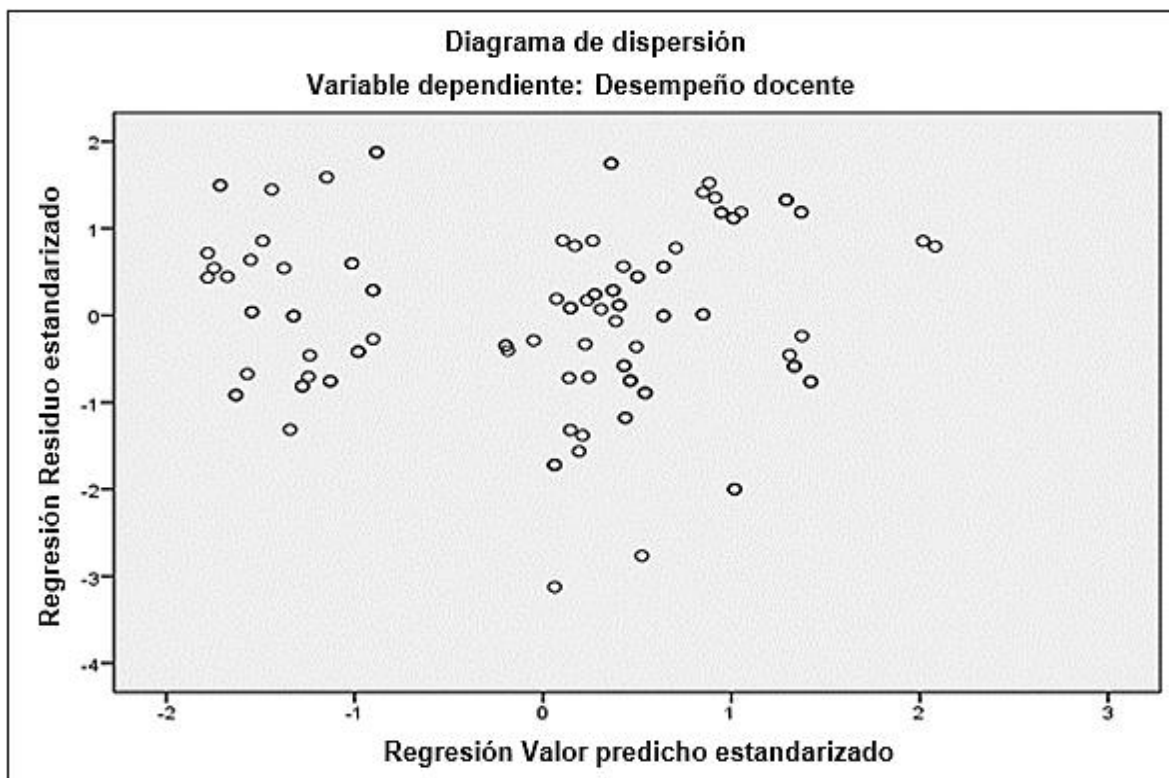


Figura 20. Diagrama de dispersión de la hipótesis general.

### *Interpretación del análisis de regresión lineal múltiple*

En la tabla 29 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que, el puntaje de la variable dependiente desempeño docente, se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla, dado que, se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

**Tabla 29**

*Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple  $H_G$*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40786,920	2	20393,460	1608,203	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1432,942	113	12,681		
	Total	42219,862	115			

(a) Variable dependiente: Desempeño docente

(b) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, Coaching educativo

Empleamos la siguiente sub prueba de hipótesis:

$H_0$ : El puntaje de la variable logro de aprendizaje no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

$H_1$ : El puntaje de la variable logro de aprendizaje se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple

$\alpha = 0,05$  (5%).

El valor de la estadística  $F = 1608,203$  y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor que  $\alpha = 0,05$  (5%) entonces se rechaza la  $H_0$ , por lo tanto, con 5% de nivel de significación se acepta la  $H_1$  asumiendo que: El puntaje de la variable desempeño docente se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

*Interpretación del análisis de correlaciones*

En la tabla 30 se presenta la matriz de correlaciones, es decir, se expresa la relación de la variable dependiente, desempeño docente, con las dos variables independientes:

**Tabla 30**

*Matriz de correlaciones  $H_G$*

		Coaching educativo	Niveles de motivación	Desempeño docente
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,839**	,927**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	116	116	116
Niveles de motivación	Correlación de Pearson	,839**	1	,943**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	116	116	116
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,927**	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	116	116	116

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 30 indica una correlación significativa de la variable dependiente: Desempeño docente (con significancia  $0,000 < 0,05$ ) con respecto a las variables “coaching educativo” y “niveles de motivación”, es decir que a mayores niveles de coaching educativo y de niveles de motivación existirán mayores niveles de desempeño docente, además según la correlación  $r$  de Pearson = 0,927 ( $X_1 * Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,943 ( $X_2 * Y_1$ ) representan éstas una correlación positiva muy alta.

**Paso 5: Toma de decisión**

En consecuencia, se verifica que: Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019.



#### 5.2.2.2.2 *Hipótesis específica 1.*

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Hipótesis nula ( $H_0$ ):

No existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa ( $\alpha$ ).

Para la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple o multivariable y la correlación  $r$  de Pearson.

## Paso 4: Interpretación

**Tabla 31***Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple  $H_1$* 

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,942 <sup>a</sup>	,888	,886	2,218	2,079

(a) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, coaching educativo

(b) Variable dependiente: Dimensión profesional

*Interpretación de la tabla de bondad de ajuste.*

En la tabla 31 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística R mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes (Coaching educativo y niveles de motivación) y la variable dependiente (Dimensión profesional) en este caso es igual a 0,942 lo cual es alto, por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis específica 1.

El valor  $R^2$  indica que el 88,8% de la variabilidad del puntaje de dimensión profesional se explica por el puntaje de coaching educativo y el puntaje de niveles de motivación. De igual forma  $R^2$  corregido indica un 88,6% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error descende. En este caso es 2,218.

El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor que se observa en una variable para un observado no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observada en otro observado). El valor del estadístico DW está excediendo a 2, por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

*Interpretación de las figuras para verificar la normalidad de los residuos tipificados.*

Para verificar la hipótesis específica 1 se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 21, de cuantiles normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, se observa que los puntos no se alejan de la recta por tanto podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Este es uno de los requisitos que se exige para realizar la inferencia estadística.

En la figura 22, se muestra la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente (Dimensión profesional del desempeño docente) pronosticado con respecto al residuo tipificado, observándose que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

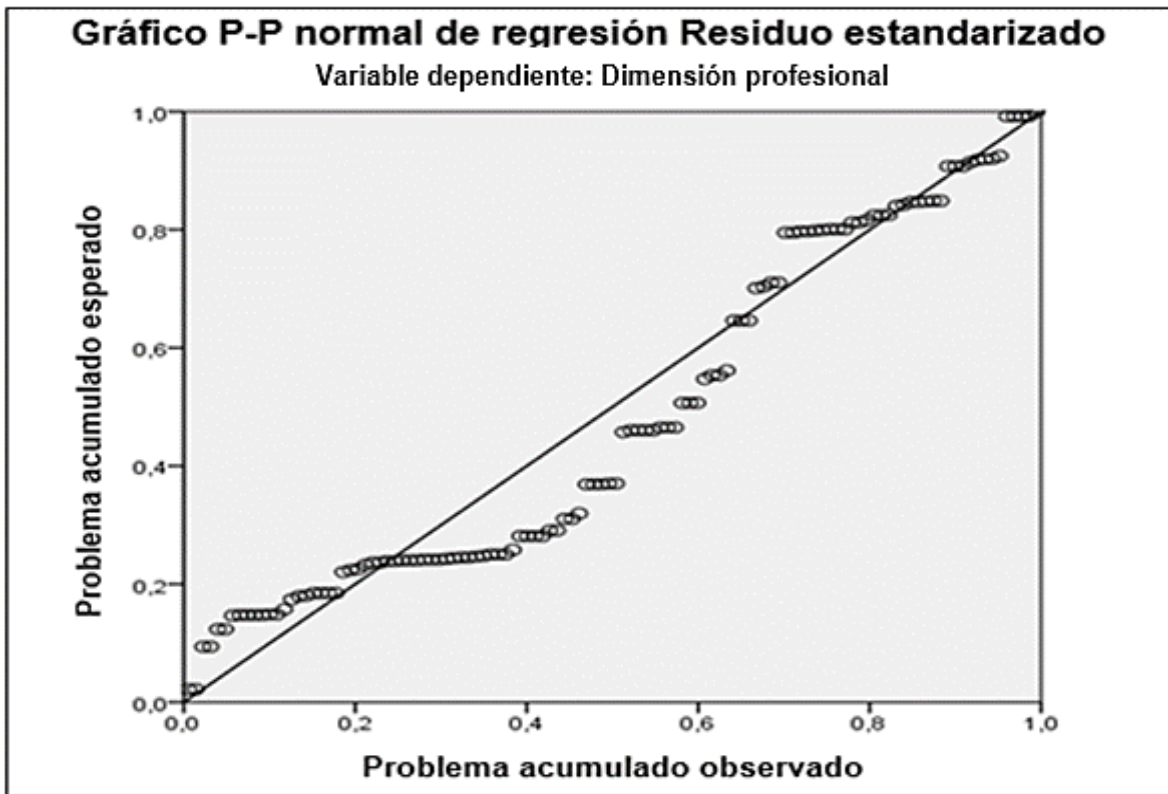


Figura 21. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 1.

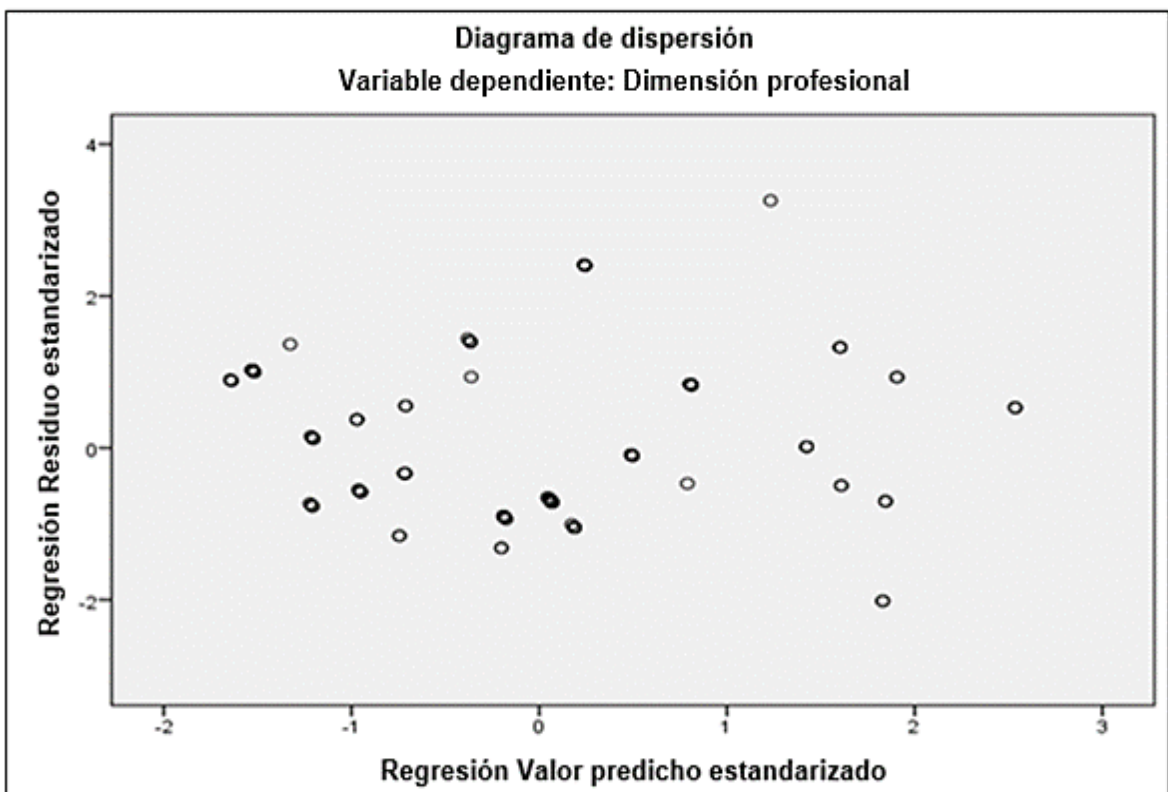


Figura 22. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 1.

*Interpretación del análisis de regresión lineal múltiple.*

En la tabla 32 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que el puntaje de la dimensión profesional se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla, dado que, se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

**Tabla 32**

*Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple  $H_1$*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4386,076	2	2193,038	445,858	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	555,812	113	4,919		
	Total	4941,888	115			

(a) Variable dependiente: Dimensión profesional

(b) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, Coaching educativo

Empleamos la siguiente sub prueba de hipótesis:

$H_0$ : El puntaje de la variable dimensión profesional no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

$H_1$ : El puntaje de la variable dimensión profesional se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple

$\alpha = 0,05$  (5%).

El valor de la estadística  $F = 445,858$  y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor que  $\alpha = 0,05$  (5%) entonces se rechaza la  $H_0$ , por lo tanto, con 5% de nivel de significación se acepta la  $H_1$  asumiendo que: El puntaje de la variable dimensión profesional se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

### Interpretación del análisis de correlaciones

En la tabla 33 se presenta la matriz de correlaciones, es decir, se expresa la relación de la variable dependiente, dimensión profesional, con las dos variables independientes:

**Tabla 33**

*Matriz de correlaciones  $H_1$*

		Coaching educativo	Niveles de motivación	Dimensión profesional
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,839**	,942**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	116	116	116
Niveles de motivación	Correlación de Pearson	,839**	1	,800**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	116	116	116
Dimensión profesional	Correlación de Pearson	,942**	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	116	116	116

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 33 indica una correlación significativa de la variable dependiente: Dimensión profesional del desempeño docente (con significancia  $0,000 < 0,05$ ) con respecto a las variables “coaching educativo” y “niveles de motivación”, es decir que a mayores niveles de coaching educativo y de niveles de motivación existirán mayores niveles de dimensión profesional, además según la correlación  $r$  de Pearson = 0,942 ( $X_1 * Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,800 ( $X_2 * Y_1$ ) representan éstas una correlación positiva muy alta.

#### Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

### 5.2.2.2.3 Hipótesis específica 2.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Hipótesis nula ( $H_0$ ):

No existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa ( $\alpha$ ).

Para la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple o multivariable y la correlación  $r$  de Pearson.

## Paso 4: Interpretación

**Tabla 34***Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple H<sub>2</sub>*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,902	1,916	2,016

(a) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, coaching educativo

(b) Variable dependiente: Dimensión personal

*Interpretación de la tabla de bondad de ajuste.*

En la tabla 34 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística R mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes (Coaching educativo y niveles de motivación) y la variable dependiente (Dimensión personal) en este caso es igual a 0,951 lo cual es alto, por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis específica 2.

El valor  $R^2$  indica que el 90,4% de la variabilidad del puntaje de dimensión personal se explica por el puntaje de coaching educativo y el puntaje de niveles de motivación. De igual forma  $R^2$  corregido indica un 90,2% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende. En este caso es 1,916.



El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor que se observa en una variable para un observado no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observada en otro observado). El valor del estadístico DW está excediendo a 2, por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

*Interpretación de las figuras para verificar la normalidad de los residuos tipificados.*

Para verificar la hipótesis específica 2 se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 23, de cuantiles normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, se observa que los puntos no se alejan de la recta por tanto podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

En la figura 24, se muestra la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente (Dimensión personal del desempeño docente) pronosticado con respecto al residuo tipificado, observándose que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

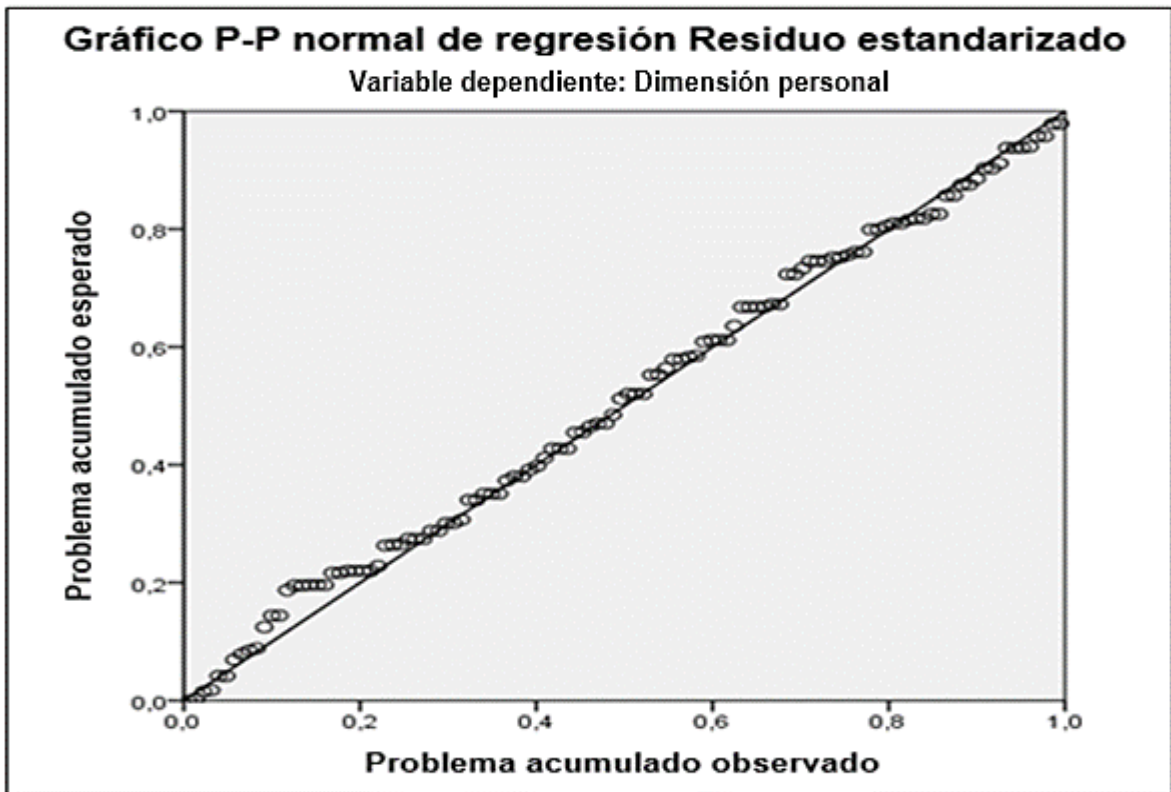


Figura 23. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 2.

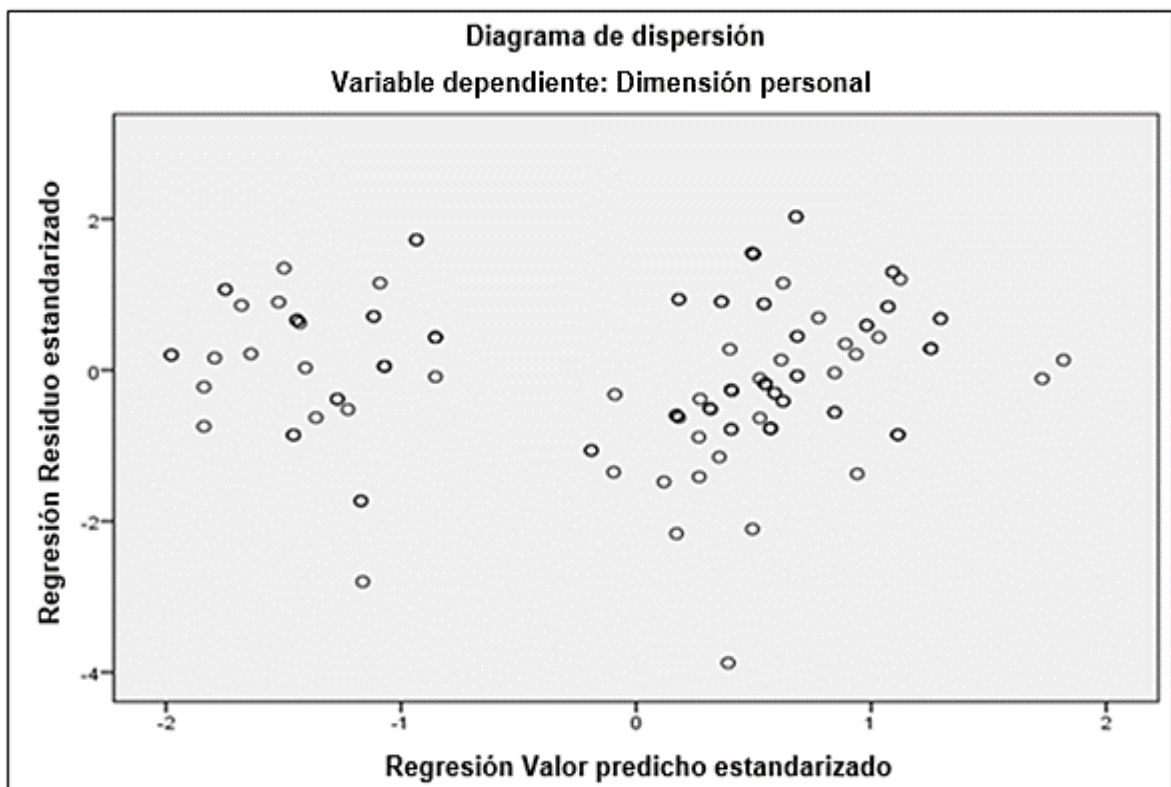


Figura 24. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 2.

*Interpretación del análisis de regresión lineal múltiple.*

En la tabla 35 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que el puntaje de la dimensión personal se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla, dado que, se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

**Tabla 35**

*Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple  $H_2$*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1    Regresión	3909,614	2	1954,807	532,408	,000 <sup>b</sup>
Residuo	414,895	113	3,672		
Total	4324,509	115			

(a) Variable dependiente: Dimensión personal

(b) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, Coaching educativo

Empleamos la siguiente sub prueba de hipótesis:

$H_0$ : El puntaje de la variable dimensión personal no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

$H_1$ : El puntaje de la variable dimensión personal se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

$\alpha = 0,05$  (5%).

El valor de la estadística  $F = 532,408$  y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor que  $\alpha = 0,05$  (5%) entonces se rechaza la  $H_0$ , por lo tanto, con 5% de nivel de significación se acepta la  $H_1$  asumiendo que: El puntaje de la variable dimensión personal se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

### Interpretación del análisis de correlaciones

En la tabla 36 se presenta la matriz de correlaciones, es decir, se expresa la relación de la variable dependiente dimensión personal con las dos variables independientes:

**Tabla 36**

*Matriz de correlaciones H<sub>2</sub>*

		Coaching educativo	Niveles de motivación	Dimensión personal
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,839**	,855**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	116	116	116
Niveles de motivación	Correlación de Pearson	,839**	1	,944**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	116	116	116
Dimensión personal	Correlación de Pearson	,855**	,944**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	116	116	116

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 36 indica una correlación significativa de la variable dependiente: Dimensión personal del desempeño docente (con significancia  $0,000 < 0,05$ ) con respecto a las variables “coaching educativo” y “niveles de motivación”, es decir que a mayores niveles de coaching educativo y de niveles de motivación existirán mayores niveles de dimensión personal, además según la correlación  $r$  de Pearson = 0,855 ( $X_1 * Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,944 ( $X_2 * Y_1$ ) representan éstas una correlación positiva muy alta.

#### Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

#### 5.2.2.2.4 Hipótesis específica 3.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Hipótesis nula ( $H_0$ ):

No existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ):

Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa ( $\alpha$ ).

Para la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple o multivariable y la correlación  $r$  de Pearson.

## Paso 4: Interpretación

**Tabla 37***Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple H<sub>3</sub>*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,967 <sup>a</sup>	,934	,933	1,935	1,483

(a) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, coaching educativo

(b) Variable dependiente: Dimensión social

*Interpretación de la tabla de bondad de ajuste.*

En la tabla 37 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística R mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes (Coaching educativo y niveles de motivación) y la variable dependiente (Dimensión social) en este caso es igual a 0,967 lo cual es alto, por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis específica 3.

El valor  $R^2$  indica que el 93,4% de la variabilidad del puntaje de dimensión social se explica por el puntaje de coaching educativo y el puntaje de niveles de motivación. De igual forma  $R^2$  corregido indica un 93,3% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error descende. En este caso es 1,935.

El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor que se observa en una variable para un observado no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observada en otro observado). El valor del estadístico DW está excediendo a 2, por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

*Interpretación de las figuras para verificar la normalidad de los residuos tipificados.*

Para verificar la hipótesis específica 3 se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 25, de cuantiles normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, se observa que los puntos no se alejan de la recta por tanto podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

En la figura 26, se muestra la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente (Dimensión social del desempeño docente) pronosticado con respecto al residuo tipificado, observándose que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

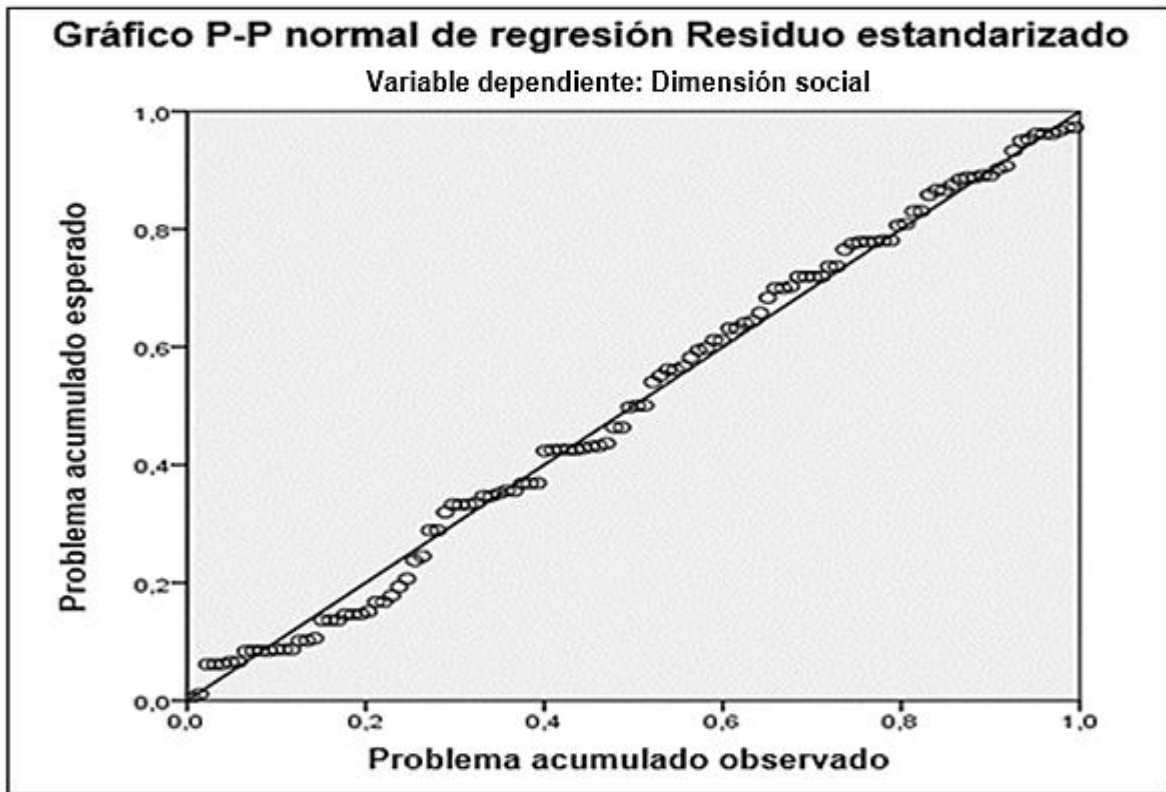


Figura 25. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 3.

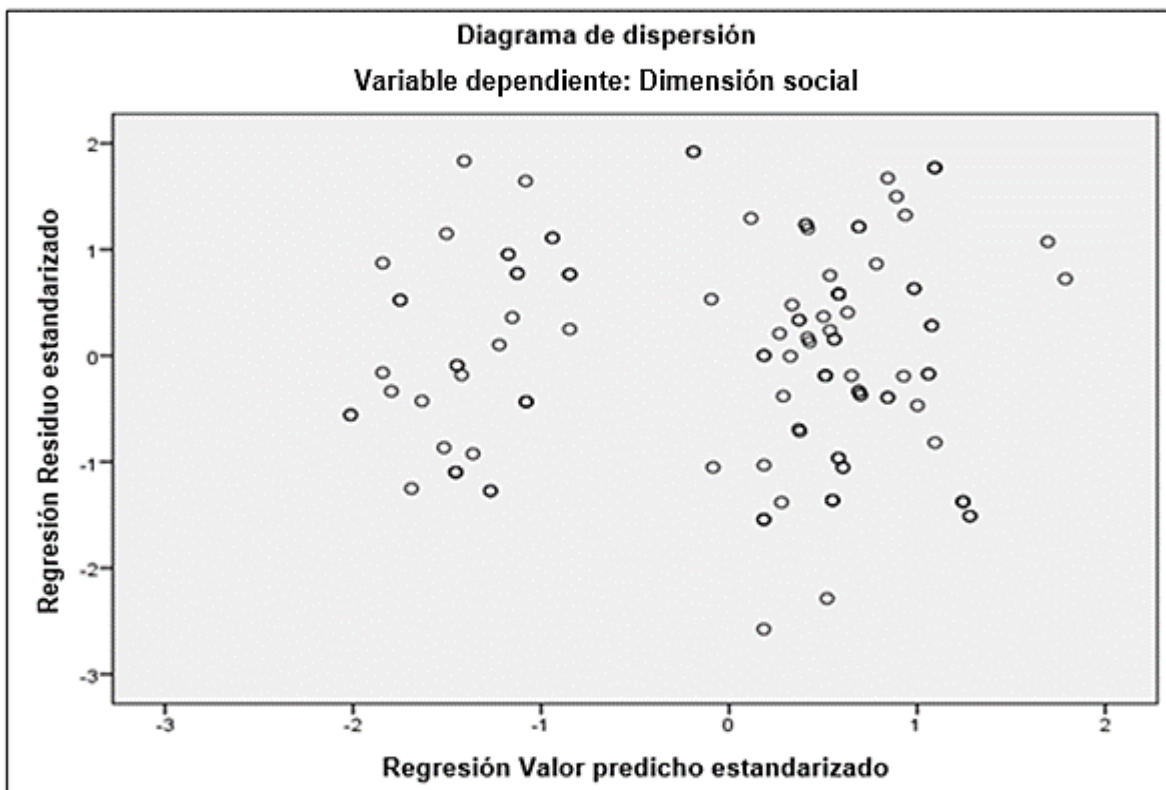


Figura 26. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3.



*Interpretación del análisis de regresión lineal múltiple.*

En la tabla 38 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que el puntaje de la dimensión social se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla, dado que, se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

**Tabla 38**

*Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple  $H_3$*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6030,934	2	3015,467	805,031	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	423,273	113	3,746		
	Total	6454,207	115			

(a) Variable dependiente: Dimensión social

(b) Predictores: (Constante) Niveles de motivación, Coaching educativo

Empleamos la siguiente sub prueba de hipótesis:

$H_0$ : El puntaje de la variable dimensión social no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

$H_1$ : El puntaje de la variable dimensión social se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple

$\alpha = 0,05$  (5%).

El valor de la estadística  $F = 805,031$  y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor que  $\alpha = 0,05$  (5%) entonces se rechaza la  $H_0$ , por lo tanto, con 5% de nivel de significación se acepta la  $H_1$  asumiendo que: El puntaje de la variable dimensión social se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

### Interpretación del análisis de correlaciones

En la tabla 39 se presenta la matriz de correlaciones, es decir, se expresa la relación de la variable dependiente dimensión social con las dos variables independientes:

**Tabla 39**

*Matriz de correlaciones H<sub>3</sub>*

		Coaching educativo	Niveles de motivación	Dimensión social
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,839**	,863**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	116	116	116
Niveles de motivación	Correlación de Pearson	,839**	1	,961**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	116	116	116
Dimensión social	Correlación de Pearson	,863**	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	116	116	116

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 39 indica una correlación significativa de la variable dependiente: Dimensión social del desempeño docente (con significancia  $0,000 < 0,05$ ) con respecto a las variables “coaching educativo” y “niveles de motivación”, es decir que a mayores niveles de coaching educativo y de niveles de motivación existirán mayores niveles de dimensión social, además según la correlación  $r$  de Pearson = 0,863 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,961 ( $X_2*Y_1$ ) representan éstas una correlación positiva muy alta.

#### Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.

### 5.3 Discusión de resultados

Según los resultados de la investigación en base a la hipótesis general, se cuenta con razones suficientes para afirmar que existe una correlación positiva muy alta (correlación  $r$  de Pearson = 0,927 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,943 ( $X_2*Y_1$ )) estableciéndose que existe relación significativa del coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, asimismo como resultado de la investigación a nivel de hipótesis específicas, se comprobó que existe correlación positiva muy alta en la primera hipótesis específica (correlación  $r$  de Pearson = 0,942 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,800 ( $X_2*Y_1$ )) en la segunda hipótesis específica (correlación  $r$  de Pearson = 0,855 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,944 ( $X_2*Y_1$ )) y en la tercera hipótesis específica (correlación  $r$  de Pearson = 0,863 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,961 ( $X_2*Y_1$ )). Al respecto:

Para hallar los resultados de correlación trivariable, que miden la relación de variables independientes: Coaching educativo ( $X_1$ ) y niveles de motivación ( $X_2$ ) en el desempeño docente ( $Y_1$ ) de los docentes de la muestra, cada variable ha sido sometido a un análisis de estadística descriptiva, el cual dio como resultado los siguientes puntajes: En lo referido a la variable independiente: Coaching educativo ( $X_1$ ) el resultado más sobresaliente alcanzo un 62,1% del 100%, es decir, 7 de cada 10 docentes de la muestra consideran Regular su coaching educativo, de igual forma, en lo referido a los niveles de motivación ( $X_2$ ) el resultado más sobresaliente alcanzo un 63,8% del 100%, es decir, 7 de cada 10 docentes de de la muestra consideran Bueno los niveles de motivación, por otro lado, en lo referido a la variable dependiente: desempeño docente ( $Y_1$ ) el resultado más sobresaliente alcanzo un 39,6% del 100%, es decir, 4 de cada 10 docentes de la muestra poseen un nivel Bueno de desempeño docente. Estos resultados del análisis descriptivo de las variables, han permitido establecer que a mayores niveles de coaching educativo y de niveles de motivación existen mayores niveles de desempeño docente en los sujetos de la muestra.

Asimismo, en lo referido a los resultados de correlación de variables, la graduanda Martel (2018) en su investigación sobre *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*, concluye que, existe una correlación positiva moderada ( $r=0.517$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ) entre ambas variables; este grado de relación le permitió argumentar que, a un nivel alto de coaching educativo le corresponde un nivel alto de desempeño docente, resultado que es compatible con los nuestros, dado que, la relación entre nuestras variables coaching educativo y desempeño docente es igual a un Rho de Spearman = 0,927.

De igual forma, Montalvo (2008) en su estudio sobre *Motivación y desempeño docente*, concluye que: la motivación es el factor más importante del desempeño docente; lo que significa estar motivado psicológica, moral, política, social y económicamente para demostrar un desempeño docente pertinente y adecuado; esto se demuestra a partir de la experiencia de mejora de salarios de los docentes pertenecientes a la carrera pública magisterial que el Ministerio de Educación viene implementando mediante los diversos procesos de nombramiento. Este resultado confirma su similitud con respecto a los nuestros, en el sentido que los docentes de nuestra muestra, presentan regular nivel de coaching educativo y un nivel bueno de desempeño docente, además de presentar un nivel bueno de motivación.

Por otro lado, Mendoza (2009) en su investigación sobre *El coaching y su aplicación en la Institución Educativa N° 14344 Silahua Frias-Ayabaca-Piura*, concluye que: a) Las organizaciones e instituciones educativas necesitan gente que pueda pensar por sí misma, que sea responsable de todo lo que ocurre en su centro educativo porque así lo sienten, porque así lo desean. Este resultado es compatible con los nuestros, dado que, se ha encontrado una relación causal entre nuestras variables coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente. A su vez el coaching ayuda a los docentes a mejorar sus niveles de motivación y manejar sus destrezas de trabajo a través de elogios y realimentación positiva basado en la observación.

## Conclusiones

Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que:

- Primero. Se ha determinado que existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, 2019. (Con un  $p < 0,05$  y la correlación  $r$  de Pearson = 0,927 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,943 ( $X_2*Y_1$ ) correlación positiva muy alta).
- Segundo. Se ha determinado que existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019. (Con un  $p < 0,05$  y la correlación  $r$  de Pearson = 0,942 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,800 ( $X_2*Y_1$ ) correlación positiva muy alta).
- Tercero. Se ha determinado que existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019. (Con un  $p < 0,05$  y la correlación  $r$  de Pearson = 0,855 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,944 ( $X_2*Y_1$ ) correlación positiva muy alta).
- Cuarto. Se ha determinado que existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019. (Con un  $p < 0,05$  y la correlación  $r$  de Pearson = 0,863 ( $X_1*Y_1$ ) y  $r$  de Pearson = 0,961 ( $X_2*Y_1$ ) correlación positiva muy alta).

## Recomendaciones

El desarrollo de la presente investigación, nos permite recomendar lo siguiente:

- Primero. Es necesario desarrollar en las instituciones que brindan educación básica regular, programas de autoformación del coaching educativo, dado que, es aplicado cuando existe una retroalimentación pobre o deficiente sobre la mejora de los empleados, causando un bajo rendimiento laboral, o cuando el empleado necesita mejorar alguna destreza dentro de su trabajo.
- Segundo. En las instituciones de formación escolar a nivel de educación básica, se recomienda a la docencia en general, participar en un proceso de coaching educativo, que les permita aprender a controlar sus emociones y su conducta, adecuando estas a sus objetivos puntuales. De este modo, de forma paulatina ira aprendiendo habilidades que le ayudarán a enseñar mejor y así convertirse en un mejor guía para el acceso al conocimiento de sus estudiantes.
- Tercero. Del mismo modo, a nivel metodológico, se debe efectuar trabajos experimentales, sobre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente, dado que las investigaciones transeccionales, tienen particular valor, pero se requiere, abrir otras perspectivas al respecto.
- Cuarto. Finalmente, es necesario ampliar y profundizar el tema expuesto, toda vez que las investigaciones correlacionales causales sobre el coaching educativo y los niveles de motivación en el desempeño docente, tienen particular valor, es preciso recomendar se efectúe trabajos longitudinales, del tipo de investigación – acción y otros de naturaleza cualitativa, sobre todo, que abrirán nuevas perspectivas al respecto, y permitirán también el mejoramiento institucional.

## Referencias

- Abalde Paz, E.; De Salvador González, X.; González Cabanach, R. y Muñoz Cantero, J. M. (1995). Análisis de la evaluación de la docencia universitaria por los alumnos en la Universidad de la Coruña (1993- 1994). *En Estudios de Investigación Educativa en Intervención Psicopedagógica. AIDIPE (Comp.)*. 1995. 289-292.
- Abarca, N. (2010). *El líder como coach*. Santiago de Chile, Chile: El Mercurio Aguilar.
- American Institutes for Research. (2004). Conceptual overview: Coaching in the Professional Development Impact Study. *Unpublished manuscript*.
- Angel, P. & Amar, P. (2005). *Guía práctica del coaching*. París, Francia: Paidós.
- Ballester, A. (2006). Del entrenamiento al entrenamiento metodológico conjunto. [Versión electrónica]. *Revista Edusol*, nº16, vol. 6. Recuperado de [http://www.revistaedusol.rimed.cu/articulos/vol\\_3\\_2006/art\\_andres.p](http://www.revistaedusol.rimed.cu/articulos/vol_3_2006/art_andres.p)
- Barber, M. & Mourshed, M. (2008). ¿Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos? *Revista PREAL*, Julio 65
- Boatright, B.; Hallucci, C.; Van Lare, M. & Yoon, I. (2008). Coaching for instructional improvement: Themes in research and practice. *A journal for research, leadership and practice*. 2. 1.
- Bou P, J. F. (2007). *Coaching para docentes*. España: Club Universitario.
- Brunner, J.J. y G. Elacqua (2004). Factores que inciden en una educación efectiva. Evidencia internacional. *Revista Virtual La educación*. Año XLVIII-XLIX, 139-140.
- Cabanillas, A., G. (2004). *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la gestión de alianzas estratégicas de los encuestados de Ciencias de la Educación* (tesis de maestría). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Campo, A. (2010). Herramientas para directivos escolares. España: Wolters Kluwer. Capítulo 5 pp. 147 – 198.

- Cardo F. (2010). *Buen desempeño profesional docente: Lineamientos preliminares*.  
*Presidente del Consejo Nacional de Educación. Mejores aprendizajes con buen  
 desempeño docente en nuevas escuelas*. Primer Congreso Pedagógico Nacional  
 Organizado por el Consejo Nacional de Educación.
- Cedeño I. y otros (2008). *El coaching como herramienta gerencial para optimizar el  
 desempeño laboral del docente*. Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas  
 Armadas UNEFA Núcleo Barquisimeto estado Lara Venezuela.
- Center for Cognitive Coaching (2007). *Overview of Cognitive Coaching*. Recuperado de  
<http://www.cognitivecoaching.cc/overview.htm>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8a ed.) Bogota: McGrawHill.
- Cohen, D. & Hill, H. (1998). Instructional policy and classroom performance: The mathematics  
 reform in California. Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education.
- Colomo, R. & Casado, C. (2006). Mentoring & Coaching. IT Perspective. *Journal of  
 Technology Management & Innovation*. Vol. 1. Issue 3
- Colomo, R. & Casado, C. (2006). Mentoring & Coaching. IT Perspective. *Journal of  
 Technology Management & Innovation*. Vol. 1. Issue 3
- Cornett, J. & Knight, J. (2009). Research on coaching. *En Knight, J. (Ed.) Coaching*.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human  
 behavior*. New York, EE. UU: Plenum.
- Denton, C. & Hasbrouck, J. (2009). A description of instruccional coaching an its relationship to  
 consultation. *Journal of Educational and Psychological Consultation* 19 (2) 150 – 175.
- Deussen, T., Coskie, T., Robinson, L., & Autio, E. (2007). “Coach” can mean many  
 things: Five categories of literacy coaches in *Reading First (Issues & Answers  
 Report, REL 2007-No.005)*. Washington, DC: U.S. Department of Education,  
 Institute of Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional



- Assistance, Regional Laboratory Northwest Projects. Recuperado de <http://ies.ed.gov/ncee/edlabs/projects/project.asp?projectIDD 47&productIDD 22>
- Díaz, A. (2010). *La motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Doyle K. D. (1975). *Student evaluation of instruction*. Lexington MA Lexington books
- Echeverría, R. (1996) *La Ontología del Lenguaje*. Dolmen Ediciones. Santiago, Chile.
- García Ramos, J. M. y Congosto, E. (2000). Evaluación y Calidad del Profesorado. *En T. González Ramírez (Coord.)*. Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un Enfoque Metodológico. Ed. Aljibe. Málaga. 127-157.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F. y Yoon, K. S. (2001). What Makes Professional Development Effective? Results from a National Sample of Teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945.
- Hagemann, H. (2002). *Business Cycle Theories*. Selected Texts 1860–1939 (ed.), 1 (4). London, Inglaterra: Pickering & Chatto.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>a</sup> ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. *PREAL*, Documento n 43, Santiago de Chile, Marzo 2009, pp. 3-38
- Joyce, B. & Showers, B (1982). The Coaching of Teaching. *Educational Leadership*. pp. 4 – 9
- Joyce, B. & Showers, B. (1995). Student achievement through staff development. *White Plains, NY: Longman*.

- Joyce, B. & Showers, B. (1996). The evolution of peer coaching. *Educational Leadership*, v. 53, n6, pp. 12–16
- Knight, J. (2004). Instructional coaches make progress through partnership. *Journal of Staff Development*, 25(2), 32-37.
- Knight, J. (2009). Coaching: Approaches and perspectives. *Thousand Oakes, CA: Corwin Press*. 69
- Kowal, J. & Steiner, L. (2007) Instructional Coaching. *The Center for comprehensive school reform and improvement*. Septiembre.
- Lázaro, N. & Pulido, A. (2006). Reflexiones acerca de las interrogantes relacionadas con el método de entrenamiento metodológico conjunto. *Revista Científico Pedagógica Mendive* Año 4 n° 14. Revisado el 8 de enero del 2012. Recuperado de:  
<http://www.ucp.pr.rimed.cu/sitios/revistamendive/nanteriores/Num14/Dialogo.htm>
- Lazzati, S. (2008). El cambio del comportamiento en el trabajo. Ediciones Gránica
- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mateo, J, E.T. de Miguel M. Mora J. G. y Rodríguez Espinar S. (1995). La evaluación del profesorado, un tema a debate. *Revista de Investigación Educativa*. 14,2,73-94
- Mateo, J. (1996). *La evaluación educativa*. En enciclopedia general de la educación. Barcelona: Océano.
- Medina, L. & Perichon, A. (2011). *Coaching Educativa. Una nueva visión de la orientación vocacional* (2ª Ed.). Buenos Aires, Argentina: Bonum.
- Mendoza, R. (2009). *El coaching y su aplicación en la institución educativa N° 14344 Silahua Frias* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura, Ayabaca, Piura.

- Montes, A. (2009, Abril). *El coaching como estrategia de educación*. Recuperado de:  
<http://www.dialogos-en-educacion.org/puntos-vista/el-coachingcomo-estrategia-en-educación>
- Neufeld, B., & Roper, D. (2003). *Coaching: A strategy for developing instructional capacity—Promises & practicalities*. Washington, DC: Aspen Institute Program on Education and the Annenberg Institute for School Reform.
- Olivero, N. (2006). *Motivación. Caso: personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumaná, Estado Sucre*. 2006 (tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. Cumaná. Venezuela.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología de la UNMSM*, 3(1), 1-21
- Payeras, J. (2004). *Coaching y Liderazgo*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y ciencia*. Buenos Aires, Argentina: Dunken.
- Showers, B. (1985). Teachers Coaching Teachers. *Educational Leadership*, Abril.
- Speck, M., & Knipe, C. (2001). Why can't we get it right? Professional development in our schools. *Thousand Oaks, CA*: Corwin Press.
- Tamayo, M (2010). *Aprender a Investigar*. Bogotá, Colombia: Arfo Ltda. Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior ICFES.
- Teemant, A., Wink, J. & Tyra, S. (2011). Effects of coaching on teacher use of sociocultural instructional practices. *Teaching and Teacher Education* 27 (4) pp. 683 – 693.
- Tejedor Tejedor, F. J. y García Valcárcel, A. (1996). Evaluación institucional en la Universidad. *Revista Galega de Psopedagogía*. 6, 101-146.

- Thomas, K. (2002). La motivación intrínseca en el trabajo. Recuperado de [http://www.ateneonline.net/datos/89\\_03\\_Villena%20Higueras.pdf](http://www.ateneonline.net/datos/89_03_Villena%20Higueras.pdf)
- Valderrama, B. (2009). *Desarrollo de competencias de Mentoring y Coaching*. Madrid: Pearson Educación.
- Valdes, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Vásquez, F. & Quiroz, P. (2008). Entrenamiento Metodológico Conjunto. Una alternativa para contribuir a la gestión educativa en zonas de frontera. En Mora, D. & de Alarcón, S. (Comp.), *Investigar y Transformar. Reflexiones sociocríticas para pensar la educación*. (pp. 158 – 196). La Paz: Instituto Internacional de Integración.
- Villa, J. P. & Caperán, J. A. (2010). *Manual de Coaching*. Profit. España 74
- Wolff, L. (2008). Desarrollo de la capacidad institucional y de gestión de los Ministerios de Educación en Centroamérica y República Dominicana. *PREAL*, Documento n 42 Santiago de Chile, Noviembre (2008). Pp. 31-37
- Wolk, L. (2009). *Coaching: el arte de soplar brasas*. (8a ed.) Buenos Aires: Gran Aldea Editores.

## **Apéndice**

### Apéndice A. Matriz de consistencia

TÍTULO: Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores																								
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>A) ¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>A) Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>A) Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión profesional de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p>	<p><b>Variable independiente 1: Coaching educativo</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D<sub>1</sub> Coaching cognitivo</td> <td>I<sub>1</sub> Participación docente en la educación I<sub>2</sub> Participación estudiantil en la educación I<sub>3</sub> Participación de PPF en la educación I<sub>4</sub> Participación directriz en la educación I<sub>5</sub> Recursos de desarrollo para resultados I<sub>6</sub> Herramientas de trabajo específicas</td> <td>Del 01 al 06</td> <td>1 - 5</td> </tr> <tr> <td>D<sub>2</sub> Coaching instruccional</td> <td>I<sub>7</sub> Situaciones de conflicto I<sub>8</sub> Herramientas para la toma de decisiones I<sub>9</sub> Acuerdos entre las partes en conflicto I<sub>10</sub> Orientadores que actúan sabiamente I<sub>11</sub> Alza del rendimiento de los coaches</td> <td>Del 07 al 11</td> <td>1 - 5</td> </tr> <tr> <td>D<sub>3</sub> Coaching entre pares</td> <td>I<sub>12</sub> Actitud de cooperación entre pares I<sub>13</sub> Acto de aprender a aprender I<sub>14</sub> Desarrollo de conocimientos I<sub>15</sub> Cambios notables en sus actos I<sub>16</sub> Costumbres afectivas I<sub>17</sub> Hábitos de pensar I<sub>18</sub> Capacidad de seguir creciendo I<sub>19</sub> Aprendizaje por resultados académicos I<sub>20</sub> Aprendizaje por ser personas maduras</td> <td>Del 12 al 20</td> <td>1 - 5</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable independiente 2: Niveles de motivación</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D<sub>1</sub> Motivación para el aprendizaje</td> <td>I<sub>1</sub> Curiosidad por aprender I<sub>2</sub> Influencia de compañeros en mi organización I<sub>3</sub> Ver a los demás estudiar para aprender I<sub>4</sub> Motivación por el aprendizaje de lo difícil I<sub>5</sub> Absolución de preguntas hasta comprenderlo I<sub>6</sub> Animación por aprender aplicativos informáticos I<sub>7</sub> Motivación por aprender a utilizar TICs I<sub>8</sub> Interés por los servicios recibidos mediante TICs</td> <td>Del 01 al 08</td> <td>1 - 5</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	D <sub>1</sub> Coaching cognitivo	I <sub>1</sub> Participación docente en la educación I <sub>2</sub> Participación estudiantil en la educación I <sub>3</sub> Participación de PPF en la educación I <sub>4</sub> Participación directriz en la educación I <sub>5</sub> Recursos de desarrollo para resultados I <sub>6</sub> Herramientas de trabajo específicas	Del 01 al 06	1 - 5	D <sub>2</sub> Coaching instruccional	I <sub>7</sub> Situaciones de conflicto I <sub>8</sub> Herramientas para la toma de decisiones I <sub>9</sub> Acuerdos entre las partes en conflicto I <sub>10</sub> Orientadores que actúan sabiamente I <sub>11</sub> Alza del rendimiento de los coaches	Del 07 al 11	1 - 5	D <sub>3</sub> Coaching entre pares	I <sub>12</sub> Actitud de cooperación entre pares I <sub>13</sub> Acto de aprender a aprender I <sub>14</sub> Desarrollo de conocimientos I <sub>15</sub> Cambios notables en sus actos I <sub>16</sub> Costumbres afectivas I <sub>17</sub> Hábitos de pensar I <sub>18</sub> Capacidad de seguir creciendo I <sub>19</sub> Aprendizaje por resultados académicos I <sub>20</sub> Aprendizaje por ser personas maduras	Del 12 al 20	1 - 5	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	D <sub>1</sub> Motivación para el aprendizaje	I <sub>1</sub> Curiosidad por aprender I <sub>2</sub> Influencia de compañeros en mi organización I <sub>3</sub> Ver a los demás estudiar para aprender I <sub>4</sub> Motivación por el aprendizaje de lo difícil I <sub>5</sub> Absolución de preguntas hasta comprenderlo I <sub>6</sub> Animación por aprender aplicativos informáticos I <sub>7</sub> Motivación por aprender a utilizar TICs I <sub>8</sub> Interés por los servicios recibidos mediante TICs	Del 01 al 08	1 - 5
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice																								
D <sub>1</sub> Coaching cognitivo	I <sub>1</sub> Participación docente en la educación I <sub>2</sub> Participación estudiantil en la educación I <sub>3</sub> Participación de PPF en la educación I <sub>4</sub> Participación directriz en la educación I <sub>5</sub> Recursos de desarrollo para resultados I <sub>6</sub> Herramientas de trabajo específicas	Del 01 al 06	1 - 5																								
D <sub>2</sub> Coaching instruccional	I <sub>7</sub> Situaciones de conflicto I <sub>8</sub> Herramientas para la toma de decisiones I <sub>9</sub> Acuerdos entre las partes en conflicto I <sub>10</sub> Orientadores que actúan sabiamente I <sub>11</sub> Alza del rendimiento de los coaches	Del 07 al 11	1 - 5																								
D <sub>3</sub> Coaching entre pares	I <sub>12</sub> Actitud de cooperación entre pares I <sub>13</sub> Acto de aprender a aprender I <sub>14</sub> Desarrollo de conocimientos I <sub>15</sub> Cambios notables en sus actos I <sub>16</sub> Costumbres afectivas I <sub>17</sub> Hábitos de pensar I <sub>18</sub> Capacidad de seguir creciendo I <sub>19</sub> Aprendizaje por resultados académicos I <sub>20</sub> Aprendizaje por ser personas maduras	Del 12 al 20	1 - 5																								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice																								
D <sub>1</sub> Motivación para el aprendizaje	I <sub>1</sub> Curiosidad por aprender I <sub>2</sub> Influencia de compañeros en mi organización I <sub>3</sub> Ver a los demás estudiar para aprender I <sub>4</sub> Motivación por el aprendizaje de lo difícil I <sub>5</sub> Absolución de preguntas hasta comprenderlo I <sub>6</sub> Animación por aprender aplicativos informáticos I <sub>7</sub> Motivación por aprender a utilizar TICs I <sub>8</sub> Interés por los servicios recibidos mediante TICs	Del 01 al 08	1 - 5																								

<p>B) ¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?</p>	<p>B) Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p>	<p>B) Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión personal de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p>	<p>D<sub>2</sub> Motivación intrínseca</p>	<p>I<sub>9</sub> Interés por la eficacia en clases más que las notas I<sub>10</sub> Interés por conocer cosas aplicadas al trabajo I<sub>11</sub> Exigencia y satisfacción por superar expectativas I<sub>12</sub> Satisfacción por aprender por sí mismo I<sub>13</sub> Estudio por motivación y no por obligación I<sub>14</sub> Aprender para uno no para satisfacer a los demás</p>	<p>Del 09 al 14</p>	<p>1 - 5</p>
<p>C) ¿Existe relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019?</p>	<p>C) Determinar la relación entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p>	<p>C) Existe relación significativa entre coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño de la dimensión social de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima, 2019.</p>	<p>D<sub>3</sub> Motivación extrínseca</p>	<p>I<sub>15</sub> Reparos en manifestar opiniones ante los demás I<sub>16</sub> Aprecio por la dedicación al aprendizaje I<sub>17</sub> Nivel de formación I<sub>18</sub> Gusto por la profesión que no se trabaje I<sub>19</sub> Callar o hablar poco en trabajos o discusiones I<sub>20</sub> Disfrute de las clases</p>	<p>Del 15 al 20</p>	<p>1 - 5</p>
<b>Variable dependiente 1: Desempeño docente</b>						
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>			<b>Ítems</b>	<b>Índice</b>
D <sub>1</sub> Dimensión profesional	<p>I<sub>1</sub> Dominio de la materia I<sub>2</sub> Asignatura interesante I<sub>3</sub> Dominio del orden y disciplina en clase I<sub>4</sub> Expresión con claridad I<sub>5</sub> Preocupación por el aprendizaje estudiantil I<sub>6</sub> Evaluación justa y adecuada I<sub>7</sub> Participación en clase de los estudiantes I<sub>8</sub> Planificación de clases sin improvisación I<sub>9</sub> Uso de estrategias para el logro de aprendizaje I<sub>10</sub> Fácil entendimiento de clases I<sub>11</sub> Motivación en clase I<sub>12</sub> Uso de materiales educativos I<sub>13</sub> Formación de valores en los estudiantes I<sub>14</sub> Entrega puntual de temas y actividades I<sub>15</sub> Construcción del aprendizaje</p>	<p>Del 01 al 15</p>	<p>1 - 5</p>			
D <sub>2</sub> Dimensión personal	<p>I<sub>16</sub> Vocación hacia la enseñanza I<sub>17</sub> Satisfacción y empeño al realizar clases I<sub>18</sub> Justicia e imparcialidad con los estudiantes I<sub>19</sub> Práctica de valores en la institución I<sub>20</sub> Cumplimiento de horas de clase I<sub>21</sub> Esfuerzo por mejorar el desempeño I<sub>22</sub> Buena relación y comunicación I<sub>23</sub> Compromiso y vocación de servicio</p>	<p>Del 16 al 23</p>	<p>1 - 5</p>			
D <sub>3</sub> Dimensión social	<p>I<sub>24</sub> Fomento de actividades institucionales I<sub>25</sub> Promoción de mejora institucional I<sub>26</sub> Identificación por la institución I<sub>27</sub> Buen trato con los estudiantes I<sub>28</sub> Orientación al estudiante ante problemas I<sub>29</sub> Promoción del respeto y cordialidad en aula I<sub>30</sub> Demostración de trabajo, valores y virtudes</p>	<p>Del 24 al 30</p>	<p>1 - 5</p>			

## Apéndice B. Instrumentos de recolección de datos de la variable 1, 2 y 3

### CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

**SEUDÓNIMO** : ..... **EDAD:** .....  
**FECHA** : ..... **SEXO:** .....

#### ESTIMADO DOCENTE:

Este instrumento busca, recolectar valiosa información sobre el nivel de coaching educativo en la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima.

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:



I	COACHING COGNITIVO	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Observa en sus colegas, participación en el sistema educativo para el logro de resultados					
2	Distingue en sus estudiantes, participación en el sistema educativo para el logro de resultados					
3	Percibe en los padres de familia, participación en el sistema educativo para el logro de resultados					
4	Aprecia en los directivos, participación en el sistema educativo para el logro de resultados					
5	Se facilita a docentes, estudiantes, padres, y directivos, recursos de desarrollo que buscan resultados extraordinarios					
6	Se facilita a docentes, estudiantes, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas					

II	COACHING INSTRUCCIONAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
7	El coaching educativo media en situaciones de conflicto					
8	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones					
9	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto					
10	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente					
11	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees					

III	COACHING ENTRE PARES	Valoración				
		1	2	3	4	5
12	Sus colegas muestran actitud de cooperación entre ellos					
13	Sus colegas muestran el acto de aprender a aprender					
14	Sus colegas gestan el desarrollo de conocimientos					
15	Sus colegas buscan cambios notables en sus actos					
16	Sus colegas transforman sus costumbres afectivas					
17	Sus colegas transforman sus hábitos de pensar					
18	Sus colegas poseen la capacidad de seguir creciendo					
19	Sus colegas aprenden sólo por tener resultados académicos					
20	Sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras					

Muchas Gracias

SUMA TOTAL:

## CUESTIONARIO SOBRE NIVELES DE MOTIVACIÓN

**SEUDÓNIMO** :..... **CÓDIGO:**.....  
**FECHA** :..... **SEXO:**.....

### ESTIMADO DOCENTE:

Este instrumento busca, recolectar valiosa información sobre su nivel de motivación en la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima.

### INSTRUCCIONES:

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	MOTIVACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Generalmente, aprendo y leo más cosas que las que me dan, pues siento curiosidad por aprender para aplicarlos en mis servicios que brindaré.					
2	Es difícil que influyan mis colegas en mi organización, sino que soy yo el/la que me organizo personalmente.					
3	Es difícil que necesite que haya gente conmigo aprendiendo, o que vea a los demás estudiar, para que yo aprenda.					
4	Me motivan las cuestiones relacionados a mis clases que son relativamente difíciles, pues así puedo demostrar mi competencia académica.					
5	Cuando se está explicando algo en los programas de inducción académica y no lo entiendo, me preocupo de preguntar hasta comprenderlo.					
6	Me anima aprender los aplicativos informáticos cuando mis colegas preguntan y se les ha dado respuestas satisfactorias.					
7	Me motiva aprender con mis colegas que utilizan TICs para el desarrollo de los servicios que recibimos.					
8	Mi interés en los servicios que recibo ha aumentado como consecuencia de la metodología que usa tecnologías de la información y comunicación.					

II	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Valoración				
		1	2	3	4	5
9	Para mí es más importante saber que soy una persona eficaz en mi trabajo que sacar bonificaciones sin merecerlo.					
10	Si hay algo que no corresponde a mí trabajo y es importante para mi función, suelo interesarme por ello y lo aplico.					
11	Prefiero que mis estudiantes me exijan mucho. Así me satisface más cuando supero sus expectativas.					
12	Me satisface el trabajo por sí mismo, sin pensar en lo que trae consigo.					
13	Soy docente porque lo quiero realmente, no porque me obliguen las circunstancias.					
14	Trabajo por aprender muchas cosas, no sólo pensando en satisfacer lo que esperan de mí, mis colegas.					

III	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Valoración				
		1	2	3	4	5
15	Tengo reparos en manifestar mis opiniones ante los colegas.					
16	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al aprendizaje.					
17	Creo que mi nivel de formación es menor que la mayoría de mis colegas.					
18	Me gustaría tener una profesión en la que no tuviera que trabajar nunca.					
19	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.					
20	Raramente puedo decir que disfruto en clases.					

Muchas Gracias.

SUMA TOTAL:

--

**CUESTIONARIO SOBRE  
DESEMPEÑO DOCENTE**

**SEUDÓNIMO** :.....**EDAD:** .....  
**FECHA** :.....**SEXO:** .....

**ESTIMADO DOCENTE:**

Este instrumento busca, recolectar valiosa información sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert del distrito de Miraflores, Lima.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

<b>ESCALA</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	DIMENSIÓN PROFESIONAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseñan					
2	Los docentes hacen interesante su asignatura					
3	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en clase					
4	Los docentes se expresan con claridad					
5	Los docentes se preocupa por el aprendizaje del estudiante					
6	Los docentes evalúan de manera justa y adecuada					
7	Los docentes propician la participación en clase de los estudiantes					
8	Los docentes planifican su clase evitando la improvisación					
9	Los docentes usan estrategias para el logro de aprendizaje de los estudiantes					
10	Los docentes hacen entender fácilmente sus clases					
11	Los docentes realizan siempre la motivación en clase					
12	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje					
13	Los docentes contribuyen en la formación de valores en los estudiantes					
14	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar, de forma anticipada					
15	Los docentes facilitan que los estudiantes construyan su aprendizaje					

II	DIMENSIÓN PERSONAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
16	Los docentes demuestran su vocación hacia la enseñanza					
17	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase					
18	Los docentes actúan con justicia e imparcialidad con sus estudiantes					
19	Los docentes fomentan la práctica de valores en la institución					
20	Los docentes son puntuales y cumplen con sus horas de clase					
21	Los docentes se esfuerzan por mejorar su desempeño profesional					
22	Los docentes tienen buena relación y comunicación con los estudiantes					
23	Los docentes tienen compromiso y vocación de servicio con sus estudiantes					

III	DIMENSIÓN SOCIAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
24	Los docentes fomentan diversas actividades en beneficio de la institución					
25	Los docentes promueven el mejoramiento de la institución					
26	Los docentes demuestran identificación por la institución					
27	Los docentes tienen buen trato con los estudiantes					
28	Los docentes orientan al estudiante ante cualquier problema académico					
29	Los docentes promueven ambientes de respeto y cordialidad en el aula					
30	Los docentes demuestran trabajo, valores y virtudes en la institución					

Muchas Gracias.

SUMA TOTAL:

--

**Apéndice C. Validación de contenido por juicio de expertos de los instrumentos 1, 2 y 3.  
(3 expertos)**

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL  
CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre coaching educativo, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

**Identificación del experto**

Apellidos y Nombres: REYES BLÁCIDO, Irma

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYV

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Instrucciones**

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:



**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																				95
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				95
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																				95

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*Aplicable*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lugar y Fecha:

*Lima, 02 de julio de 2019*

Firma del Experto Informante

DNI. N° 06808836 Telf. N° 951339321

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE NIVELES DE MOTIVACIÓN

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre niveles de motivación, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

### Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: REYES BLÁCIDO, Irma

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYV

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:





**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE NIVELES DE MOTIVACIÓN)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																					95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																					95	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																					95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					95	
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																					95	

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*Aplicable*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lugar y Fecha:

*Lima, 02 de julio de 2019*

Firma del Experto Informante

DNI. N° 06808836 Telf. N° 951339321

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño docente, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

### Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: REYES BLÁCIDO, Irma

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYV

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:



**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																					95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																					95	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																					95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					95	
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																					95	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*Aplicable*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lugar y Fecha:

*Lima, 02 de julio de 2019*

Firma del Experto Informante

DNI. N° 06808836 Telf. N° 951339321

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre coaching educativo, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

### Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: VALLEJO QUISPE, PEDRO ALFONSO

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYV

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:



**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				✓
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																				✓

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*Debe aplicarse*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lugar y Fecha: *Lima 5 de julio de 2019*

Firma del Experto Informante

DNI. N° 10392007 Telf. N° 978439662

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE NIVELES DE MOTIVACIÓN

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre niveles de motivación, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

### Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: VALLEJO QUISPE, PEDRO ALFONSO

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYV

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:



**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE NIVELES DE MOTIVACIÓN)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																				X

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*Debe aplicarse*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lugar y Fecha: *Lima 5 de julio de 2019*

Firma del Experto Informante

DNI. N° 10392007 Telf. N° 978439662

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño docente, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

### Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: VALLEJO QUISPE, PEDRO ALFONSO

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYV

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:





**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: (CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE)**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																				X

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*Debe aplicarse*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lugar y Fecha: *Lima 5 de julio de 2019*

Firma del Experto Informante

DNI. N° 10392007 Telf. N° 978439662





**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																					95%
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					95%
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																					95%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLIQUESE EL INSTRUMENTO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Lugar y Fecha: LIMA, 6 DE JULIO DE 2019

  
 Firma del Experto Informante  
 DNI. N° 06263073 Telf. N° 996 044716





**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE NIVELES DE MOTIVACIÓN)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																					95%
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					95%
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																					95%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLIQUESE EL INSTRUMENTO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lugar y Fecha: LIMA, 6 DE JULIO DE 2019

Firma del Experto Informante

DNI. N° 06263073 Telf. N° 996 044716

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación educativa, y especialistas en Ciencias de la Educación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño docente, la misma que será aplicado a la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

### Identificación del experto

Apellidos y Nombres: JAIIME CÁRDENAS, JORGE LUÍS

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:



**TÍTULO:** Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** (CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE)

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Malo 0 – 20%				Malo 21 – 40%				Regular 41 – 60%				Bueno 61 – 80%				Muy Bueno 81 – 100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en estándares observables.																					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del instrumento.																					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.																					95%
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					95%
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia.																					95%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLIQUESE EL INSTRUMENTO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lugar y Fecha: LIMA, 6 DE JULIO DE 2019

Firma del Experto Informante

DNI. N° 06263073 Telf. N° 996 044716

## Apéndice D. Prueba de confiabilidad y base datos de variables 1 y 2

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

#### CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	3	2	3	5	4	2	1	2	3	2	3	5	4	2	2	2	4	5	4
2	2	2	4	4	4	2	2	5	3	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3
3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	1	3
4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	2	4	3	1	4	5	4
5	4	3	2	1	4	2	2	3	5	4	2	2	3	2	2	4	2	4	5	4
6	2	4	3	5	3	2	3	1	4	1	3	3	2	3	3	5	2	4	5	4
7	3	5	4	1	2	4	4	4	2	5	4	2	5	4	2	2	3	3	3	3
8	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	1	4	5	4
9	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	5	4
10	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	4	5	2	4	3	2	2	2	1	2

#### CUESTIONARIO SOBRE NIVELES DE MOTIVACIÓN

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	5	2	1	4	2	5
2	2	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5
3	2	5	4	4	5	2	2	4	5	4	3	1	4	1	5	1	2	4	1	5
4	3	5	4	4	5	3	2	4	5	4	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3
5	1	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	2	4	2	5	2	2	4	2	5
6	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	5	4	4	5	2	2	4	5	4	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5
8	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1
9	2	5	3	4	5	2	4	4	5	4	2	2	4	2	5	2	2	4	2	5
10	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	4	1	5	1	2	4	1	5

#### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	5	2	2	4	5	4	2	5	2	4	3	5	3	2	4	3	2	3	1	2	4	4	2	5	2	3	4	2	5
2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	1	5	2	3	2	5	5	2	2	2	2	3
3	1	4	2	1	2	3	5	2	2	3	3	5	2	2	3	3	5	4	2	1	1	3	2	2	5	5	2	2	4	3
4	5	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	2	5	3	4	2	2	2	1	2	1	4	5	2	3	3	2	2	2	4
5	1	2	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	5	2	2	3	3	5
6	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	5	2	2	2	5	2	4	2	2
7	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	5	2	2	4	2	2
8	3	2	3	3	3	2	1	1	2	4	2	5	2	2	4	2	5	4	5	4	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3
9	2	1	2	5	2	1	2	2	1	2	1	1	5	2	4	4	3	3	5	3	3	1	1	2	5	1	1	2	1	1
10	4	5	4	5	4	5	4	1	2	4	2	5	3	3	5	3	1	3	5	3	2	2	3	3	5	2	2	4	2	5



**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE X<sub>1</sub>: COACHING EDUCATIVO**

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	3	2	1	2	3	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	2
2	5	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	2	2	2	2	3	4	2	2	2
3	5	2	2	4	5	4	2	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2
4	5	3	2	4	5	4	3	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5
5	5	3	2	3	3	3	2	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3
6	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2
7	5	2	1	4	5	4	2	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2
8	5	3	2	4	5	4	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2
9	5	2	2	4	5	4	2	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2
10	3	1	3	3	3	3	2	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1
11	5	2	1	4	5	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1
12	5	4	3	3	5	4	1	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5
13	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5
14	5	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5
15	5	2	2	4	5	4	3	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5
16	5	3	2	4	5	4	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3
17	5	3	2	3	3	3	3	2	4	2	5	2	2	4	2	5	4	1	4	5
18	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	5
19	5	2	2	4	5	4	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	3	2	4	5
20	5	3	2	4	5	4	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	4	3	3
21	5	2	4	4	5	4	2	2	4	2	5	2	2	4	2	5	4	2	4	5
22	3	1	2	3	3	3	2	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	3	4	5
23	5	2	3	4	5	4	1	2	4	2	5	2	4	4	2	5	4	2	4	5
24	5	4	2	3	5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2
25	5	2	2	4	5	4	2	5	2	4	3	5	3	2	4	3	2	3	1	4
26	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	1	5	3
27	4	2	1	2	3	5	2	2	3	3	5	2	2	3	3	5	4	2	1	2
28	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	2	5	3	4	2	2	2	1	2	3
29	2	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	3
30	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2
31	3	4	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1
32	2	3	3	3	2	1	1	2	4	2	5	2	2	4	2	5	4	5	4	5
33	1	2	5	2	1	2	2	1	2	1	1	5	2	4	4	3	3	5	3	5
34	5	4	5	4	5	4	1	2	4	2	5	3	3	5	3	1	3	5	3	5
35	1	2	5	2	1	2	2	2	4	2	5	4	5	1	4	2	4	3	4	5
36	5	4	3	4	5	4	2	3	4	3	5	2	5	2	4	2	4	5	4	3
37	5	2	5	4	5	2	3	4	2	5	4	2	5	2	4	1	4	2	4	5
38	5	3	2	4	5	3	5	4	3	5	4	2	3	4	2	2	2	5	3	5
39	5	3	5	3	3	1	5	4	1	5	4	2	5	2	1	4	1	1	2	5
40	3	3	1	3	1	2	5	1	3	3	1	3	2	3	2	1	2	5	3	3
41	5	2	5	4	5	2	3	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	2
42	5	3	5	4	5	2	5	2	2	2	4	2	1	2	2	3	4	1	2	2
43	5	2	1	4	5	2	2	3	2	5	3	5	5	2	4	3	2	5	1	2
44	3	1	5	3	3	3	5	1	2	1	1	3	5	2	2	4	3	5	5	5
45	5	2	5	4	5	2	1	4	2	5	4	2	1	3	3	5	4	5	1	3
46	5	4	5	3	5	1	5	4	1	5	4	5	5	4	2	2	2	5	2	2
47	1	2	5	2	1	1	5	2	1	1	2	2	5	4	2	2	2	3	3	2
48	5	4	3	4	5	2	1	4	2	5	4	2	5	3	3	3	4	5	3	2
49	5	2	5	4	5	2	5	4	2	5	4	1	5	2	1	1	2	2	2	2
50	5	3	2	4	5	3	5	4	3	5	4	2	3	4	2	5	4	5	4	1
51	5	3	5	3	3	1	5	4	1	5	4	1	5	2	1	1	2	1	2	1
52	3	3	1	3	1	2	5	1	3	3	1	2	2	4	2	5	4	5	4	5
53	5	2	5	4	5	2	3	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	5
54	5	3	5	4	5	2	5	2	2	2	4	3	1	4	3	5	4	5	4	5
55	5	2	5	4	5	2	2	3	2	5	3	1	5	4	1	5	4	3	4	5
56	3	1	3	3	3	3	5	1	2	1	1	2	5	1	3	3	1	3	3	3
57	5	2	3	4	5	2	1	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	4	5
58	5	4	4	3	5	1	5	4	1	5	4	2	3	2	2	2	4	5	4	5
59	2	1	5	2	1	2	5	4	2	5	4	2	3	3	2	5	3	2	4	5

60	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3
61	2	2	2	4	2	5	3	2	4	3	2	2	5	4	2	5	4	3	4	5
62	5	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	1	2	4	1	5	4	1	4	5
63	3	1	1	3	1	2	4	3	3	5	4	2	2	4	2	5	4	5	4	5
64	2	3	5	3	2	5	5	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	1	2	2
65	2	3	1	4	2	2	2	4	2	2	2	5	1	2	4	3	2	5	1	4
66	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3
67	2	3	5	4	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3	5	4	5	1	2
68	1	3	5	3	3	2	1	4	2	5	4	5	5	4	2	2	2	4	2	3
69	1	2	4	2	1	1	5	2	1	1	2	2	5	4	2	2	2	4	3	3
70	5	4	4	4	5	2	1	4	2	5	4	2	5	3	3	3	4	4	3	2
71	5	2	4	4	5	2	5	4	2	5	4	1	4	2	1	1	2	1	2	1
72	5	3	1	4	5	3	5	4	3	5	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5
73	5	3	4	3	3	3	5	4	2	4	2	5	4	4	4	3	3	2	3	5
74	3	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	5	3	1	3	3	3	5
75	5	2	3	4	5	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	5
76	5	3	1	4	5	4	4	4	2	1	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3
77	5	2	4	4	5	4	1	4	2	4	2	2	3	2	4	1	4	4	4	5
78	3	1	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	5
79	5	2	2	4	5	4	2	4	2	3	2	2	4	2	1	4	1	4	2	5
80	5	4	4	3	5	4	3	4	3	1	2	3	4	3	2	1	2	4	3	3
81	5	2	4	4	5	4	1	4	2	4	2	2	2	4	2	5	4	4	4	2
82	2	3	4	2	2	2	4	2	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	2	2
83	4	2	4	2	3	5	4	1	1	2	1	5	4	2	4	3	2	1	1	2
84	3	2	1	3	1	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	5	5
85	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	5	4	2	1	3
86	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	5	1	4	2	2	2	3	2	2
87	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	1	2	4	4	2	2	2	1	3	2
88	2	3	1	3	2	1	4	4	2	1	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2
89	1	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	1	3	2	1	1	2	4	2	2
90	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	5	4	4	4	1
91	5	2	4	4	5	4	2	4	2	3	2	1	4	2	1	1	2	2	2	1
92	5	3	2	4	5	4	3	4	3	1	2	2	4	4	2	5	4	2	4	5
93	5	4	2	4	3	2	1	1	2	4	2	2	4	4	2	5	4	2	4	5
94	3	3	2	2	4	3	4	5	1	4	1	3	2	4	3	5	4	3	4	5
95	5	1	3	3	5	4	4	1	2	4	2	1	2	4	1	5	4	4	4	5
96	5	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	4	3	3
97	5	3	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	3	4	2	5	4	3	4	5
98	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	5
99	5	4	2	5	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	5	3	4	4	5
100	5	4	4	1	2	4	3	4	5	4	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3
101	5	5	2	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5
102	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	1	4	4	1	5	4	4	4	5
103	2	4	4	4	3	2	3	1	1	2	1	2	2	4	2	5	4	5	4	5
104	3	5	5	2	4	3	2	5	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2
105	5	4	2	4	5	4	4	4	1	2	1	5	4	2	4	3	2	2	1	4
106	2	2	2	4	2	5	2	2	4	3	2	3	5	2	2	4	3	3	5	3
107	5	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	5	4	1	1	2
108	3	1	1	3	1	2	4	3	3	5	4	5	2	4	2	2	2	5	2	3
109	2	3	5	3	2	5	5	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	3
110	2	3	1	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	3	3	4	5	3	2
111	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	4	1	5	2	1	1	2	5	2	1
112	2	3	5	4	2	1	3	2	1	1	2	2	1	4	2	5	4	5	4	5
113	1	3	5	3	3	2	1	4	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5
114	1	2	4	2	1	1	5	2	1	1	2	3	5	5	3	1	3	3	3	5
115	5	4	3	4	5	2	1	4	2	5	4	4	5	1	4	2	4	2	4	5
116	5	2	2	4	5	2	5	4	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE X<sub>2</sub>: NIVELES DE MOTIVACIÓN

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	2	5	2	3	4	2	5
2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	3	5	2	2	2	2	3
3	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	1	5	5	2	2	4	3
4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4
5	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	3	3	5
6	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	2	2	5	2	4	2	2
7	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	5	2	2	4	2	2
8	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	2	1	2	1	3	3	3
9	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	5	1	1	2	1	1
10	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	1	5	2	2	4	2	5
11	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	1	1	1	2	2	1	1
12	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5	2	5	2	3	4	2	5
13	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5	2	5	2	1	4	2	5
14	2	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5
15	2	5	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	1	2	4	1	5
16	3	5	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	2	2	1	3	3
17	1	5	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	2	2	4	2	5
18	3	3	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
19	2	5	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5
20	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	1	1	2	1
21	2	5	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	4	2	5	
22	2	1	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	1	2	4	1	5
23	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	4	4	2	5
24	1	5	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	2	2	2	2	3
25	2	5	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	5	3	2	4	3
26	2	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5	3	2	2	2	4
27	4	3	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5	2	2	3	3	5
28	2	4	3	5	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	2	5	3	4	2	2
29	3	5	4	1	2	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2
30	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
31	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1
32	3	3	4	3	2	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	2	5
33	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	4	3
34	2	5	4	4	5	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	3	1
35	1	1	2	2	1	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2
36	2	5	4	4	5	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2
37	2	5	4	4	5	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	4	1
38	3	5	4	4	5	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2
39	1	5	4	4	5	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	1	4
40	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1
41	2	5	4	4	5	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	2	5
42	2	2	4	4	5	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	2	3
43	2	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5	4	3
44	2	1	1	3	3	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5	2	4
45	2	5	4	4	5	2	5	4	5	2	1	4	2	5	4	2	1	3	3	5
46	1	5	4	4	5	4	5	3	5	1	5	4	1	5	4	5	5	4	2	2
47	1	1	2	2	1	2	5	2	1	1	5	2	1	1	2	2	5	4	2	2
48	2	5	4	4	5	4	3	4	5	2	1	4	2	5	4	2	5	3	3	3
49	2	5	4	4	5	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	1	1
50	3	5	4	4	5	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	2	5
51	1	5	4	4	5	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	1	1
52	3	3	1	3	3	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	2	5
53	2	5	4	4	5	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	5
54	2	2	4	4	5	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	5
55	2	5	3	4	5	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	5
56	2	1	1	3	3	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	3	3
57	2	5	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	5
58	1	5	4	4	5	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	2	2
59	2	5	4	4	2	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	2	5

60	2	3	4	2	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5	2	1
61	4	3	2	1	2	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5	2	5
62	2	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	1	2	4	1	5
63	3	5	4	1	3	1	1	3	1	2	4	3	3	5	4	2	2	4	2	5
64	2	2	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	2	2	2	2	3	2	2	3
65	2	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	4	2	2	2	5	1	2	4	3
66	3	3	4	3	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	4	3	5	2	2	4
67	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	5
68	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	2	2
69	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	1	2	2	5	4	2	2
70	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	5	4	2	5	3	3	3
71	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	5	4	1	4	2	1	1
72	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	5	4	2	4	4	2	5
73	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	5	4	4	4	3
74	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	4	3	3	1	5	3	1
75	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	4	1	4	4	1	4	2
76	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	1	3	2	2	2	4	2
77	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	4	2	2	3	2	4	1
78	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5	2	2	2	1	4	2	2
79	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5	3	2	2	4	2	1	4
80	1	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	1	2	3	4	3	2	1
81	2	5	4	4	5	2	4	4	5	4	1	4	2	4	2	2	4	2	5	
82	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	1	4	1	2	4	2	2	3
83	4	3	2	1	4	2	4	2	3	5	4	1	1	2	1	5	4	2	4	3
84	2	4	3	5	3	2	1	3	1	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	4
85	3	5	4	1	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	5
86	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	5	1	4	2	2
87	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	1	2	4	4	2	2
88	3	3	4	3	2	3	1	3	2	1	4	4	2	1	3	2	2	3	3	3
89	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	1	3	2	1	1
90	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	5
91	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	1
92	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	1	2	2	4	4	2	5
93	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	4	2	2	4	4	2	5
94	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	4	1	3	2	4	3	5
95	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	4	1	5
96	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	3	3	
97	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	5
98	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	2	2	2	4	2	2	2
99	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	4	3	2	5
100	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	2	3	3	1	2	1
101	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	4	2	2	2	4	2	5
102	3	4	3	5	1	4	1	5	5	2	2	4	3	2	2	1	2	4	1	5
103	1	4	1	5	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	4	2	5
104	1	4	2	1	2	4	2	5	2	2	3	3	5	4	1	1	3	2	2	3
105	2	5	4	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	1	2	2	2	4	3
106	4	3	2	1	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4
107	2	4	3	5	3	1	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	5
108	3	5	4	1	2	4	2	5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2
109	2	2	2	2	1	4	1	5	2	2	4	2	5	4	1	4	1	4	2	2
110	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3
111	3	3	4	3	2	4	2	5	2	3	4	2	5	4	2	4	5	2	1	1
112	1	1	2	2	2	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	4	5	4	2	5
113	2	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	4	5	4	4	3
114	1	1	2	2	1	4	1	5	1	2	4	1	5	4	2	4	5	5	3	1
115	2	5	4	4	5	4	3	4	5	2	1	4	2	5	4	4	5	1	4	2
116	2	5	4	4	5	2	2	4	5	2	5	4	2	5	4	2	4	2	4	2

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y1: DESEMPEÑO DOCENTE

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	2	3	4	2	5	4	2	3	2	2	4	3	1	3	4	4	5	1	5	1	1	5	2	3	4	2	5	4	1	
2	5	2	1	4	2	5	4	3	2	1	4	2	2	1	2	4	4	4	1	4	4	1	1	5	2	1	4	2	5	4	2
3	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	3	2	3	2	1	4	4	5	3	4	1	3	5	3	3	4	3	5	4	2	
4	5	1	2	4	1	5	4	5	4	1	2	4	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	5	1	2	4	1	5	4	3	
5	4	5	4	4	3	5	4	2	1	2	3	1	3	1	1	4	4	5	2	1	1	3	4	5	4	4	3	5	4	2	
6	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	1	5	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	4	5	2	4	4	5	4	1	
7	2	2	3	4	2	2	2	4	4	5	1	5	1	4	5	5	1	5	1	1	1	5	2	2	3	4	2	2	2	2	
8	1	4	2	4	2	3	5	4	4	1	4	4	1	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	2	4	2	3	5	2	
9	5	3	2	1	3	1	4	4	4	5	3	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	5	3	2	1	3	1	4	1	
10	1	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	5	3	4	1	3	2	4	1	2	4	4	4	4	2	2	
11	2	3	4	2	2	2	3	4	4	5	2	1	1	2	1	3	4	5	2	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	
12	3	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	1	4	1	1	3	3	4	3	2	2	2	1	
13	3	2	3	1	3	2	1	4	3	4	2	3	2	5	2	3	1	4	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	1	2	
14	2	1	2	4	2	1	2	3	3	3	1	3	1	3	2	4	4	2	2	5	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	
15	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	5	4	4	4	5	4	1	
16	5	5	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	4	3	2	2	
17	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	5	4	1	1	1	5	5	1	1	3	3	2	2	2	4	3	4	
18	5	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	2	3	4	1	1	2	5	5	3	2	5	2	2	3	3	5	4	4	
19	2	5	2	4	2	2	2	3	5	3	2	3	1	2	5	1	1	1	4	4	3	4	2	5	2	4	2	2	2	4	
20	5	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	1	2	5	3	1	3	2	5	5	2	3	5	2	2	4	2	2	2	4	
21	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	5	2	2	3	2	5	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	
22	5	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	5	4	3	1	1	3	1	4	5	5	3	5	1	1	2	1	1	2	2	
23	5	2	2	4	2	5	4	4	5	2	2	2	1	5	1	3	3	3	4	5	5	2	5	2	2	4	2	5	4	5	
24	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	4	5	1	2	2	3	4	5	5	2	4	1	1	2	2	1	1	2	3	
25	5	2	3	4	2	5	4	4	3	1	3	4	4	1	2	1	2	2	3	3	1	3	5	2	3	4	2	5	4	1	
26	5	2	1	4	2	5	4	1	1	2	3	1	4	2	1	3	2	1	4	3	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	
27	5	1	4	1	5	5	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	5	2	4	5	1	4	1	5	5	2	5	
28	5	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	5	3	1	3	4	4	5	1	5	5	2	1	3	3	3	2	3	
29	1	2	4	2	5	2	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	2	4	4	1	4	3	1	2	4	2	5	2	2	2	
30	4	2	2	2	2	5	2	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	4	5	3	2	3	2	2	1	3	5	2	5	
31	1	2	3	2	5	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	2	2	5	
32	5	3	1	2	1	2	1	5	1	5	1	1	2	5	3	1	1	4	4	5	2	4	5	1	5	2	4	2	1	3	
33	1	2	4	2	5	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	4	3	1	1	5	
34	2	1	4	1	5	2	2	5	3	4	1	3	2	5	1	4	5	5	1	5	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	
35	3	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	5	1	4	4	5	1	5	1	1	2	2	1	1	4	3	4	2	
36	4	1	3	1	1	4	4	5	2	1	1	3	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	5	5	1	5	2	4	
37	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	4	4	5	3	4	1	1	4	4	1	3	2	1	4	3	
38	1	2	1	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5	1	1	2	1	3	4	5	2	2	3	2	1	2	1	2	4	3	
39	1	4	1	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	3	2	2	3	5	1	1	4	3	5	2	2	1	2	1	2	3
40	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	5	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	5	4	1	5	
41	1	4	2	4	4	5	3	4	1	3	2	4	3	4	1	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	4	4	
42	2	4	1	2	1	3	4	5	2	5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	4	4	5	3	2	1	4	2	
43	1	2	3	2	2	2	3	5	1	4	1	1	4	5	3	2	5	3	2	2	2	2	4	4	5	4	3	5	3	2	
44	3	2	2	5	2	3	1	4	2	1	1	3	4	4	2	5	4	1	1	1	5	3	1	4	5	5	4	1	2	4	
45	2	5	1	3	2	4	4	2	2	5	1	2	4	4	2	3	4	1	1	2	5	2	3	4	5	4	4	2	1	4	
46	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	1	2	5	1	1	1	1	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4
47	2	1	3	2	5	3	2	2	1	1	2	3	3	2	5	3	1	3	2	5	1	2	3	3	4	4	5	4	4	2	
48	3	2	2	5	4	1	1	1	5	5	1	1	4	4	3	5	2	2	3	2	5	2	3	2	2	1	4	5	3	3	
49	2	5	2	3	4	1	1	2	5	5	3	2	4	3	4	3	1	1	3	1	4	3	1	4	3	3	4	5	5	3	
50	2	3	1	2	5	3	1	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	3	2	2	5	1	5	4	5	5	5	2	
51	1	2	2	5	3	3	3	4	5	5	3	2	2	2	2	1	2	5	4	1	1	1	3	2	1	2	3	3	2	4	
52	2	5	3	5	2	3	4	5	5	5	2	3	3	3	4	3	2	3	4	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	
53	3	5	4	3	1	2	2	3	3	2	4	3	5	3	2	3	1	2	5	1	1	1	2	2	1	1	4	3	4	2	
54	4	3	1	5	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	1	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	1	5	2	4	
55	1	5	5	1	2	2	1	4	3	4	2	2	3	2	2	4	3	5	2	2	3	2	4	4	1	3	2	1	4	3	
56	5	1	4	1	2	3	5	1	5	2	4	3	2	3	3	5	4	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	4	3	
57	4	1	4	2	1	3	3	2	1	4	3	4	5	2	2	2	1	5	1	3	3	3	4	3	5	2	2	1	2	3	
58	4	2	2	2	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	4	5	1	2	2	3	4	4	5	2	4	4	5	1	5	
59	3	1	4	5	3	2	2	2	1	2	3	4	3	1	3	4	4	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	1	4	4	
60	3	3	4	5	5	3	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	2	1	3	2	1	1	4	2	3	2	1	4	2	
61	3	4	5	5	5	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	5	3	2	4	3	5	3	2	
62	2	2	3	3	2	4	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	4	5	3	1	3	4	1	2	4	4	4	4	2	5	
63	2	3	2	2	1	2	4	3	5	3	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	2	4	2	3	4	2	2	2	3	1	

64	2	1	4	3	4	3	5	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	3	3	4	3	2	2	2	5	
65	3	5	1	5	2	4	3	2	3	3	5	4	3	1	1	3	1	4	5	3	2	5	3	2	3	1	3	2	1	4	
66	3	3	2	1	4	3	4	5	2	2	2	1	5	1	3	3	3	4	5	4	3	5	2	1	2	4	2	1	2	3	
67	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	4	5	1	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	
68	2	2	2	1	2	3	4	3	1	3	4	4	1	2	1	2	2	3	3	2	2	4	5	5	2	2	4	3	2	3	
69	3	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	2	1	3	2	1	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	
70	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	5	3	4	4	5	2	2	3	3	5	4	2	
71	4	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	4	5	3	1	3	4	4	5	1	2	1	2	5	2	4	2	2	2	1	
72	2	4	3	5	3	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	2	4	4	1	5	4	4	5	2	2	4	2	2	2	5	
73	3	5	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	4	5	3	3	2	1	2	1	3	3	3	4	5	
74	3	3	1	3	3	3	1	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	3	2	2	5	1	1	2	1	1	2	1	
75	3	1	4	5	3	3	3	4	5	5	3	2	2	2	2	1	2	5	4	1	1	1	5	2	2	4	2	5	4	5	
76	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	2	3	3	3	4	3	2	3	4	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	5	
77	3	4	5	5	5	2	2	3	3	2	4	3	5	3	2	3	1	2	5	1	1	1	5	2	3	4	2	5	4	4	
78	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	1	2	5	3	1	3	2	5	2	1	4	2	5	4	5	
79	2	3	2	2	1	2	1	4	3	4	2	2	3	2	2	4	3	5	2	2	3	2	5	1	4	1	5	5	2	3	
80	2	1	4	3	4	3	5	1	5	2	4	3	2	3	3	5	4	3	1	1	3	1	5	2	1	3	3	3	2	5	
81	3	5	1	5	2	3	3	2	1	4	3	4	5	2	2	2	1	5	1	3	3	3	1	2	4	2	5	2	2	5	
82	3	3	2	1	4	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	2	2	5	2	5	
83	4	2	1	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	1	3	4	4	1	2	1	2	2	1	2	3	2	5	2	2	3	
84	2	2	2	1	2	3	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	2	1	3	2	1	5	3	1	2	1	2	1	3	
85	3	4	4	5	1	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	2	3	2	2	1	3	5	
86	2	4	4	1	4	4	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	4	5	3	1	3	4	3	2	1	4	3	4	2	5	
87	4	3	2	1	4	2	4	3	5	3	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	2	4	1	4	5	1	5	2	4	1	
88	2	4	3	5	3	3	5	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	5	1	3	2	1	4	3	5	
89	3	5	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	4	5	1	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	
90	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	5	4	4	2	1	2	2	1	2	3	1	
91	4	3	3	3	5	2	4	4	5	4	2	4	2	3	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	4	4	5	1	5	1	
92	3	1	3	3	5	3	1	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	
93	4	2	4	4	5	3	3	4	5	5	3	2	2	2	2	1	2	5	4	1	1	1	4	4	3	2	1	4	2	5	
94	4	2	4	4	3	3	4	5	5	5	2	3	3	3	4	3	2	3	4	1	1	2	3	2	4	3	5	3	2	5	
95	4	1	4	4	5	2	2	3	3	2	4	3	5	3	2	3	1	2	5	1	1	1	4	3	5	4	1	2	4	4	
96	2	2	2	3	5	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	1	2	5	3	1	3	2	5	4	4	4	2	1	4	5	
97	3	1	4	5	3	2	1	4	3	4	2	2	3	2	2	4	3	5	2	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3
98	3	3	4	5	5	3	5	1	5	2	4	3	2	3	3	5	4	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	5	4	2	5
99	3	4	5	5	5	3	3	2	1	4	3	4	5	2	2	2	1	5	1	3	3	3	4	4	1	4	5	3	3	5	
100	2	2	3	3	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	4	5	1	2	2	3	4	1	4	3	4	5	5	3	5	
101	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	4	3	1	3	4	4	1	2	1	2	1	2	3	4	4	5	5	5	2	3	
102	2	1	4	3	4	3	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	2	1	3	2	1	4	5	2	3	3	2	4	3	
103	3	5	1	5	2	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	2	3	3	2	2	1	3	5
104	3	3	2	1	4	4	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	4	5	3	1	3	4	3	2	1	4	3	4	2	5	
105	4	2	1	2	4	2	4	3	5	3	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	2	4	1	4	5	1	5	2	4	1	
106	2	2	2	1	2	3	5	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	5	1	3	2	1	4	3	5	
107	3	4	4	5	1	5	1	1	2	3	1	4	2	1	3	2	1	4	3	5	4	1	3	2	2	1	2	4	3	2	
108	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	5	2	2	5	2	1	2	2	1	2	3	3	
109	4	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	4	5	3	1	3	4	4	5	2	2	1	2	2	4	4	5	1	5	3	
110	2	4	3	5	3	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	2	4	4	1	3	4	5	4	4	4	4	1	4	4	2	
111	3	5	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	5	3	2	1	4	4	5	1	2	5	4	4	3	2	1	4	2	1	
112	1	1	2	2	2	3	5	4	2	1	3	2	1	1	2	2	1	4	2	5	4	5	3	2	4	3	5	3	2	5	
113	2	5	4	4	1	3	5	3	3	2	1	4	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	2	1	2	5	
114	1	1	2	2	1	2	4	2	1	1	5	2	1	1	2	3	5	5	3	1	3	3	5	2	2	4	2	5	4	5	
115	2	5	4	4	5	4	3	4	5	2	1	4	2	5	4	4	5	1	4	2	4	2	1	1	2	2	1	1	2	4	
116	4	3	4	4	5	2	2	4	5	2	5	4	2	5	3	2	4	2	4	3	4	2	5	2	3	4	2	5	4	3	