

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

“Alma Máter del Magisterio Nacional”

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Coaching educativo, el logro Académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle - 2018

Presentada por

Lidia Victoria SEGURA PEÑA

Asesor

Luis Enrique SIFUENTES DE LA CRUZ

Para optar al Grado Académico de

Doctor en Ciencias de la Educación

Lima - Perú

2021

**Coaching educativo, el logro Académico y el desempeño laboral en la Facultad de
Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación
Enrique Guzmán y Valle - 2018**

A mi familia, por inspirarme a seguir adelante.

A mi padre y hermana, recordando aún sus recientes
partidas de este mundo.

Reconocimientos

A mi padre, Julián, que sin haber tenido la oportunidad de estudiar ni la educación básica me inculcó, siempre, el deseo de superación.

A mis profesores de la Escuela de Posgrado, quienes guiaron mi formación académica.

Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	x
Lista de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	xvi
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
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 Alcance de la Investigación.....	5
1.5. Limitaciones de la Investigación	6
Capítulo II. Marco Teórico.....	8
2.1. Antecedentes del Estudio	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.	11
2.2. Bases Teóricas	14

2.2.1. Bases teóricas generales.....	14
2.2.1.1. Bases epistemológicas.....	14
2.2.1.2. Bases psicológicas.....	14
2.2.1.3. Bases pedagógicas.....	16
2.2.2. Aplicación del coaching educativo.....	19
2.2.2.1. Origen, fundamentos y significado de coaching.....	19
2.2.2.2. Características.....	22
2.2.2.3. Modelos de coaching.....	24
2.2.2.4. Agentes implicados en el coaching.....	25
2.2.2.5. Modelo educativo de coaching.....	26
2.2.2.6. Valoración del proceso coaching educativo.....	27
2.2.2.7. Cualidades del coach – tutor.....	27
2.2.2.8. Competencias genéricas del coach.....	28
2.2.2.8.1. Emprendimiento.....	29
2.2.2.8.2. Trabajo en equipo.....	31
2.2.2.8.3. Resolución de conflicto.....	33
2.2.2.9. Competencias específicas del coach.....	34
2.2.2.9.1. Liderazgo.....	35
2.2.2.9.2. Evaluación.....	36
2.2.2.9.3. Gestión del talento humano.....	37
2.2.2.10. Coaching verbal.....	39
2.2.2.11. Coaching corporal.....	40
2.2.2.12. Coaching emocional.....	40
2.2.3. Logro académico.....	41
2.2.3.1. Definición de logro académico.....	41

2.2.3.1.1. El logro académico y rendimiento académico de acuerdo a factores exógenos.	42
2.2.3.1.2. Logro académico, dominio de competencias, factores endógenos.	43
2.2.3.1.3. Logro académico como dominio de competencias y factores casi exclusivamente endógenos.	43
2.2.3.2. Características del logro académico.	44
2.2.3.3. Teorías del logro académico.	45
2.2.3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación.	46
2.2.3.5. Problemática del logro académico.	47
2.2.3.6. Factores del logro académico.	48
2.2.3.7. Importancia del logro académico.	51
2.2.3.8. Logro académico conceptual.	51
2.2.3.9. Logro académico procedimental.	52
2.2.3.10. Logro académico actitudinal.	52
2.2.4. Desempeño laboral.	53
2.2.4.1. Definición de desempeño laboral.	53
2.2.4.2. Características del desempeño laboral.	54
2.2.4.3. Relación entre satisfacción y desempeño laboral.	55
2.2.4.4. Importancia del desempeño laboral.	56
2.2.4.5. Desempeño laboral didáctico.	57
2.2.4.6. Desempeño laboral administrativo –organizativo.	58
2.2.4.7. Desempeño laboral investigativo.	59
2.2.4.8. Factores del desempeño laboral.	59
2.2.4.9. Problemática del desempeño laboral.	61
2.2.4.10. Perspectivas del desempeño laboral.	61

2.3. Definición de Términos Básicos.....	62
Capítulo III. Hipótesis y Variables	63
3.1. Hipótesis	63
3.1.1. Hipótesis general.....	63
3.1.2. Hipótesis específicas.....	63
3.2. Variables.....	64
3.2.1. Variable 1. Coaching educativo.....	64
3.2.2. Variable 2. Logro académico.....	64
3.2.3. Variable 3. Desempeño laboral.....	64
3.2.4. Variables intervinientes y su control.....	65
3.3. Operacionalización de Variables	65
Capítulo IV. Metodología	67
4.1. Enfoque de la Investigación	67
4.2. Tipo de Investigación	67
4.3. Diseño de la Investigación.....	68
4.3.1. Métodos.....	69
4.4. Población y Muestra	69
4.4.1. Población.....	69
4.4.2 Muestra.....	70
4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	71
4.5.1. Técnicas de recolección de información.....	71
4.5.2. Instrumentos.....	72
4.6. Tratamiento Estadístico	76
Capítulo V. Resultados.....	77
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	77

5.1.1. Validez de los instrumentos.	77
5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	78
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados.....	82
5.2.1. Nivel descriptivo.	82
5.2.1.1. Nivel descriptivo de la variable coaching educativo.	82
5.2.1.2. Nivel descriptivo de la variable logro académico.....	86
5.2.1.3. Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral.	90
5.2.2. Nivel inferencial.....	93
5.2.2.1. Prueba estadística para la determinación de la normalidad.	93
5.2.2.2. Prueba de hipótesis.	97
5.3. Discusión de Resultados.....	126
Conclusiones.....	130
Recomendaciones.....	133
Referencias.....	134
Apéndices.....	139
Apéndice A. Matriz de consistencia.....	140
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	141
Apéndice C. Prueba Piloto de las Variables.....	147
Apéndice D. Distribución de la Data de las Variables de Estudio.....	150
Apéndice E. Juicio de Expertos.....	161

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Coaching educativo.....	65
Tabla 2. Operacionalización de la variable logro académico	66
Tabla 3. Operacionalización de la variable desempeño laboral	66
Tabla 4. Población de estudio (estudiantes)	70
Tabla 5. Población de estudio (docentes)	70
Tabla 6. Muestra de estudio de estudiantes	71
Tabla 7. Muestra de estudio de docentes	71
Tabla 8. Tabla de especificaciones área el cuestionario sobre el coaching educativo	73
Tabla 9. Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de coaching educativo	73
Tabla 10. Tabla de especificaciones área el cuestionario sobre el logro académico.....	74
Tabla 11. Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del logro académico	75
Tabla 12. Tabla de especificaciones área el cuestionario sobre el desempeño laboral	76
Tabla 13. Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del desempeño laboral ..	76
Tabla 14. Resumen de validez de los instrumentos mediante juicio de expertos.....	78
Tabla 15. Valoración de coeficientes de validez instrumental	78
Tabla 16. Fiabilidad.....	80
Tabla 17. Valores de los niveles de confiabilidad.....	80
Tabla 18. Prueba de confiabilidad KR20 “kuder-Richardson” coaching educativo	81
Tabla 19. Distribución de frecuencias de la variable coaching educativo.....	82
Tabla 20. Distribución de frecuencia del incremento de aprendizaje.....	83
Tabla 21. Distribución de frecuencia de la resolución de dificultades y conflictos	84
Tabla 22. Distribución de frecuencia de la motivación y actitudes positivas.....	85
Tabla 23. Distribución de frecuencia de variable logro académico	86
Tabla 24. Distribución de frecuencia de la dimensión logro académico conceptual	87

Tabla 25. Distribución de frecuencia de la dimensión logro académico procedimental.....	88
Tabla 26. Distribución de frecuencia de la dimensión actitudinal	89
Tabla 27. Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral	90
Tabla 28. Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño laboral didáctico.....	91
Tabla 29. Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño laboral investigativo....	92
Tabla 30. Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnova	94
Tabla 31. Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple.....	98
Tabla 32. Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple	100
Tabla 33. Matriz de correlaciones hipótesis general	102
Tabla 34. Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple.....	103
Tabla 35. Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple	105
Tabla 36. Matriz de correlaciones hipótesis específica 1	107
Tabla 37. Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple.....	108
Tabla 38. Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple	110
Tabla 39. Matriz de correlaciones hipótesis específica 2	112
Tabla 40. Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple.....	112
Tabla 41. Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple	115
Tabla 42. Matriz de correlaciones hipótesis específica 3	116
Tabla 43. Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple.....	117
Tabla 44. Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple	119
Tabla 45. Matriz de correlaciones hipótesis específica 4	121
Tabla 46. Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple.....	121
Tabla 47. Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple	124
Tabla 48. Matriz de correlaciones hipótesis específica 5	125

Lista de Figuras

Figura 1. Coaching Educativo	83
Figura 2. Incrementos de Aprendizaje.....	84
Figura 3. Resolución de Dificultad y Conflictos	85
Figura 4. Motivación y actitudes positivas.....	86
Figura 5. Logro Académico.....	87
Figura 6. Logro Académico Conceptual.....	88
Figura 7. Logro Académico Procedimental.....	89
Figura 8. Dimensión Actitudinal	90
Figura 9. Desempeño Laboral	91
Figura 10. Desempeño Laboral Didáctico	92
Figura 11. Desempeño Laboral Investigativo.....	93
Figura 12. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de coaching educativo variable 1	95
Figura 13. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de logro académico variable 2	96
Figura 14. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de desempeño laboral variable 3	97
Figura 15. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis general	99
Figura 16. Diagrama de dispersión de la hipótesis general	100
Figura 17. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 1	104
Figura 18. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 1	105
Figura 19. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 2.....	109
Figura 20. Diagrama de dispersión de la hipótesis específico 2.....	110
Figura 21. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3.....	114

Figura 22. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3	114
Figura 23. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 4	118
Figura 24. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 4	119
Figura 25. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 5	123
Figura 26. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 5	123

Resumen

De acuerdo a la aplicación de los instrumentos de ficha de observación prueba estandarizada y cuestionario para evaluar las variables coaching educativo, logro académico y desempeño laboral, respectivamente, se aplicó esta investigación de diseño descriptivo correlacional. Se consideró la muestra, en el caso de los docentes, con los criterios: significatividad y manejo de grupos, lo que facilitó el tamaño muestra de docentes en 28 docentes; considerando 7 docentes por cada Departamento Académico. Esta cifra equivale al 10 % de la población considerada. En estudiantes se definió alrededor del 5 % de la población total, quedando como muestra de trabajo: 60 estudiantes, 15 estudiantes por Escuela profesional, en el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, mediante la prueba no paramétrica. En conclusión evidenciaron, los resultados del coeficiente de Spearman indica una correlación significativa de la variable dependiente Coaching Educativa (con significancia $0,003 < 0,05$) con respecto a las variables “Desempeño laboral” y “Logro Académico”, es decir que las variables se correlacionan en sentido directo, a valores bajos, además según la correlación de Rho de Spearman = 0,535 (X1*Y) representa una correlación moderada alta, Rho de Soearman = 0,516 (X2*Y) representa una correlación moderada alta y Rho de Spearman = 0,808 (X3*Y) representan una correlación positiva alta.

Palabras clave: coaching educativo, logro académico y desempeño laboral.

Abstract

According to the application of the standardized test and questionnaire observation sheet instruments to evaluate the variables of educational coaching, academic achievement, and job performance, respectively, this research with a correlational descriptive design was applied. The sample was considered, in the case of teachers, with the criteria: significance and group management, which facilitated the sample size of teachers in 28 teachers; considering 7 teachers for each Academic Department. This figure is equivalent to 10% of the population considered. In students, around 5% of the total population was defined, leaving as a work sample: 60 students, 15 students per professional school, in the statistical treatment descriptive and inferential statistics were used, through the non-parametric test. In conclusion, they evidenced, the results of the Spearman coefficient indicate a significant correlation of the dependent variable Educational Coaching (with significance $0.003 < 0.05$) with respect to the variables “Work performance” and “Academic achievement”, that is to say that the variables are correlate in a direct sense, at low values, in addition, according to the correlation of Spearman's $Rho = 0.535 (X1 * Y)$ it represents a moderate high correlation, Soearman's $Rho = 0.516 (X2 * Y)$ represents a high moderate correlation and Spearman's $Rho = 0.808 (X3 * Y)$ represent a high positive correlation.

Keywords: educational coaching, academic achievement and job performance.

Introducción

El primer acercamiento a la temática abordada en esta investigación se dio naturalmente de manera empírica, teniendo en cuenta que existen diversas situaciones consideradas problemáticas que resultan ser a menudo más reiterativas y de abrumadora significancia, desde mi experiencia como docente de carrera y a lo largo de mi vida profesional puedo identificar dos: la multiplicidad de limitaciones endógenas y exógenas que afectaban al logro académico, el promedio según el nivel de desempeño laboral y el coaching educativo en las condiciones particulares de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2018.

Todo trabajo que se investiga se suele afrontar con diversas limitaciones los cuales pueden impactar de forma negativa en la calidad de la investigación. En este sentido, los aspectos que hicieron más incidencia son:

- Diversos conceptos acerca del logro académico, lo cual dio como resultado un elevado nivel de confusión y posible ambigüedad.
- También se tuvo dificultad al recopilar información confiable de los estudiantes respecto al logro académico por eso se observaron aspectos considerados en la asimilación didáctica que suelen variar en el tiempo que dura la investigación, es decir, de cualquier asignatura que ocurre en el transcurso de su carrera.

En el punto de la metodología, sin contar con los métodos que se suelen emplear, lo resaltante fueron las técnicas selectas como la estandarización de pruebas, las fichas bibliográficas y la síntesis. Sin embargo, a pesar de que la mayoría de las fuentes de información tienen que ver con la observación de la real, empleándose también un grupo importante de fuentes teniendo en cuenta la calidad de la información obtenida. También se empleó ciertos datos de Internet los cuales se hallan en el apartado Referencias.

En esa línea, esta tesis ha sido organizada en cinco capítulos. En el primer capítulo, se desarrolla el problema de investigación teniendo en cuenta la formulación del problema, general y específico, además se indica los objetivos, importancia y alcances de la investigación. En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico donde se toma en cuenta los antecedentes estudiados a nivel internacional y nacional. También se indica las principales bases teóricas como el modelo coaching educativo y los agentes implicados, además se hace hincapié en las teorías del logro académico y el desempeño laboral. En el capítulo III se desarrolla las hipótesis y variables del estudio, así como la muestra entre otros. En el último capítulo se presenta el resultado, la validez y confiabilidad para la contratación de hipótesis.

Finalmente, se ha incluido las conclusiones, recomendaciones, referencias consultadas y los apéndices.

La Autora.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Los primeros indicios sobre la temática de esta investigación tuvieron base fundamental en el empirismo debido a que esta problemática suelen presentarse con mayor frecuencia y con significatividad en mi experiencia pedagógica como docente de carrera donde se pueden observar diversos fenómenos: por un lado, múltiples limitaciones intrínsecas respecto de la práctica del coaching educativo y el logro académico de los estudiantes y, de otro, los heterogéneos niveles de desempeño laboral de los docentes. Toda esta observación en las condiciones específicas de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2018.

El coaching educativo muchas veces es practicado de forma inconsciente en los docentes, es decir, es parte de su propia labor didáctica y motivadora. Esta variable evaluará a los docentes, al igual que nuestra variable de desempeño laboral. Por otro lado, la variable logro académico evaluará en los estudiantes del contexto que nos ocupa: muestra de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

El coaching es considerado como un proceso de crecimiento, de desarrollo que busca potenciar las habilidades comunicativas y el liderazgo de acuerdo a objetivos de satisfacción y excelencia para el contacto con las personas y organizaciones. El coaching y la educación fijan su punto en el aprendizaje lo que se traduce en una serie de estrategias para construir y facilitar el cambio, la mejora y la transformación, es decir mientras la educación muestra el horizonte, hacia dónde; el coaching ofrece presenta varias opciones de cómo lograrlo.

El educador coach o con tendencia de coaching trabaja con un propio estilo educativo y difiere muchas veces de aquellas prácticas de la pedagogía tradicional. Es decir, se centra en desarrollo personal de los educandos y del entrenador lo que lo lleva a

potenciar su formación tomando del coaching lo que hace más efectivo, motivador y constructor del aprendizaje.

El nuevo panorama educativo exige una verdadera transformación educativa sin embargo este cambio debe de abordarse de manera responsable teniendo en cuenta la crisis social, económica y política que se vive. Además, no podemos ser ajenos a la crisis de valores que se vive actualmente y todo ello asociado a la incertidumbre y desesperanza que sienten algunos jóvenes. Desde el coaching educativo se puede lograr la mejora del aprendizaje ya que se trata de trabajar no solo con el coach sino también con el coachee ya que es el principal agente de cambio que implica reconocerse, cambios que impliquen el autoconocimiento, revisión de cualidades internas y externas de los procesos, es decir un trabajo cooperativo que toma en cuenta aprender a aprender. Por ello, el coaching educativo va dirigido principalmente a formadores y docentes que forman personas, que tienen responsabilidades o que dirigen un equipo de trabajo donde no sólo se optimice las competencias que tengan que ver con lo académico sino también se desarrollen las otras competencias relacionales, emocionales e intelectuales. En tal sentido, las evidencias empíricas que hemos hallado, tienen un correlato en la literatura especializada. De este modo, tenemos que Pozner (2003) ha sugerido estrategias que van desde lo creativo a socializador e innovador ya que el docente tiene la tarea de orientar el aprendizaje hasta el nivel óptimo. Es por ello que desde el punto de vista gerencial esta investigación tiene su respaldo en la transferencia de postulados que van de acorde con la modernidad y que además profesan diversas organizaciones educativas en su tarea de mejorar el desempeño del docente hasta un nivel óptimo.

El logro académico puede considerarse como los productos de los aprendizajes que han venido a conseguir los estudiantes. Viene a ser como un resultante del desarrollo a nivel psicomotor, cognitivo y emocional, así como lo que se puede considerar el

comportamiento social de un proceso de aprendizaje íntegro de los estudiantes dentro de un contexto formal es decir se trata de una red articulada cognitiva que suele generarse por el hombre y que en síntesis resume las variables de cantidad y calidad como factores de medición y predice desde la experiencia educativa.

En ese sentido, Campos (2010) dice:

El logro académico es el resultado del proceso de aprendizaje, lo que involucra todo el cuerpo y el cerebro, quien actúa como una estación receptora de estímulos y se encarga de seleccionar, priorizar, procesar información, registrar, evocar, emitir respuestas motoras, consolidar capacidades, entre otros miles de funciones. (p.6).

Esto puede producir cambios neuronales, conductuales y cognitivos en la persona a partir de la experiencia y la adaptación al ambiente.

Si es que no se tiene en cuenta el peso promedio de cada componente de las variables: coaching educativo, logro académico y desempeño laboral en nuestras propias condiciones, puede ser importante para la formación docente como para las estrategias de capacitación o mediación en el ámbito educativo, esto se puede enfatizar en la mejora del logro académico del alumno y en algunos casos pueden carecer de orientación. Por ello, es importante estudiar las posibilidades que existen en la relación del componente coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral de los docentes en las condiciones concretas de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV– 2018.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

PG ¿Cuál es el grado de relación entre coaching educativo, logro académico y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1 ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018?

PE2 ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018?

PE3 ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018?

PE4 ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018?

PE5 ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

OG Establecer el grado de relación entre coaching educativo, logro académico y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018.

1.3.2. Objetivos específicos.

O_{E1} Identificar el grado de relación entre coaching educativo y logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018.

O_{E2} Identificar el grado de relación entre coaching educativo y logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018.

O_{E3} Identificar el grado de relación entre coaching educativo y logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018.

O_{E4} Identificar el grado de relación entre coaching educativo y desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018.

O_{E5} Identificar el grado de relación entre coaching educativo y desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018.

1.4. Importancia y Alcance de la Investigación

Esta investigación es importante en la medida que se desarrolla resultados:

- a. Se puede observar y valorar teniendo en cuenta la casuística determinada y la información empírica y teórica de la situación actual del coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral de los participantes de la muestra.
- b. Permite el conocimiento y la valoración con imparcialidad mayor y fundamentos de juicios significativos, el efecto, predominio o vínculo que se produce entre cada uno de los elementos del coaching educativo, el logro académico y desempeño laboral teniendo en cuenta la población de muestra, la importancia cada elemento, pero sobre todo poniendo a prueba la conexión del factor calidad educativa.
- c. Es posible conseguir mejores condiciones para el éxito de esta propuesta y su posterior aplicación, por ello es innegable expresar que la calidad en cuanto al rendimiento que tiene el profesor y el nivel que marca el alcance educativo de los alumnos del muestreo son incorporables si se le adecua en los proyectos institucionales u organizacionales de acuerdo a los fines que persiguen los mismos.
- d. Se observa también proporcionalidad entre elementos de juicio de gran utilidad que ayuda a la mejora del crecimiento teórico-práctico de las acciones que buscan una mejora entre las variables estudiadas, incluso las que corresponden a condiciones medibles y las que predominan.

- e. La proporcionalidad de indicadores que se toman en cuenta en la formulación de un tipo de calidad docente de acuerdo a la efectividad de su propio desempeño laboral, es decir se puede utilizar como referente válido en acciones que ameriten un diagnóstico, la explicación predictiva y la transformación del verdadero potencial del docente.
- f. Si se observa la metodología, se puede señalar como un caso poco frecuente de aplicación de las diversas concepciones epistemológicas, lo cual implica la incorporación de instrumentos estadísticos que suelen ser subordinados según el enfoque teórico de la calidad del desempeño laboral docente. Esto será significativo ya que dará lugar a investigaciones futuras que tengan la misma línea de investigación.

Otro punto importante son los alcances de esta investigación los cuales quedaron definidas:

- a. *Alcance espacial-institucional*: Lurigancho-Chosica, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.
- b. *Alcance temporal*: Año 2018.
- c. *Alcance temático*: coaching educativo, logro académico y desempeño laboral.
- d. *Alcance socioeducativo*: porque se realiza fundamentalmente con docentes y estudiantes, sin embargo, no se deja de lado la participación de la Universidad y toda la comunidad educativa.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Existen limitaciones previstas que se pudieron hacer incidencia en la investigación por lo que se pudo controlar el impacto negativo. Estas limitaciones se dieron principalmente en el plano teórico–operativo:

- *Se observó dificultades para tener acceso a fuentes primarias.* – Esto se debió a que hay docentes que consideraron elementos del quehacer educativo que ya estaban determinados como, por ejemplo: los documentos, actas evaluativas, sílabos. También, el ingreso al aula, además la asamblea de índole pedagógico entre otros que tuvieron un criterio restrictivo. Esto se pudo afrontar haciendo la sensibilización, el involucramiento y la coordinación, teniendo en cuenta los casos:
- *En cuanto a las complicaciones que se pueden explicar fue el manejo epistemológico para operativizar las variables de estudio.* - Un ejemplo, es el caso de “coaching educativo” ya que es un término que tiene diversidad de criterios y su aplicación se enriquece en distintos ámbitos. Por lo tanto, fue necesario en empleo de aproximaciones, sobre estudios piloto, focus group planificados y juicio de expertos:
- *El escaso material teórico específico.* - Es decir, se encontró que la información con respecto a las variables estudiadas, presentaba una escasez relativa a la teorización en general. Esta limitación se pudo afrontar con el empleo continuo de las fuentes que estaban aptos, la extrapolación de material analógico y la propia teoría que emergió a raíz del estudio.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Balzán (2008), en su investigación: *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de Educación Básica*, Universidad “Rafael Urdaneta”, Maracaibo, Venezuela, se planteó como objetivo hallar la relación entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente. Aplicó listas de cotejo. Los métodos que emplearon fueron el descriptivo y el analítico. Se pudo concluir que las personas encargadas de supervisar casi siempre tratan de cumplir con las funciones del Coaching. También, es diferente para los docentes que trabajan en las instituciones, quienes indicaron un alto porcentaje y muy importante con respecto a la población que siente que no cuenta con alguien que lo motive al éxito. Por otro lado, al caracterizar las funciones de la persona encargada de supervisar las instituciones de III Etapa de EB que pertenece al Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, se tomó en cuenta las respuestas tanto del directivo como del equipo de administrativos ubicándose en la categoría “Siempre”. Esto demuestra que el supervisor tiene funciones que debe de cumplir de acuerdo a su rol y que en ocasiones hay un porcentaje considerable que refleja el incumplimiento. En lo referente al objetivo, se priorizó los roles y el desempeño del profesorado del instituto educativo investigado que participó en la encuesta calificó el criterio en la categoría “Siempre”, lo cual se traduce en que hay docentes que cumplen con sus roles siempre, sin embargo, esto no ocurre en todas las ocasiones ya que se necesita que el directivo y la persona que supervisa cumplan con el acompañamiento pedagógico de acuerdo a lo planificado.

García, Serrano & Blanco (2016) realizaron un estudio piloto acerca de: *La efectividad del coaching como tratamiento asociado en el trastorno por déficit de atención, hiperactividad*, con niños de 6 a 12 años que formaban parte de un grupo de pacientes en una comunidad de Madrid. El objetivo fue mejorar los niveles del déficit de atención con la efectividad del coaching. La técnica empleada fue una prueba estandarizada, el instrumento la prueba estandarizada de déficit de atención. El estudio fue abierto y se utilizó los métodos prospectivamente y descriptivamente. Este estudio se basó en la educación de manera autónoma. Los hallazgos fueron significativos y arribaron a la principal conclusión: el efecto de las sesiones aplicadas contribuye sobre lo beneficioso que puede ser el coaching especialmente cuando se trata un problema de TDAH, lo que indica que es una ventaja del coaching con respecto a los participantes.

Recalde y Almeida (2014) trabajaron en un estudio titulado: *Tres contra el estrés. Papis, profes y amigos*, en Quito, Ecuador. Esto se realizó durante un plan de concientización en referencia al estrés de los niños, considerando como finalidad la reflexión y concientización respecto a los elementos que existen en el contexto de los infantes, además de informar como los representantes y docentes que tienen el compromiso y la responsabilidad de cuidar de estos, puedan manejar situaciones consideradas de amenaza. Los métodos fueron el aplicado y el descriptivo – explicativo. La técnica fue la revisión documental y los instrumentos fueron fichas de guía documental. La muestra estuvo conformada por niños del centro infantil CEDEIN los cuales conformaron un grupo de 0 a 5 años. Al terminar la investigación se obtuvieron resultados como: Primero, los problemas familiares pueden incidir como factores tensionantes, entre ellos tenemos la separación de padres, maltrato familiar, poca atención y calidad de tiempo. En segundo lugar, el ambiente escolar también puede provocar tensiones en los niños. Es importante que el estudiante cuente con un vínculo de confianza con el maestro ya que esto puede frenar cualquier diferencia acerca de sus características individuales que pueden ser

atacadas por otros niños, entonces se trata de promover un ambiente adecuado que inspire confianza y maneje bien las actitudes de los otros y mejore las conductas del niño que tiene una autoestima baja y por ende bajo rendimiento académico y desinterés por su entorno. En tercer lugar, es importante observar el ambiente y la salud del niño, los síntomas de estrés, la posible enfermedad que padece, etc. De esta manera se podrá enfrentar y acudir a los centros hospitalarios o cualquier centro sanitario en donde tendrá presente que se expone a circunstancias emocionales y de dolor físico, esto también causa un gran estrés al estudiante.

Regalado (2015) escribió un trabajo titulado: *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental de la Ciudad de el Progreso, Honduras*, para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación y Aprendizaje. La investigación planteó la finalidad de encontrar cómo se relaciona la motivación del logro y el rendimiento académico en los alumnos que estudian en el centro educativo objeto de estudio. El muestreo estuvo conformado por 40 estudiantes entre 12 a 16 años. Para desarrollar el estudio se empleó la escala de motivación del logro en cuyos resultados se puede concluir que no hay existencia de relación significativa entre los niveles de motivación, logro y el rendimiento académico entre los alumnos que participaron de la investigación.

Rivera (2015) realizó el trabajo denominado: *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., en el año 2013*. Este trabajo fue realizado con grupo muestral de 107 estudiantes del Instituto República Federal de México, con el objetivo de determinar cómo incide la motivación en el rendimiento académico de los alumnos, encontrando que la motivación del estudiante incide positivamente con su desempeño educativo. Además, tiene la certeza que se

presenta un nexo positivo y moderado significativo entre la motivación extrínseca y el rendimiento académico de los alumnos, además agrega concluyendo que, hay un porcentaje considerable de alumnos que presentan una motivación intrínseca.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Gonzales (2014) realizó una investigación llamada: *Estrés infantil y su intervención en el rendimiento académico de niños en edad preescolar del centro educativo particular parroquial Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús - Huaraz*. El propósito estuvo centrado en la demostración del estrés de los niños y su relación con su bajo desempeño educativo. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, de naturaleza descriptiva, correlacional y se realizó teniendo en cuenta cada lineamiento del diseño no experimental. También se emplearon instrumentos de acuerdo al modelo creado por el autor, todo ello para medir el estrés del niño en la muestra de 116 infantes. Las conclusiones arribaron a que existe el estrés infantil y que hay una vinculación positiva y significativa con el bajo desempeño educativo, en consecuencia, si el niño es expuesto a un estrés mayor, el rendimiento y desempeño escolar puede descender.

Clemente (2012), para obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación, realizó la investigación titulada: *Motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes del área de Comunicación en Educación Primaria de la I.E N° 20825 "Túpac Amaru II" UGEL 15 en Huarochirí*. El trabajo consistió en un diseño de estudio no experimental, de corte transversal y correlacional; la finalidad fue encontrar si se presenta una relación entre la motivación del logro y el desempeño educativo de los alumnos que acuden al centro educativo objeto de estudio. De esta manera se tuvo una muestra de 125 alumnos de diferentes edades del ciclo IV y V de EBR. Se concluyó que: en primer lugar, hay relación entre la motivación de logro y rendimiento escolar en los niños. En segundo lugar, que

cada una de las dimensiones de la motivación del logro guardaba relación con las variables rendimiento en etapa escolar y en estudiantes de Comunicación.

Alcalde y Cordero (2013), sustentaron un trabajo para obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación, lo cual se tituló: *Motivación y rendimiento académico en el área de Matemática de los estudiantes del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión García de Santa Anita*. El diseño que se manejó fue no experimental, transversal-correlacional y el objetivo fue determinar si existe una relación entre el desempeño educativo y la motivación que presentan los alumnos que cursan el 4to grado del centro educativo objeto de estudio, ubicado en el distrito de Santa Anita, en Lima. Para esto, se contó con un grupo maestral de 96 estudiantes del turno de la mañana. Las conclusiones arrojaron lo siguiente: Primero, que hay existencia de una relación positiva de (0,922) y significativo con un valor de $p=0,00$ entre el desempeño educativo y la motivación con respecto al grupo focal. En segundo lugar, se encontró que existe una relación positiva de (0,789) y significativo con valor de $p= 0,00$ entre el desempeño educativo y la motivación intrínseca. En tercer lugar, demuestra que hay se presenta una relación positiva de (0,816) y significativo con valor de $p= 0,00$ entre el desempeño educativo y la motivación extrínseca, lo cual significa que ambas variables están relacionadas haciendo influencia en el desempeño del estudiante de acuerdo al área de estudio.

Mandujano (2013), en su investigación *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal docente y administrativo de las instituciones educativas de Lima metropolitana*, considerando un universo constituido por 82 docentes y con un modelo de 45 colegas, se emplea técnicas y aplica cuestionarios de 36 interrogantes de las cuales cada interrogante se desglosarán y respuestas alternativas. De esta forma, se consigue información que indica que el ambiente institucional establece la conducta de los empleados. En ese caso, se determina que no fue satisfactorio ni productivo para el

instituto educativo, tanto para el buen desempeño docente como administrativos en las instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Al respecto, Duarte (2012) en su estudio denominado: *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, en la Universidad San Cristóbal de Huamanga, en el Perú* - Tesis para optar al grado académico de Doctor en Educación. Demuestra que los sucesos positivos en el colegio influyen gratamente en la evolución personal y profesional del docente lo que se refleja en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; sin embargo, los acontecimientos negativos generan insatisfacción que origina un rechazo a la responsabilidad con la profesión, los estudiantes y también con el instituto académico. Para llegar a esa conclusión, se desarrolló una investigación cualitativa, además de ser exploratoria y de profundización. Para la fase exploratoria se utilizó una población compuesta por los 61 profesores con una muestra aleatoria de 30 docentes y en la de profundización ,545 de los cuales 114 docentes acuden a las instituciones públicas y 131 a las instituciones privadas.

Mendoza (2015) realizó el trabajo titulado *Coaching y su aplicación en la IE 14344-Piura*. El objetivo fue analizar y describir los efectos del coaching y su aplicación. Los métodos fueron el aplicado y el comparativo. La técnica fue la revisión documental y el instrumento un portafolio donde se registraron los aspectos más relevantes del coaching. La conclusión de este trabajo es que el coaching puede ayudar a los docentes a mejorar sus destrezas de trabajo ya que es través de elogios y retroalimentación positiva que se puede mejorar, incluso se puede evidenciar si se rescata algunos aspectos teóricos que tiene el coaching. Se trata entonces de un acompañamiento básico que puede partir con la participación de un entrenador que es el coach hacia un estudiante que domina poco o tiene una experiencia básica o desconocida, es decir el coaching interviene mediante la escucha activa, la selección de estrategias pertinentes y la forma del manejo del líder con relación a la estrategia a aplicar con los estudiantes. Además, el coaching puede permitir que el

mismo entrenante, puede dar solución a él mismo, quiere decir, el que está interesado en mejorar puede plantear una estrategia determinada que le permita mejorar significativamente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases teóricas generales.

2.2.1.1. Bases epistemológicas.

Esta investigación asume como paradigma en lo epistemológico al constructivismo. De acuerdo a esta premisa, De Zubiría (2006) indica que el origen de las diversas posturas según la epistemología constructivista se encuentra en los postulados de Vico y Kant en el siglo XVIII. De igual manera el autor indica como principio la epistemología constructivista ya que sienta sus bases en el conocimiento de la misma realidad que construye el ser humano. En el segundo principio se indica que existe una multiplicidad de realidades constructos que el individuo asume de manera individual y puede no estar gobernada por leyes naturales. Finalmente, en el tercer principio se indica que la ciencia no descubre realidades existentes, sino que puede construir, crear e inventar otras realidades.

Para Piaget, es importante conocer las características del sujeto con respecto al objeto que se quiere conocer ya que existen estructuras en lo cognitivo que han sido previamente construidas, de esta manera se puede asimilar el objeto de conocimiento. Este proceso de asimilación permite la transformación del aparato cognitivo y por consiguiente se acerca a una lectura del objeto resultante de la primera y por lo tanto con estructuras las cognitivas modificable.

2.2.1.2. Bases psicológicas.

Teniendo en cuenta la base teórica estudiada en el ámbito psicológico se relacionan con el desarrollo y los procesos de aprendizaje del estudiantado, los cuales han sido

reiterativas. De esta manera se pueden presentar bases psicológicas teniendo en cuenta el enfoque cognitivo investigativo, por ejemplo, la teoría genética de Piaget (1946) que trata sobre los procesos que se involucran en el desarrollo de los aprendizajes. También, la teoría socioculturalista de los procesos psicológicos superiores, lo cual tiene una vinculación con el aprendizaje que se suele desarrollar y la importancia de los procesos interpersonales. Para Vygostky, (1979) significa que el conocimiento previo está organizado en bloques de relaciones y procesos como factor decisivo en el momento de actualizar los conocimientos.

También se considera como una base teórica psicológica: la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. En primer lugar, cuando se habla del incremento de puestos laborales se habla de hacer real una ocupación que se necesita en determinado lugar y tiempo. Sin embargo, esto va más allá de la materialización de una ocupación ya que se tiene que ver con dos grupos que se necesitan mutuamente en el desarrollo de las organizaciones. Es por ello, según la psicología del trabajo, lo que se busca es poner en claro lo que las organizaciones deben de hacer con el fin de estudiar los procesos psicológicos y el comportamiento de las personas para gestionar al personal y a la organización. Por ejemplo, si se toma el trabajo de consultoría que hoy en día ha proliferado en todos los estamentos de estado, esto se trataría un tipo de puesto abstracto pues el puesto en sí no se trata de algo concreto donde se realiza funciones determinadas. De estos se concluye que es necesario que se materialice el trabajo para hablar realmente de puesto. Por lo tanto, su aplicabilidad en el coaching podría resultar efectivo si se conoce las estructuras organizacionales de la empresa.

En suma, cada puesto de trabajo tiene sus exigencias en cuanto a formación, por lo que es primordial contar con un ambiente agradable como principio, esto hará que se contribuya al bienestar laboral de tal manera que los trabajadores optimicen su rendimiento

con eficacia. Por ello, la mayoría de las organizaciones cuenta con un psicólogo que se encarga de reclutar a su personal ya que tiene el conocimiento para la selección de aptitudes y actitudes de los postulantes a un trabajo, de esta manera pueden hacer sus intervenciones profesionales.

2.2.1.3. Bases pedagógicas.

El logro académico sienta sus bases principalmente en lo socioeconómico, los métodos de enseñanza, los saberes de los estudiantes, etc. Para Jiménez (2000) el logro académico es un “nivel de conocimientos demostrado en un área o materia comparada con la norma de edad y nivel académico” (p.80). Es decir, que a pesar de que el individuo tenga capacidades intelectuales que lo lleven a obtener un logro académico, no necesariamente puede tener un rendimiento satisfactorio, ya que hay factores que influyen directamente como lo es el sistema educativo y las características que moldean al estudiante donde tiene que ver su vida social y sus capacidades personales al igual que las cosas que lo motivan dejando claro que los factores intrínsecos y extrínsecos son todo para obtener el logro académico, pero la inclinación se va más hacia el factor intrínseco que tengan el individuo en involucrarse en su educación académica. Ibarra, M. & Michalus, J. (2010), siguiendo los resultados del Informe Coleman en 1966 *Igualdad de Oportunidades en Educación*, reafirma que “en la explicación del rendimiento escolar, lo más importante son las características de los propios estudiantes y que el conjunto de factores escolares aparecen como irrelevantes o poco relevantes” (p.67).

En general, se tiene que se empleó como bases pedagógicas, las siguientes:

La educación ambiental: surge por primera vez en documentos de la Unesco (Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura), se inicia en la conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente para definirlo y destacar su importancia para un cambio de los modelos de desarrollo. En la actualidad, la EA ha

tenido cambios transformadores debido a que se utiliza como una herramienta fundamental para que se gestione la conciencia del ambiente, siendo esto un proceso que tiene dinámica y permite la participación de los individuos y de esa forma generar en la sociedad la responsabilidad de mantener el ambiente equilibrado y tener al margen los problemas de ese tipo.

Guier (2002) define la EA como:

Un proceso inherente a todo espacio educativo, conducente a la formación de personas despiertas a su realidad y conscientes de que pertenecen a un sistema ecológico global, regido por una serie de leyes y principios que deben conocerse y sobre todo, respetarse para garantizar la vida misma. (pp.2-3).

Existen tres categorías de educación ambiental. La formal se desarrolla a través de un currículo transversal dentro de una educación tradicional. La no formal se expresa por medio de la difusión de los aprendizajes, los comportamientos positivos y, además, de valores en el contexto del modelo educativo tradicional sin certificaciones o título. Finalmente, la informal se reproduce de forma espontánea y no planificada sin estructura pedagógicas.

Es muy frecuente que la educación se encuentra limitada solamente a la escolaridad causando efectos negativos en otras áreas o prácticas que la sociedad permite que son realmente importantes para que un individuo esté formado correctamente, por lo tanto González (1993), ha destacado que hay dos tipos de educación, las cuales son la formal y la informal, en donde la primera se centra en lo académico y no evalúa ni certifica todos los logros alcanzados que en la educación informal, que más que todo viene a ser las experiencias vividas en el entorno. De esa manera, Trilla (1996) explica que en la educación no formal se tuvo un inicio histórico, ya que surge debido a las problemáticas que se tuvieron anteriormente para poder escolarizar a la población y se busca conseguir

los propósitos educacionales en beneficio para la población y más que todo es un complemento que ayudará a reforzar los propósitos académicos.

Aprendizaje significativo: Juan tiene un problema con su celular y decide ver un video para solucionarlo cuando escucha los pasos que debe hacer para arreglar su móvil, los sigue atentamente y logra solucionarlo. Lógicamente consigue seguir la secuencia porque sabe el sistema y programas del aparato, esto significa que asocia sus conocimientos a unos nuevos que escucha en el video, de esa manera logra un aprendizaje nuevo.

Este ejemplo es un caso de aprendizaje significativo para llevar a cabo la asociación de un conocimiento previo y su transformación en uno nuevo, este debe ser útil para la persona en la aplicación a su vida cotidiana.

Para que esto sea posible se debe partir de lo general a lo específico además que debe serle útil al estudiante, En ese proceso de enseñanza –aprendizaje se debe tener en cuenta lo siguiente: considerar los conocimientos previos, motivación constante, un ambiente de confianza hacia el profesor, generar actividades de participación del estudiante, realizar el modelado como ejemplo, orientar su conocimiento para que no se equivoque y crear un aprendizaje relacionado en un ambiente sociocultural.

En un salón de clase se debe averiguar qué sabe el estudiante sobre el nuevo tema, si se asocia a la realidad o al campo de trabajo del joven va a ser motivador porque sentirá que eso le será útil. También es necesario que tenga la confianza para poderse expresar con libertad y preguntar todas sus dudas con esto se consigue que interactúe con sus compañeros en busca de una adecuada participación sin temor a expresar sus ideas y experimentar sobre el producto que realizará en la clase. Así mismo, el profesor verá si es necesario realizar un modelado con diversos ejemplos para que favorezca el aprendizaje de los jóvenes. Finalmente, es necesario orientar la adquisición del nuevo conocimiento para

que no se equivoque en sus apreciaciones y poner el aprendizaje en una situación contextual en la que se pueda aplicar y llevarse a cabo porque la utilidad es fundamental para que el aprendizaje sea significativo para ellos.

Según Rodríguez (2008), no habrá aprendizajes nuevos y significativos si no se tiene presente una idea coherente que ayude a toda la cognición del estudiante; dicha estructura es indispensable para que tanto los nuevos datos como las ya existentes en la memoria conformen un mejor conocimiento.

2.2.2. Aplicación del coaching educativo.

2.2.2.1. Origen, fundamentos y significado de coaching.

La palabra *coaching* viene del húngaro *kocsi*, que significa una carreta especial que tiene un sistema de suspensión de mayor acceso por lo que toma el nombre de la ciudad húngara: Kocs. Luego, esta palabra pasa al alemán con la voz *kutsche*, al italiano *cocchio*, al inglés como *coach* y finalmente al español como *coche*. En ese sentido, se puede observar que el coaching es usado en distintos lugares ya que transporta a las personas de un lugar a otro, proyectándose donde están y donde quieren estar. Los orígenes del coaching no son precisos, definidos a una corriente de pensamiento, sino que resulta como una confluencia con numerosas ciencias, disciplinas y pensadores. El coaching, surge como estudio en Estados Unidos y Canadá, a finales del siglo XX, teniendo como precursor ideal John Whitmore cuyos trabajos han sido detallados en el campo empresarial logrando gran aceptación. También ha ocurrido que en ocasiones se dice que no hay un único origen y se desconoce el “padre” del *coaching*. Por lo tanto, no hay un término único que lo defina, sino que todas se pueden aceptar al tener un valor teórico destacable.

El *coaching* en general se puede decir que surge en USA y que tiene como objetivo aumentar el rendimiento individual y por consiguiente grupal de los deportistas y atletas. La primera edición de *El juego interior del tenis*, de Timothy Gallwey, sienta las bases de

los paradigmas del coaching y lo relaciona con la palabra aprendizaje por la relación con la acumulación de información y de comportamiento. En consecuencia, desde hace décadas existe una finalidad muy variada, la cual es expandir las intervenciones del coaching y especialmente referida al mundo deportivo y a otros ámbitos como el educativo. Este propósito dio lugar a diversos caminos en lo que puede desarrollarse el coaching, más allá del mundo deportivo. En suma, desarrollar las maneras del compromiso educativo es primordial para que los individuos se consideren más eficientes, en otras palabras, personas que son capaces de alcanzar sus propios propósitos de manera que cada uno puede conseguir resultados más alentadores. En segundo lugar, es difícil crear una metodología para solucionar problemas en el ámbito educativo y la resolución de los problemas. Cuando un individuo investiga lo hace con el objeto de tener entendimiento sobre el inicio del coaching y de esa forma conocer los motivos del porqué tantos profesionales de las diferentes materias han colaborado en su nacimiento y que pueda desarrollarse como una profesión que colabora en el surgimiento de nuevas teorías y actividades que ayudan con la evolución de los individuos y que tiene enfoques muy novedosos, es decir, esta nueva profesión sirve para el individuo, para que acumule conocimientos y surjan nuevas metodologías, por lo que se ha considerado que el coaching ha llegado a la sociedad dispuesto a quedarse.

Según Bayón et al. (2006):

El coach puede desempeñar siete roles distintos en la relación con el pupilo: maestro, socio, investigador, espejo, profesor, guía y notario. En los sentidos más educativos tenemos que como maestro, el coach coordina, modela, encauza y analiza. Además, mantiene una escucha activa, promueve la reflexión, demuestra interés y respeto por el aprendiz. En otro sentido que también se puede mencionar el aspecto educativo que es el de investigador, en el que se asume una función

indagadora; pregunta, descubre necesidades, muestra curiosidad, pero, a la vez, lo hace con rigor. (p.47).

Bisquerra (2008) indica que en los últimos años el coaching ha tenido escasa propulsión en el contexto académico, pues los educadores suelen ocuparse muy poco en la labor del coaching y existe unos escasos de estudios científicos relacionados a su incorporación y al aprendizaje. No obstante, Desde hace algunos años la situación ha cambiado y se puede encontrar mayor interés en estudios en referencia a la aplicación del coaching en este ámbito.

El coaching, como estrategia formativa puede tener importantes resultados si se tiene en cuenta aproximaciones estratégicas en determinado contexto profesional. Es decir, está orientado a ser aplicado por el docente teniendo en cuenta que lo que se busca es optimizar el rendimiento académico de los estudiantes y asegurando resultados positivos (Teeman, Wink y Tyra, 2011). Es por ello que se insiste en la importancia de incorporarlo, no solo como un programa que dure determinado tiempo sino ser parte de la formación inicial de los futuros docentes; como parte de su desarrollo profesional y personal y enmarcada en una propuesta de avanzada desde las aulas universitarias. En esa línea, es importante considerar la propuesta de Bayón et al. (2006) y de Carril (2008) con respecto a su aplicación en el ámbito universitario. Carril, propone estos principios que conforman la importancia del proceso del coaching:

- a. Se debe de tomar en cuenta el autoconocimiento y aceptación de uno mismo;
- b. Es importante estar motivado y tener una meta, es decir, salir de la zona de confort;
- c. Apropiarse de sus propios avances y seguir la intuición dominando nuestro tiempo;
- d. La reflexión constante para avanzar.

De acuerdo a Bayón, estos pilares pueden determinar las fases de la propuesta de un modelo de coaching:

- a. En primer lugar, la pre contemplación, tener en cuenta la toma de conciencia y la importancia del cambio);
- b. Reflexión en base a autoanálisis reconociendo sus carencias, orden de conocimientos y planeación;
- c. Hallazgo, es posible detectar las creencias y el nivel de responsabilidad;
- d. Tener un Plan de acción que contemple responsabilidad, finalidades concretas, realistas, estimulantes y personales; y
- e. Tener en cuenta el método transferencia de los conocimientos, ejecución de manera autónoma.

Otro aporte importante es que el coaching educativo es un desarrollo nuevo de enseñanza aprendizaje que ayuda a quienes lo practican a desarrollar sus competencias. Pérez (2013) lo define como una disciplina que contempla nuevas metodologías, nuevas formas de enseñanza, de tal manera que se observa otro concepto de aprendizaje, quedando que considera que el coaching educativo busca describir la ciencia de forma particular donde el coach y el otro el coachee están alineados en el propósito. También, el coaching educativo se considera como una forma de acompañar a otra persona en un proceso de renovación, es decir cuando más la persona lo necesite y hasta que logre sus metas que lo lleven posteriormente al éxito, a conseguir la autonomía y a realizarse a sí mismo teniendo en cuenta su desarrollo potencial y haciendo posible sus habilidades que emergen a raíz de la aplicación del coaching.

2.2.2.2. Características.

El coaching educativo es una de las habilidades más recomendables para el crecimiento profesional tanto para docentes, directivos y demás personal, todo lo cual de hecho redundaría de modo positivo en los resultados en los estudiantes. De acuerdo a esta premisa, las personas pueden ser más optimistas y saber relacionarse en determinados

espacios ya que el coaching se desarrolla en un ambiente libre de creencias restrictivas sobre uno mismo lo cual es positivo ya que promueve que abandonemos costumbres incide en nuestro desenvolvimiento y nos ayuda a descartar formas de pensar inútiles.

Entre las principales características del coaching educativo se pueden mencionar:

- *Específico*: cuanto más analíticos sean los objetivos, más sencillo va a ser concretarlas en la realidad práctica.
- *Cuantificable*: todo objetivo o meta debe ser pasible de medición, debe cualificarse, es decir, debe poder evaluarse a través de notas o rúbricas.
- *Concordancia en anhelo de objetivos*: no solamente deben estar claros los objetivos, sino que deben ser compartidos o tan bien visionados por los estudiantes, con lo que se generará mayores posibilidades de concreción de dichos objetivos.
- *Realista*: el objetivo debe ser medido en las posibilidades reales y debe ser aplicable en todo momento.
- *Sistemático*: debe ser planeado por etapas, por fases, es decir, debe haber una sistematicidad en el aspecto de cumplirlos. Se debe tener claro que no hay objetivos que interfieren en un programa, secuencia o tiempo.
- *Enunciados en positivo*: debe generarse preguntas siempre en sentido positivo, es decir, se debe crear opciones en lugar de dar sesgos imperativos.
- *Aplicable y útil*: se debe tener en cuenta que el objetivo y su aplicación en su real dimensión, es decir que sea de una utilidad significativa en la vida cotidiana.
- *Dotado de ética*: siempre que sea pertinente y se tenga una relación natural, los objetivos deben estar vinculadas a la educación en valores para darle una mayor transversalidad.

El coaching puede ser considerado como parte fundamental de la enseñanza, es decir, uno mismo tiene que creer en sus conocimientos y habilidades que le ayudarán a

cumplir un objetivo específico. Es así que el coaching resultaría eficaz en la enseñanza en la medida que forme parte de las creencias de cada profesor utilice estos principios para impactar de manera positiva en el aprendizaje de los alumnos (Hochberg y Desimone, 2010). De esta manera, resulta importante saber que el coaching puede ayudar y alentar a los profesores en cuanto estos apliquen nuevas estrategias, es decir, el coaching posibilitará el incremento de la confianza del profesor influyéndolo positivamente para que mejore su desempeño en torno a la enseñanza de sus estudiantes, de ahí que, algunos profesores que conocen el coaching suelen tener mayor nivel de eficacia para utilizar estrategias que impactan en el aprendizaje en comparación los profesores con escaso conocimiento del coaching.

2.2.2.3. Modelos de coaching.

En cuanto a los modelos del coaching educativo, tenemos principalmente dos modelos, el coaching directivo y el coaching escolar.

Coaching a nivel directivo: Duhne, Garza y Quintanilla (2011) indican que el coach directivo es una persona que se encarga de movilizar a un grupo de personas hacia una visión conjunta y del mismo modo los ayuda a maximizar su compromiso con respecto a los fines y objetivos de determinada organización. Un directivo que toma en cuenta los principios del coaching puede desarrollar su propia autoestima e influir en la de sus colaboradores, del mismo modo puede determinar su accionar en orden organizándolo con el paso a la acción acertada, el desarrollo de la evaluación periódica y el paso de la evaluación enfocada en resultados.

El Ministerio de Educación (2017) mencionó que el Líder pedagógico de toda institución educativa es el director por lo tanto es el indicado a ser el indiscutible *coach* de la institución educativa. Una gestión directiva centrada en el ámbito escolar promueve que los actores educativos se orienten a mejorar los aprendizajes mediante el trabajo

colaborativo. Otro punto a considerar es que el directivo cumple un rol importante como líder pedagógico y que realiza labores de acompañamiento que suelen ser concertadas para promover la mejora continua del desempeño del docente y por ende del estudiante.

Además, hace que la comunidad educativa se esmere para lograr las finalidades institucionales y los compromisos de gestión del Ministerio de Educación.

Coaching a nivel escolar: Gaetan (2012) refiere que “el coaching escolar es una actividad de acompañamiento orientada a desarrollar la reflexión de cara a una modificación del comportamiento y a optimizar el potencial de los jóvenes en su escolaridad” (p.30). No obstante, este método se puede introducir en la enseñanza del contexto académico, teniendo en cuenta su disciplina y resultado. De esta manera, el coaching promueve el avance de objetivos planificados y resalta su potencialidad en el talento del individuo que acompaña y que busca el cambio positivo en algunos hábitos. Es así que hablar del coaching educativo, involucra orientar su aplicación desde el líder profesional, que no es más que el rector del centro educativo hasta el último integrante que forma parte de la comunidad educativa de tal manera que se consiga el éxito. Bou (2013) indica que “el coaching educativo se puede definir como una disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje” (p.12). En suma, el coaching escolar debe de ser orientada a conseguir una metodología que procure cambios en el ámbito educativo y por ende influir en la mejora de la calidad educativa de nuestro país.

2.2.2.4. Agentes implicados en el coaching.

Diversas teorías que hablan sobre el coaching educativo se basan en los principios socráticos de acuerdo a la teoría de la libertad de Jhon Withmore: El método socrático, utiliza la mayéutica sistémica, racional y profunda y está enfocado en diversos conceptos, teorías y problemas esenciales del quehacer. En esa línea, Ravier (2005) señala que el

Sócrates es uno de los primeros personajes que se le relaciona con el origen del coaching ya que desde su rol de maestro permitía que los jóvenes examinen sus propias vidas y tomen conciencia de cómo hay que vivirla. Por consiguiente, para poder lograr ese movimiento de cambio utiliza la mayéutica por medio del cual el cliente (coachee) halla la propia verdad de su existencia.

Una característica del método es que Sócrates enseñaba a partir del conocimiento que tenía uno mismo, en otras palabras, era el mismo individuo quien hacía el hallazgo de la verdad por sí sólo. En tanto, la mayéutica evade toda forma de aprendizaje teórico, en otras palabras, el docente no promueve el aprendizaje, por el contrario, promueve la valoración de los conocimientos adquiridos por el estudiante en base al diálogo, punto importante para el logro de los conocimientos.

2.2.2.5. Modelo educativo de coaching.

El coaching educativo reconoce como principal objetivo el fortalecimiento del proceso enseñanza aprendizaje a través de los maestros, es decir, existe de antemano un líder en dicha institución que busca una meta cambiante al ambiente y que lo promueve en la institución educativa desarrollando habilidades diversas que ejercen cambios significativos.

De acuerdo con Bou (2013), las competencias aptitudinales, conocimientos, habilidades e inteligencia, competencias de personalidad, etc. definen el carácter y la forma de ser del *coach* haciendo posible el desarrollo de ambientes sociales y competencias técnicas en el ámbito educativo. Esto quiere decir que el directivo que conoce el coaching y su aplicación puede lograr nuevas maneras de pensar y de observar la realidad en sus estudiantes y profesores, conduciéndolos hacia el empoderamiento de sí mismo como guía y orientador de la transformación de la escuela. Es por ello que cuando se promueve el coaching en el ámbito educativo se requiere de una persona que además de ser profesional

sea creativo y capaz de manejar las maneras del pensamiento, además de identificar las expectativas que requieren los docentes y que esté dispuesto a conseguir objetivos empleando estrategias pertinentes y oportunas.

2.2.2.6. Valoración del proceso coaching educativo.

Borja (2016) menciona que el *coach* dentro de la escuela ejerce un liderazgo pedagógico teniendo como finalidad la inspiración y ser el ejemplo a seguir. Estas personas suelen comunicarse con respeto y fomentan la comunicación flexible, en democracia, interesándose por los problemas de la institución y teniendo en cuenta autocontrolar las conmociones. Eso explica que todo individuo que ejecuta la labor de *coach* debe de tomar en cuenta la motivación e inspirar respeto mediante su trabajo para que así oriente permanente a los coachees que quieren desarrollar diferentes habilidades para la mejora de la autoestima de forma permanente.

El coaching educativo ayuda a crear condiciones de acuerdo a las necesidades de aprendizaje y crecer a partir de una metodología experiencial donde la mayoría de profesores y estudiantes pueden llegar a nuevas soluciones en base al autorreflexión.

2.2.2.7. Cualidades del coach – tutor.

William Hendricks (1996) indica que un buen coach puede ocupar espacios importantes de aprendizaje con el coaching educativo, es decir, se interesa en el desarrollo holístico del estudiante y hace posible la optimización de cualidades, habilidades, actitudes, competencias, creencias, valores, etc. factores que influyen en el ámbito personal y profesional.

Un buen coach toma en cuenta las habilidades de los directivos y el nivel de competencia de cada equipo; por eso hace uso de técnicas y habilidades con los cuales reflexionan en comunidades y plantean alternativas de mejora conjunta. En esa línea, es importante detallar cómo debe de ser el coach y qué características debe de tener:

- En primer lugar, un coach debe de ser empático, es decir se trata de una persona que entiende el punto de vista del otro y si tiene dudas pregunta y reflexiona. Esta forma de acercarse al otro hace que se involucre y entienda el sentir de las personas, punto de partida para transformar un equipo.
- En segundo lugar, el coach tiene que expresar claridad. Es decir, debe de estar pendiente de la comunicación con su coachee y que entre ambos exista claridad, comunicación y comprensión para avanzar juntos.
- Debe de haber una construcción de confianza entre ambos. El coach debe de tener la seguridad de hacer sentir al coachee que cree en él y que tiene la confianza de desarrollar sus competencias.
- Es importante dar una retroalimentación oportuna para conseguir el éxito. El coach debe de acompañar al coachee y ayudar a establecer una dirección.
- El coach debe de ser paciente, inspirar confianza y seguridad frente a otros.
- El coach debe de practicar la confidencialidad porque de esa manera construye una relación entre coach y coachee basado en la credibilidad y la confianza.
- Finalmente, es importante resaltar que el coach debe de demostrar respeto, paciencia y compartir las metas de manera conjunta para conseguir el objetivo.

2.2.2.8. Competencias genéricas del coach.

El coach debe de tener competencias genéricas y habilidades esenciales para su vida. Estas competencias se traducen en habilidades, capacidades y conocimientos que en su conjunto ayudan a cumplir eficientemente una tarea. Se entiende por competencia como algo que hace que un individuo se encuentre competitivo para ejecutar una labor o función de forma exitosa. En esa línea, las competencias genéricas son transversales por lo que puede abrir paso a una variedad de desempeños, no solo el ámbito educativo.

De acuerdo con Tobón (2009), las competencias genéricas son características de cada individuo y están relacionados con el rendimiento que este tiene en una situación de trabajo. Es decir, la persona es capaz de utilizar sus propios recursos, habilidades y destrezas de acuerdo al ámbito en que se desempeña y con el fin de concretar sus metas.

Las nuevas estrategias pedagógicas, priorizan la centralidad en el sujeto que aprende, es decir se fomentan el desarrollo de actitudes y de autonomía ya que asume y asumir un papel de responsable de su aprendizaje. Se trata de una colaboración mutua que tiene un objetivo común y que requiere de la colaboración entre pares, la adquisición de valores y las competencias específicas profesionales. Estas competencias pueden ser desarrolladas si se tiene un cambio de postura, un cambio de modelo pedagógico que los ayude a enfrentar los nuevos retos.

En este sentido, la educación, desde el punto de vista transversal, promueve la creación de experiencias de aprendizaje donde se desarrolla habilidades de forma integral. En tanto, no es más que la activación eficaz de diversos dominios de aprendizaje y enseñanza que los lleve al éxito de la asignatura.

Scott (2007) indica que las competencias genéricas se refieren a conductas observables, actos propios en función al trabajo educativo de distinta profesión, hasta el ámbito de producción con una educación por resultados. En suma, estas conforman el perfil del profesor, por ello se debe de tener en cuenta el comportamiento y niveles que difieren según el compromiso y las metas educativas.

2.2.2.8.1. Emprendimiento.

El emprendimiento es un fenómeno que toma en cuenta la actitud y aptitud del individuo que se hace cargo de una situación problema potencial, generando ideas y oportunidades a través de un proyecto innovador. Este emprendimiento puede ser desde un proyecto donde se persigue un determinado fin económico, político o social hasta una

simple producción que busca mejoras rápidas cuando se presenta un ambiente de incertidumbre y de innovación. De acuerdo a esto, se puede complementar con el concepto de actividad emprendedora:

Según Kundel (1991):

La actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio (p.16).

Según Stevenson (2000), “emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” (p.45).

Cuando se habla de emprendimiento se está refiriendo específicamente al individuo que distingue como emprendedor, lo que indica que es un sujeto que está dispuesto a correr riesgos o a vivir aventuras sin saber el futuro que le espera. En la actualidad los emprendedores son distinguidos debido a la actitud que tienen para realizar un proyecto con fines de lucro o sin ellos, de igual manera se puede notar una distinción entre un sujeto común con un emprendedor y eso se puede notar de acuerdo a su actitud, ya que el individuo que emprende tiene las capacidades y las ganas de crear y llevar a cabo sus ideas al generar un bien o servicio tomando la responsabilidad en todos los problemas que puedan surgir.

Al igual que son observadores sobre las oportunidades que su entorno les brinda y que otros no han podido descubrir. Además, tienen iniciativa para estructurar el proyecto al igual que la habilidad de comunicar y convocar si es necesario a un grupo para laborar y comenzar con su proyecto no titubeando al iniciar a pesar de los temores que puedan surgir, generando un gran impacto en su vida al ser capaz de realizar cosas nuevas y novedosas para su comunidad, de igual manera el sujeto posee gran flexibilidad de

adaptación pudiendo transformar las situaciones que se le presentan de manera positiva y negativa, viéndolas como una oportunidad para crecer. No obstante, su autoestima siempre es alta y tiene confianza en su trabajo, además, de trabajar con mucho esfuerzo para brindarse las oportunidades.

Asimismo, el sujeto tiene la capacidad del positivismo tanto para su persona como para tercero y es capaz de generar ambientes favorecedores que le permitan el logro de propósitos, también se ha visto en una persona emprendedora la capacidad de que con poco capital puede crear ganancias muy lucrativas, todo eso con su propio esfuerzo.

2.2.2.8.2. Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se refiere al grupo de personas organizadas para hacer un trabajo en común. La cooperación considera compromiso entre los miembros que lo conforman y el uso de diversas estrategias, procedimientos y metodologías para lograr los objetivos propuestos.

El trabajo en equipo tiene las siguientes características:

Es parte de una integración armónica de funciones y las actividades son desarrolladas por diferentes personas.

Las responsabilidades son compartidas con todos sus miembros.

Las actividades que se desarrollan se deben de hacer en forma coordinada. Es decir, el trabajo en equipo es complementario en base a la coordinación, comunicación, confianza y compromiso de cada individuo que lo conforma. Esto significa que cada individuo es responsable y aporta individualmente.

El trabajo en equipo busca que todos sus miembros participen desde la planificación y apunten a un objetivo en común, lo que significa que las personas que lo integran deben de tener en claro los objetivos y metas del equipo de trabajo.

Las personas que son parte de un equipo de trabajo saben que es un deber anteponer sus propios intereses personales a las del grupo, por lo tanto, se valora y acepta las competencias individuales permitiendo que cada uno de los miembros se exprese y comparta sus opiniones.

Un factor fundamental es que en el trabajo en equipo se promueve los canales de comunicación ya sea formales o informales e incluso se elimina las barreras de comunicación lo cual se puede retroalimentar de forma constante. Esto sucede debido a que el ambiente de trabajo es armónico y permite la participación de cada uno de los integrantes del equipo, esto resultará en la mejora del desempeño.

Las personas que trabajan en equipo desarrollan sus competencias y tienen distribuido la participación de cada integrante con el fin de ser capaces de gestionar el tiempo, la responsabilidad y el compromiso. También el desarrollo de capacidades facilita la comunicación y el establecimiento de relaciones interpersonales.

El trabajo en equipo es una estrategia colaborativa que consiste en una reunión de personas que colaboran e interactúan de manera organizada y para un fin determinado. Estos equipos de trabajo promueven el desarrollo de habilidades y conocimientos de tal manera que se requiere estar comprometidos para el objetivo lograr el objetivo en común. En consecuencia, en cada equipo existe una interdependencia entre los miembros primero a nivel individual y luego a nivel grupal.

Esta competencia es importante porque desarrolla habilidades como la comunicación, autocontrol, relajación y gestión de conflictos, por lo que es necesario su intervención en tres líneas de acción: la creación de equipos, el trabajo en equipo y la dinámica de grupos.

Para la creación de los equipos de trabajo se debe de tener en cuenta las reuniones, los talleres y los seminarios. Luego, el trabajo en equipo que se realiza teniendo en cuenta

la motivación individual, la fijación de metas, los actos sociales y las estrategias de apoyo. En las dinámicas de grupo se permite el desarrollo del proyecto o actividad temiendo en cuenta cómo subsanar algunos errores.

Este tipo de actividad se realiza con individuos diferentes, es por eso que es usual que se encuentre algunas dificultades técnicas, económicas, de estrés, diferencias culturales, educativas, diferencias de intereses o de forma de trabajo entre los miembros del equipo. Si se gestiona de manera adecuada el conflicto se tendría como resultado una mayor productividad y por lo tanto una relación laboral positiva.

Otras estrategias que pueden complementar el trabajo de grupo es la planificación, las prácticas de dirección de proyectos y la distribución de roles. De esa manera, se manejan apropiadamente las diferencias de opinión que conlleva a optimizar la creatividad y la toma de decisiones.

2.2.2.8.3. Resolución de conflicto.

Se entiende por conflicto a una situación donde hay intereses opuestos. Sin embargo, esto es parte de nuestra vida y trae consigo una gran fuente de aprendizaje. Para empezar, es innegable que a la hora de hablar de coaching y de cómo optimizar el rendimiento del trabajo o estudio, es posible que se ingrese a un ambiente de conflicto. Conflicto no siempre significa caos, conflicto puede significar aprendizaje porque allí entra a tallar una serie de habilidades, competencias y capacidades para solucionarlo.

Las consecuencias negativas de un conflicto se pueden evitar debido a que todo individuo tiene las capacidades para poder abordar el problema, bien sea porque son innatas del ser humano o porque son estrategias que pueden aprenderse a lo largo de la vida. Muchas veces en los entornos del individuo tanto familiares como individuales no está ella, pues se puede ver que estos sujetos carecen de habilidad para afrontar un conflicto sin maximizar su gravedad y de esa forma el mismo individuo no puede

desarrollar las capacidades de resolución de conflictos debido a que esto se trata de ser asertivo en todo momento y ser empáticos con otro teniendo la habilidad de comunicar sus opiniones sin imponerlo, además de escuchar y comprender las opiniones de terceros, en donde estas habilidades son eficaces en la sociedad.

La participación activa de las personas involucradas en la problemática es indispensable su participación en la propuesta que se realiza para que puedan aportar soluciones y análisis variados y poder generar una propuesta que sea aceptada por todos, permitiendo que en los individuos haya crecimiento personal y de organización.

Un ejemplo claro es cuando hay individuos involucrados en conflictos, por lo general en una relación en donde es imprescindible que uno de los individuos se sienta escuchado y entendido para que hayan condiciones factibles que sirvan para solucionar la problemática constructivamente, sin embargo, hay muchas ocasiones donde la pareja que tiene la problemática al conversar no se escuchan y se interrumpen repetidamente elevando su tono de voz y luchando para que sus opiniones se antepongan ante la opinión del otro y lo que se logra con el comportamiento defensivo es que el conflicto se maximice y no se llega a ninguna solución debido a que la segunda persona del conflicto también asume un comportamiento similar al del otro.

2.2.2.9. Competencias específicas del coach.

El coach debe de poseer competencias que incidan de manera positiva en el *coachee*, por lo tanto, es necesario que posea ciertas competencias que lo ayuden a lograrlo. Se entiende por competencia a las condiciones que tiene el individuo y sus comportamientos los cuales contienen un componente alto de actitudes y valores positivas que se presentan en sus acciones.

El concepto de competencia es multidimensional y se entiende como el saber ser el cual está estrechamente ligado con los valores y las actitudes que tiene cada persona, el

saber mismo con los conceptos y teorías y el saber hacer los cuales tienen que ver con las habilidades procedimentales y técnicas.

La idea de competencia se basa en el desarrollo de conocimientos, de acuerdo a esto, Tobón (2009) indica que las competencias son propias de una determinada ocupación o profesión. Quiere decir no necesariamente del ámbito educativo sino también de cualquier programa de formación o trabajo y en educación superior.

De igual manera las tareas que ejerce el profesional docente en el salón de clases son guiados por las estrategias incluidas en el proceso de enseñanza para que haya una formación óptima, por lo tanto, el profesor hace contrastaciones en las diferentes competencias que le permitan distinguir su proceso de trabajo y cuáles serían las bases que cimientan sus propias expectativas.

Por otro parte, Cabrera y Gonzales (2006) señalan que las competencias específicas están relacionadas con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que en ocasiones es difícil transferirlo al contexto laboral. En esa línea, hay relación entre el puesto que ocupa en un trabajo y las funciones o actividades que desarrolla en su beneficio, además, el contexto educativo busca la calidad educativa y eso es lo que debe reconocerse como requisito para ser coach.

2.2.2.9.1. Liderazgo.

Se considera liderazgo al proceso altamente interactivo y compartido que sucede dentro de los miembros de un equipo. En este proceso se suele desarrollar habilidades que tienen implicancia en la dirección, visión y estrategias de acuerdo a una meta. Eso resulta en la medida que las personas del equipo se van alineando entre sí y al mismo tiempo se motivan. De acuerdo a esto, el liderazgo puede ejercer influencia interpersonal en determinadas situaciones y además forma parte del proceso de comunicación humana y la consecución de estos de acuerdo a objetivos específicos.

El liderazgo es considerado dentro de la interacción social por lo tanto debe ser analizado de acuerdo a características individuales y teniendo en cuenta las relaciones existentes entre las personas de determinada estructura social (Chiavenato, 1999).

De acuerdo a Donnelly, Gibson & Ivancevich (1996) el liderazgo puede ser considerado sinónimo de dirección; sin embargo, nada de esto se considera correcto ya que son los líderes quienes podrían entrar en la jerarquía gerencial de acuerdo a grupos informales de trabajo. El liderazgo entonces puede hacer la diferencia entre ambos conceptos estableciendo una relación entre sí que se traduce de esta manera: el liderazgo como parte de la dirección y no de toda ella. En suma, se puede considerar al liderazgo como la habilidad de convencer a otros para que busquen entusiasmo en lo que hacen y conseguir sus objetivos. Es decir, con esto se tiene en claro que es el factor humano es importante a la hora de unir a un grupo hacia la consecución de objetivos y por lo tanto, la toma de decisiones será efectiva en cuanto el líder estimule dicha acción hacia los mismos. En consecuencia, el liderazgo contribuye al mejoramiento de las tareas del directivo. Sobre esto, Siliceo, Casares & González (1999) indican que el líder tiene relevancia en todos los campos del trabajo humano y que es este que le permite ser el constructor de la cultura organizacional y que tiene como base un conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que pueden dar identidad, personalidad, sentido de destino a una organización que busca lograr objetivos económicos y sociales.

2.2.2.9.2. Evaluación.

Las evaluaciones de desempeño permiten trabajar sobre el rendimiento de un profesional. La sensibilidad y confidencialidad de la información que se trata es clave. No es difícil encontrar a empleados que digan, “total si ya se lo que me van a decir, siempre es igual”, “da igual lo que haga, siempre le parece poco”, “es imposible hablar con mi jefe”

...

La evaluación supone una oportunidad para tener una conversación abierta, sincera, auténtica y productiva. Es importante que cada una de las partes hable desde su verdad, respetando la verdad del otro. En las organizaciones hay jefes mejores y jefes peores, y en las evaluaciones de desempeño suele quedar claramente definido. Esto significa que la imagen del responsable de personas y sus criterios dentro de una organización no es uniforme, y esto es precisamente, la gran ventaja de utilizar una misma metodología en estas sesiones. El alineamiento de todos los responsables implicados en las evaluaciones de desempeño permite una sistemática y el uso más eficiente de esta herramienta.

2.2.2.9.3. Gestión del talento humano.

La Gestión del Talento Humano es un proceso sistemático de captación e incorporación de nuevas personas en un grupo empresarial. Se trata de captar a las personas que presentan un alto potencial o cuenten con habilidades que contribuyan al éxito del equipo. Por lo tanto, se tiene en cuenta el trabajo coordinado, el desarrollo tecnológico y la gestión del conocimiento de acuerdo a las políticas de gestión humana que se ejercen en cada organización.

De acuerdo a Chiavenato (2009) la gestión del talento humano refiere al conjunto de prácticas necesarias en los cargos gerenciales referidos a reclutamiento de colaboradores. Por ello, es fundamental contar con una adecuada administración del recurso humano de tal manera de operativizar los sistemas mecánicos o paternalistas centrados en variados niveles jerárquicos. Además, debe entenderse que la administración de personal se debe centrar en la identificación de indicadores de calidad que estén de acuerdo a las labores que se desarrolla la empresa.

La labor de las personas que dirigen o están a cargo de gestionar un grupo humano es conducir al grupo con liderazgo y teniendo en claro lo que se quiere lograr con eficacia del trabajo grupal y coordinando con su entorno. Por ello, se dice que la eficiencia es un

principio que vienen desde la parte administrativa organizacional de la empresa y que constituye el fundamento indispensable de todo individuo u organización que quiere desarrollar sus funciones de competencia.

También, es preciso acotar que de acuerdo a la perspectiva sobre la temática de gestión humana el elemento que lo unifica es la singular definición de sistema organizacional lo que indica que, al vincularse directamente a la estrategia empresarial, el colaborador tiene el compromiso de movilizar las capacidades hacia el logro de los objetivos.

Políticamente, la gestión del talento tiene en cuenta el potencial y la visión de sus líderes, es decir, son estos quienes conducen las directrices de su área u organización, las decisiones estratégicas y la satisfacción laboral.

La Gestión del Talento Humano requiere una visión holística y permanente para atender las demandas permanentes de la organización, es decir que si no se atiende las demandas y necesidades del personal permanente esto puede afectar la gestión de la empresa.

En el ámbito educativo, se habla que la escuela pública es un servicio público donde se atiende las demandas y necesidades del grupo educativo. Esto permite que se busque constantemente la calidad en el trabajo de los docentes que muchas veces ha sido cuestionada. En esa línea, se han aplicado diversas disposiciones para someter a los docentes a evaluaciones y captar a los mejores talentos en educación dando incentivos a unos pocos y descuidando o discriminado al resto de docentes que son parte del sistema educativo peruano. Un ejemplo, es que en las últimas evaluaciones para nombramiento de docentes de la EBR se ha dispuesto un incentivo monetario a los primeros lugares de dicho concurso. Esto puede resultar peligroso en la medida que no siempre una prueba evalúa el talento para responder a las necesidades educativas.

En suma, las organizaciones modernas se fundamentan en la búsqueda de la excelencia a través de la gestión humana integral por lo que es necesario buscar el conocimiento científico social que reconozca la capacidad de desarrollo de los mismos e incrementa el conocimiento en la gestión.

De acuerdo a la dimensión humana en las organizaciones de las gestiones del talento humano, incluyen:

- El contrato a individuos que puedan cumplir con las funciones establecidas a su cargo.
- El desarrollo a los trabajadores.
- Generar los métodos y ámbitos esenciales que faciliten motivaciones y producciones a la institución.
- Compromisos.
- Brindar apoyo a las gestiones de la institución.
- La representación de los trabajadores.

2.2.2.10. Coaching verbal.

La comunicación verbal, es la transmisión de un mensaje mediante la palabra hablada, el lenguaje, estructurado en un discurso argumentado. Como se ha dicho en otra ocasión, el lenguaje es generativo, es decir, a través del lenguaje se puede generar futuro. Por ello, es muy importante utilizar un lenguaje positivo, un lenguaje estructurado, un lenguaje que pueda ser comprendido por todos los que están dentro del propósito. Por lo tanto, este tipo de comunicación se ejecuta al responder todas las interrogantes que se genera a lo largo del discurso y siempre manteniendo la coherencia del mismo, para que éste transmita la trascendencia de la información al individuo a las partes emocionales para que llegue a conmoverlos y de la misma forma ocurra una acción, llegar a lograr esos

resultados es bastante difícil, pero puede suceder y siempre se obtendrá algo positivo del mismo.

2.2.2.11. Coaching corporal.

La comunicación corporal incluye la comunicación no verbal, con ello se puede utilizar señales para comunicar determinada información, al igual que el tacto, postura y la utilización del tiempo permite que otro individuo capte el mensaje.

La comunicación corporal se encuentra vinculada con el comunicarse verbalmente, por lo tanto, los gestos llegan hacer un complemento de las palabras, no obstante, muchas veces la comunicación corporal puede expresar mucho más que la verdad y ser más sincera, todo ello por su espontaneidad, por lo que otro individuo puede llegar a afectar las emociones de otro, aunque sus palabras no lo expresen.

2.2.2.12. Coaching emocional.

Se utiliza como un método para ayudar a que haya una evolución personal debido a que muchos individuos no conocen su potencial y a través del mismo se puede motivar para que se proyecte desde las personas que son hasta las que puedan llegar hacer y alcanzar como una versión mejorada. A partir del autoconocimiento y el desarrollo personal.

Por ejemplo, existe un test denominado MBTI que demuestra que los individuos tienen la fácil capacidad para desarrollar algunas cualidades, así como también existen otras personas que no lo demuestran tan fácil. Dicho test fomenta el conocimiento hacia las personas, logrando sí a que se conozca mejor. En tanto, las sesiones se realizan en agrupaciones de 12 individuos, en donde trata de que cada persona se sienta cómoda y pueda conversar libremente acerca de lo que piensa. No obstante, cuando se culmina la sesión las personas quedan con total empatía.

En consecuencia, el coaching empresarial o institucional se basa en la humanización, pues son individuos que buscan sacar el potencial en sí mismo, además, de gestionar el tiempo al realizar cualquier función, así como también poder tomar decisiones propias. Finalmente, el coaching lo que tiene como meta es ayudar a fomentar o desarrollar a que los individuos sean proactivos.

2.2.3. Logro académico.

2.2.3.1. Definición de logro académico.

Logro académico es lo que todo estudiante consigue endógenamente, en función a la búsqueda del éxito educativo y evitando el fracaso. Esto implica un grupo de conocimientos, estrategias y valores que es esencial conocer de cara a cumplir los propósitos y punto de partida asociados al desarrollo del autoconcepto de naturaleza intrínseca. De acuerdo a esto, existen una variedad de tipos de logros: los cognoscitivos, procedimentales, actitudinales, instructivos, educativos o formativos, etc. De acuerdo a lo mencionado:

- El logro académico se refiere en términos de escala al rendimiento alcanzado según los objetivos previstos y se suele manejar una escala absoluta, que puede ir de 0 a 20;
- Considera valoraciones de dominio que se alcanza en referencia a los esfuerzos y el trabajo del docente en su papel de facilitador de los aprendizajes; en tanto que el rendimiento académico está relacionado con los esfuerzos que realiza el profesor y las funciones del proceso educativo expresados en el progreso del estudiante; esto incide en el rendimiento educativo, así como también el vínculo que tiene el aprovechamiento académico y los esfuerzos realizados. En suma, es un lo que se estima que el estudiante ha aprendido luego del esfuerzo realizado;

- El logro académico implica haber recorrido los aprendizajes a través del proceso dando como resultado la actuación del estudiante, lo que se puede expresar en numeraciones y en distintas escalas;
- Se relaciona con la metacognición, en tanto, considera al estudiante como el sujeto consiente de sus metas, así como también de su déficit, intereses, entre otros. Es decir, la evaluación forma parte de la vida y potencia los logros; en cambio en el rendimiento académico, no se suele tener intencionalidad, incluso en ocasiones no es necesario exigir valoraciones académicas;
- Considera que es pertinente que la pedagogía sea responsable de los hechos y de la necesidad del estudiante con respecto a sus aprendizajes. Es decir, hay aspectos esenciales como el de generar las condiciones adecuadas para el desarrollo y desempeño integral del estudiante. Por otro lado, el rendimiento académico, no considera estas cuestiones ni los condiciona previo a un análisis;
- El logro académico como visión holística y sistémica exige el conocimiento del objeto, ya que hay diversas dimensiones que no trabajan de forma aislada, en consecuencia, lo que necesitan es su conjunto total, lo cual implica encontrar cómo trabajan los factores en la interacción (Cassasus y Arancibia, 2002); en tanto, de acuerdo al rendimiento educativo, este se encuentra orientado a lo analítico, y además, a los enfoques particulares e individuales en referencia a los elementos que son considerados relevantes en la investigación;

2.2.3.1.1. El logro académico y rendimiento académico de acuerdo a factores exógenos.

Dentro de la teoría clásica tiene su origen en el ámbito pedagógico, es decir considera el capital humano como elemento importante de la productividad lo cual

considerado de manera pertinente tiene como resultado la situación de aprendizaje del estudiante expresado en niveles.

Por lo tanto, es considerado como adquisiciones en niveles de crecimiento, en donde inicia con el procedimiento previsto, esto de acuerdo a los aprendizajes previstos y por consiguiente la acción es totalmente externa. En tanto, el rendimiento académico indica las capacidades que la persona alcanza luego de pasar por un proceso educativo.

2.2.3.1.2. Logro académico, dominio de competencias, factores endógenos.

En este caso se observa que, de acuerdo a la teoría mixta o intermedia, tiende a unir los factores académicos como por ejemplo las competencias, y psicológicos como el autoconcepto, todos ellos endógenos y exógenos. De acuerdo a esto, Deci-Ryan (2000), enfatiza que la motivación extrínseca puede estar relacionado al logro académico de acuerdo al nivel de dominio y el crecimiento relativo a las competencias sostenibles que son estrategias del educador, en donde, como resultado se generan participaciones activas, así como también metacognitivas, entre otras en el proceso académico.

2.2.3.1.3. Logro académico como dominio de competencias y factores casi exclusivamente endógenos.

De acuerdo a los logros académicos de tipo innovadores o fuertes, se encuentran relacionados con la teoría global y las motivaciones desde una perspectiva cognitiva social. Es así que el logro académico es considerado un producto casi exclusivo que se centra en el análisis de los aspectos emocionales, afectivos, volitivos y actitudinales, en otras palabras, tiene implicancias en las características internas del sujeto que aprende.

De acuerdo con esto, el logro académico se consigue endógenamente, según la expectativa del éxito o el fracaso. Esto implica, conocer con claridad dónde se desea llegar, así como los esfuerzos que se puedan hacer, fundamentalmente de naturaleza intrínseca.

2.2.3.2. Características del logro académico.

Permite que se refleje los resultados que se obtienen de las diversas y complicadas fases que se presentan en el proceso educacional y a la vez se centra en los propósitos que tienen convergencia directamente sobre las iniciativas y los esfuerzos que realiza las autoridades académicas, como son los profesores, representantes, familias y comunidad estudiantil.

También puede caracterizarse por todo lo que el estudiante puede incorporar a su conducta, que le permita tener sentimientos, experiencias y resolución de problemas y eso puede notarse si se comprueba los conocimientos y capacidades a través de evaluaciones y se les asigna una nota a través de la medida objetiva, pudiéndose notar el cambio que ha tenido el aprendiz una vez que se comienza el proceso de enseñanza y aprendizaje debido a su crecimiento personal y su formación intelectual.

El proceso educativo puede sintetizar lo que sostiene el estudiante como el logro académico que puede verse desde el cognitivismo hasta el grupo de capacidades que puede desarrollar el individuo de acuerdo a sus esfuerzos y el apoyo que pueda sentir de su entorno, también hay una teoría que explica que el docente tiene una gran responsabilidad para que el estudiante obtenga un buen rendimiento debido a los métodos que utiliza para lograrlo, al igual que interviene los factores individuales del estudiante y el apoyo que pueda recibir.

Se deja puntualizado que hay componentes de acción en cuanto al comienzo del proceso educativo, pues si el docente puede canalizar correctamente los métodos que utiliza podrá tener efectos positivos en los estudiantes y lograr así su objetivo, aunque

también es necesario que el aprendiz tenga voluntad para poder obtener el logro académico.

2.2.3.3. Teorías del logro académico.

En general, la teoría del logro académico, sostiene que algunas personas tienen más éxito en la vida que otros. Sin embargo, son las personas que son aptas por sus competencias o capacidades en lograr a alcanzar sus metas. En consecuencia, el logro académico ocupa un lugar importante en la vida porque se encuentra orientado a alcanzar las necesidades y demandas del estudiante. Además, es evidente que los estudiantes que presenta mayor motivación tienen resultados más reales en sus aspiraciones vocacionales.

Según, Redondo (1997) para llegar al éxito académico se necesita de un alto grado de adhesión a los objetivos o fines educativos, esto significa que quizá no todos los estudiantes presenten este grado de compromiso y menos que se presenta una intensidad. En consecuencia, no todos los aprendices llegan a la institución con un afán motivacional con respecto a su aprendizaje y por lo tanto nada garantiza que se mantenga las mismas motivaciones hasta el final.

De acuerdo a la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel el aprendizaje no se debe de considerar al aprendizaje como una asimilación pasiva de la información, sino que cada persona lo puede transformar, reestructurar e interactuar según los esquemas de aprendizajes previos, las características personales dentro del esquema constructivista asumen un conocimiento de recepción positiva. En contexto, esta teoría asume que los alcances del aprendizaje son el resultado de una construcción mental y cognitiva del sujeto que aprende.

2.2.3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación.

La evaluación se relaciona al logro académico, ya que son procesos que van dirigidos específicamente, además de tener principios y leyes que los docentes siguen para el recojo y procesamiento de la información de acuerdo a un instrumento de evaluación. Es decir, los instrumentos de evaluación sirven para el recojo de información del aprendizaje de los estudiantes registrando evidencias o explicitando los aprendizajes adquiridos. Se requiere entonces de instrumentos de evaluación válidos y confiables y que tengan objetivos claros, además, de tener las opiniones de manera independiente, también prácticos y funcionales de acuerdo a su propio procesamiento e interpretación. Pese a ello, la validez puede verse afectada por la improvisación, además de la utilización del instrumento no válido o bien que este sea ajustado en el contexto. En suma, no existen evaluaciones perfectas, sin embargo, esto debe de considerarse, controlarse y evitarse.

Estos son algunos de los instrumentos:

- a. *La observación:* Es una técnica orientada a detectar o describir hechos observables. Tiene indicadores los cuales se describen en forma clara y precisa. Los instrumentos donde se expresa son los registros abiertos y cerrados, además de fichas o guías de observación, los diarios, la ficha de observación en focus group, evaluación, etc.
- b. *La entrevista:* La guía de entrevista, la ficha de entrevista, cuestionarios, entre otros.
- c. *La sociometría:* Se orienta a la investigación estructural interna y desarrollo de los grupos. Dentro de los instrumentos: los sociogramas, la ficha única de matrícula, entre otros.
- d. *La encuesta:* Es utilizada para poder recolectar los datos, teniendo como base las opiniones de los estudiantes de acuerdo al estudio. Dentro de los instrumentos empleados son: diversos cuestionarios, dentro de los cuales resaltan el escrito y el oral.

- e. *Resolución de problemas*: Consiste en la presentación de situaciones problemáticas que buscan los saberes previos de los estudiantes para dar una solución.
- f. *Pruebas objetivas y de ensayo*: Se puede aprovechar para una evaluación de selección múltiple o incluso las pruebas orales estructuradas o semi estructuradas.
- g. *Pruebas de ejecución*: Son planteadas en circunstancias que pueden ser un reflejo de la realidad o de una imaginación para que el estudiante pueda demostrar su nivel de logro, por lo que se puede utilizar las escalas, además de instrumentos de comprobación.
- h. *Pruebas de desarrollo*: analíticas, interpretativas, sintetizadoras, aplicativas, etc., con el propósito de comprobar lo aprendido. Sus instrumentos son: cuestionarios escritos, orales, etc.
- i. *Análisis de actividades, trabajos o de producto*: fichas de análisis de portafolio, diario y bitácoras, informes, producciones escritas, monografías, trabajos manuales, maquetas, juegos didácticos, experimentos, cuadernos de trabajo y exposiciones, fichas de trabajo individual, etc.
- j. *Otras técnicas*: Autoevaluación, sociodrama (pruebas de actuación, juegos de roles, juegos teatrales), debate (asambleas de aula, seminario, panel), mapas (conceptuales, semánticos, esquemas lógicos), etc.

2.2.3.5. Problemática del logro académico.

Pizarro (2000) indica que las competencias que presenta una persona se forman de manera estimativa como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. Nieto (2008) indica que diversas problemáticas podrían ser consideradas puntos de dificultad al momento de enseñar. También se encuentra vinculado con el rendimiento académico el grado intelectual del individuo, sus capacidades como la introversión y extroversión, actitudes de motivación, emociones y más; que no siempre se verá reflejado de manera

lineal, por el contrario, pueden ser moduladas por distintos elementos como la autoestima, el sexo, el autocontrol, etc. Es evidente que el logro académico es una consecuencia compleja y que existen factores externos al sujeto que pueden hacer incidencia en el clima que presenta el aula de clases, el entorno familiar, el centro académico y más de igual manera pueden incidir factores psicológicos del aprendiz como vendría a ser la actitud hacia los contenidos, temas y asignaturas, nivel intelectual, la personalidad desarrollada y el autoconcepto que tiene de sí misma para motivarse como muchas otras más.

Los centros académicos básicos regulares se encuentran evolucionando debido a las estrategias que implementan para que su efectividad mejore cada día más en sus funciones académicas, debido que han surgido fallos en cuanto a la calidad y al acreditación que se tienen en el sistema educativo y para poder obtener no se necesita de todos sus miembros y el gran esfuerzo que realicen para lograrlo, de igual manera los estudios diversos que se han realizado han aportado datos que ayuden a construir nuevos paradigmas en cuanto a la educación y se logra ver la gran diferencia de las problemáticas que se viven día a día dentro de la sociedad la escuela y, por ende, en la aula dejando claro cuáles son las necesidades que existen y cómo se caracterizan las mismas.

Se puede concluir que el logro académico va más allá que solo ver el rendimiento y el fracaso académico, se trata de ver que ambos términos están interrelacionados y es útil estudiarlo y conocerlo al menos para identificar los factores que influyen en su determinación.

2.2.3.6. Factores del logro académico.

En los determinantes personales con respecto al logro académico también están incluidos actores tanto sociales, físicos y personales que se encuentran interrelacionados en las variables subjetivas y entre el punto más claro que interviene en los factores existentes está la cognición, que, puede ser vista como la capacidad de autoevaluar las habilidades de

sí mismo para realizar una actividad específica que tiene que ver con el área cognitiva, perceptiva que potencia las habilidades intelectuales de los estudiantes. En el plano familiar, existe cierta influencia ejercida que influye directamente con los diversos elementos que se vinculan con la meta académica, como lo son: el deseo de obtener éxito, la persistencia, la motivación y las expectativas educativas del sujeto. También, la parte afectiva de los padres hace incidencia en la competencia académica percibida y con la motivación hacia el cumplimiento académico que se espera.

El estudiante puede utilizar sus condiciones cognitivas como la técnica con mayor beneficio para su aprendizaje y todo dependerá de la forma en la que pueda seleccionar, organizar y elaborar de maneras distintas la información convirtiéndolo en el aprendizaje significativo, todo esto puede estar orientado por la motivación que tiene para cumplir un propósito y que está determinado por el estudiante y como emplea dichas estrategias y que influyen directamente hacia su rendimiento escolar.

Castejón y Pérez (1998) han citado investigaciones que han llegado a probar que existen correspondencia de mucha relevancia entre el autoconcepto académico y el mismo rendimiento académico, ya que las variables pueden interactuar de manera social donde se ha logrado destacar que hay estudiantes que padecen de ausencia de autoeficacia por diferentes motivos y suele presentarse escasez de motivación intrínseca, influyendo en el desempeño académico del estudiante, por lo que obtiene resultados que se consideran aceptables pero no óptimos.

Cuando el estudiante tiene la ausencia de autoeficacia se le puede notar en sus estados de ánimo y la actitud que presenta hacia las tareas académicas, por lo que siempre están agotados, desinteresados o no se proyectan en realizar sus actividades académicas. Entonces se desprende que la motivación y el compromiso de los estudiantes con el logro académico son fundamentales en sus resultados.

Oliver (2000) aclara que el bienestar psicológico está vinculado al rendimiento académico debido a que los aprendices que muestran un estado satisfactorio de felicidad y autoeficacia hacia el lado académico presentarán un bienestar psicológico en el presente y esto se notará en el rendimiento académico que obtenga continuamente.

El abandono se refiere a las posibilidades que el estudiante considera de retirarse del año lectivo. Según (Salonava, Cifre, Grau, Martínez, 2005), “la superación de retos y la consecución de objetivos aumenta la autoestima, la autoeficacia y en general produce satisfacción” (p.171). De acuerdo a la satisfacción que presenta cada persona juega un rol relevante en referencia al desempeño que tiene en la educación, en donde en referencia al estudio, las investigaciones de Vélez y Roa (2005) son individuos que cursaron estudios universitarios en la ciudad de Bogotá país colombiano. Encontraron que, en su mayor parte los estudiantes que mostraban satisfacción con la carrera que escogieron y con la institución donde cursaba su profesionalización obtenía mejores resultados en cuanto al rendimiento académico debido a que no todos se sentían familiarizados. También están los estudios que iniciaron Pérez, Ramón y Sánchez (2000) y que se realizaron a la comunidad estudiantil profesional, donde se mostró que la motivación se asocia directamente a la asistencia a clases y cuando hay ausencia todas las reflexiones que se presentan es porque se encuentran envueltos en problemáticas como el abandono de la carrera o clases repetitivas, pero también demuestra que mientras más asiste a las lecciones las calificaciones serán cada vez mejores, de igual manera hubieron síntesis parecidas como las de Montero y Villalobos (2004) y estos mostraron que los estudiantes que suelen asistir a sus clases de manera regular mayormente obtienen promedios más elevados que aquellos que suelen faltar a ellas con un promedio de por lo menos 0,26 puntos más.

2.2.3.7. Importancia del logro académico.

El logro académico es entendido por Pizarro (1985) como las formas estimativas donde se puede medir las capacidades del individuo y todo aquel conocimiento obtenido a través de la formación o instrucción que se le imparte y que tiene que ver con aquellos estímulos que suelen ser susceptibles a la interpretación educativa. Dicho rendimiento académico es un conducto social que tiene diversos niveles para ser aprobado, lo que permite ver el cúmulo de conocimientos que tiene la persona o las aptitudes adquiridas. Carrasco (1985); y Herán y Villarroel (1987), explican cuán importante es el rendimiento académico para la autoestima y autoconcepto de los estudiantes, ya que en su etapa escolar han visto repetidas veces un curso con diferentes niveles de complejidad y de acuerdo a su nivel de comprensión y esfuerzo obtendrán un mejor rendimiento de acuerdo a cómo serán juzgados de acuerdo al cúmulo de datos adquiridos.

Además, Nováez (1986) aclara que la cuantificación del logro académico puede influir en el sujeto, ya que éste se liga con su conducta, emociones, su aptitud y otras más. Chadwick (1979) también cree que el rendimiento académico del individuo puede llevar a que exprese sus capacidades en manera exponencial, al igual que todas aquellas características cognitivas y psicológicas actualizadas continuamente por medio del proceso de aprendizaje, posibilitando que haya un mayor nivel de logro académico durante el curso escolar.

2.2.3.8. Logro académico conceptual.

El rendimiento conceptual se expresa en la adquisición de conocimientos, dominio de teorías, conceptos con un respaldo teórico. Se refiere a conceptos, leyes, hechos, principios, ideas y teorías que constituyen aprendizajes claros.

Involucra el desarrollo de capacidades cognitivo-teóricas que estratégicamente demuestran el resultado del involucramiento activo en el proceso educativo.

2.2.3.9. Logro académico procedimental.

Es una serie de pasos que se pueden generar para las actividades intelectuales o técnicas de manera práctica e inclusive teniendo en cuenta otras formas de enseñanza. El rendimiento procedimental refiere procedimientos no declarativos los cuales involucran habilidades y destrezas psicomotoras, así como el empleo de técnicas y estrategias. Entonces, el desarrollo de capacidades está estrechamente ligado a las estrategias, métodos, técnicas y operaciones afines, sostenibles que demuestran que el sujeto que aprende puede involucrarse activamente en el proceso educativo.

En el rendimiento procedimental tiene en cuenta las clasificaciones, ordenaciones y comparaciones que el aprendiz realiza desde distintos elementos teóricos, comprendidos y asimilados.

2.2.3.10. Logro académico actitudinal.

El logro académico actitudinal se centra en el desarrollo de las diversas capacidades intrapersonales, interpersonales y emocionales sostenibles de manera estratégica que el educando desarrolla como a lo largo de su vida académica.

El logro académico actitudinal está compuesto por normas, valores, y actitudes que es de real importancia para lograr garantizar el ámbito del convivir armoniosamente. Además, se tiene en cuenta que los alumnos tienen sus propias experiencias y vivencias por lo que resulta más adecuado desarrollar su actividad creadora, aprendiendo a aprender. Por ello es importante que tengan un guía que refuerce sus formas de aprender y que este contribuya a su aprendizaje de manera activa, liberadora y reflexiva.

El logro académico actitudinal revaloriza el sentido del sujeto que aprende en la medida que este es motivado naturalmente, desligándose naturalmente del aprendizaje mecánico o repetitivo. Es así que el nuevo enfoque plantea el concepto de que el alumno construya su propio conocimiento por medio de las funciones académicas y con la

orientación del docente, quien facilita que el alumno se enfrente a circunstancias educativas retadoras por medio de las cuales realiza los procesos de asimilación y los demás esquemas mentales y niveles.

Por tanto, no se debe disminuir el alcance educativo actitudinal, al contrario, se debe de tener en cuenta su aporte que está estrechamente ligado a la capacidad creativa, activa, constructivista, por ello se entiende que no se debe limitar y que muy por el contrario se debe de aprovechar las habilidades actitudinales que contribuye a los aprendizajes de manera holística.

2.2.4. Desempeño laboral.

2.2.4.1. Definición de desempeño laboral.

El diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2017), indica que el desempeño “es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse” (p.86); por lo tanto, tiene estrecha relación al cumplimiento de obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio. En su séptima acepción indica que se refiere al trabajo y a la forma de gestionar los recursos humanos. (Minedu, 2021) se refiere así: “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

Del mismo modo, para Valdés (como se citó Vásquez, 2009) indica que:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.19).

2.2.4.2. Características del desempeño laboral.

Chiavenato (2000) indica que las características del desempeño laboral pueden ser individuales o grupales pero que en todo caso ambos consideran capacidades, habilidades, y cualidades que determinan si una persona realiza bien su trabajo en una organización con el fin de realizar cambios que impacten en el servicio que se ofrece. Las organizaciones consideran que una de las características principales del desempeño laboral es el resultado sin embargo este no deja de ser un producto parcial del resultado como consecuencia de varios factores. Otra característica a tomar en cuenta es la meta que tiene toda organización es decir es importante que el empleado conozca cuales son las metas de la organización para el cumplimiento de sus objetivos. También está la multidimensionalidad, que se refiere a los comportamientos específicos de un trabajador entre otras cualidades de mayor relevancia, como lo son las percepciones del trabajador de acuerdo a su labor. Al respecto, Milkovich y Boudrea (1994) señalan que la medición individual podría evidenciar niveles bajos de desempeño, lo cual se puede demostrar por las faltas recurrentes del personal o bien por la falta de motivación. En consecuencia, el desempeño de un trabajador es el nivel alcanzado de un sujeto, en donde la labor que realiza debe ser efectiva, no obstante, encontrarse siempre a la orden de las ordenes que se les asignan, todo ello para lograr las metas de la organización.

Otras características de importancia:

- *La adaptación:* Se refiere a la responsabilidad en diversos ámbitos y en diversas asignaciones, así como también compromisos y sujetos que asumen un reto.
- *La comunicación:* Considerada el pilar más importante del desempeño laboral ya que se refiere al trato comunicativo y el uso del lenguaje adaptado de acuerdo a las necesidades.

- *Tener iniciativa:* Esto es una característica principal ya que puede influir en el logro de los objetivos propuestos. Está más cercano a la habilidad que tiene cada persona de influir activamente para alcanzar objetivos. Esto significa propiciar situaciones en lugar de aceptarlas como hecho.
- *El conocimiento:* Es importante dentro de la dinámica de todo tipo de desempeño ya que traza el nivel alcanzado por profesionales y técnicos.
- *La calidad de trabajo:* Promueve realizar una percepción de los trabajadores con respecto a su trabajo y como se tiene en cuenta el resultado más allá de los requerimientos que son necesarios para la obtención de los resultados.
- *La cantidad de trabajo:* Se refiere a la carga laboral, la suma de horas de trabajo, la carga laboral las órdenes recibidas y la propia iniciativa.
- *La planificación:* Proceso de órdenes de trabajo que toma en cuenta el cumplimiento de los objetivos en un tiempo determinado y los recursos a utilizar.

2.2.4.3. Relación entre satisfacción y desempeño laboral.

Davis y Newstrom (2003) se refieren a las personas que administran un trabajo como que se aferran al viejo mito de que la alta satisfacción siempre desemboca en el alto desempeño de los empleados, lo cual es totalmente falso. De igual forma, la mayoría de los trabajadores satisfechos pueden rendir y conseguir producciones altas manteniendo el logro máximo de su desempeño en la institución y por la cual se sentirá en completa satisfacción. En consecuencia, el vínculo entre el desempeño y la satisfacción suele ser más complejo, pues la satisfacción proviene del desempeño que realiza el empleado. En tanto, si el empleado retribuye su función a la institución, será considerado óptimo para laborar en las instalaciones, en donde el jefe o encargado de repartir asignaciones tendrá la responsabilidad total de que el empleado se sienta en satisfacción, pues de manera cómo lo trata o le brinde las óptimas condiciones laborales, estas serán vistas por el empleado como

aprovechamiento de sus funciones, en donde laborará de la mejor manera, sintiéndose completamente satisfecho.

2.2.4.4. Importancia del desempeño laboral.

La evaluación de desempeño permite medir el logro de los objetivos propuestos con respecto al aprendizaje de los estudiantes. Además, el evaluar los desempeños de los profesores son factores esenciales para toda institución educativa que se jacta de innovar ya que este propicia que el docente reflexione sobre sus propias estrategias y atienda con eficacia las demandas educativas en torno a la mejora de la enseñanza y el cumplimiento de las competencias a desarrollar en el sistema educativo.

El desempeño laboral es importante porque tiene en cuenta la evaluación del propio actuar en un entorno laboral. Se trata de formas de rendimiento y efectividad que llevadas a cabo de la mejor manera pueden mejorar el producto solicitado. También es importante mencionar que en ocasiones los trabajadores se resisten se resistan en la implementación de este proceso por considerar que sus evaluadores no son imparciales y que al obtener un resultado desfavorable podría costarle su permanencia en el cargo que ejerce. Por ello en el caso las instituciones educativas públicas es el estado el ente encargado de dar las directrices sobre el desempeño laboral por lo que es necesario que los docentes busquen espacios de reflexión y análisis de mejora continua. Por ello si se va a hablar de coaching en el ámbito educativo este puede ser considerado como una estrategia que da soluciones hacia la mejora del rendimiento académico.

En consecuencia, tener la seguridad de ser partícipes de una evaluación permite analizar el rendimiento individual con miras a mejorar su desempeño, lograr sus objetivos y alinear las funciones y tareas de los colaboradores. También es importante mencionar que la autorreflexión ayuda al reconocimiento de las fortalezas y debilidades del docente

haciendo posible la implementación de modelos de desarrollos para así determinar las líneas, las medidas, los desempeños y finalmente los resultados esperados.

El desempeño entonces es lo mismo que referirse al comportamiento del individuo en un determinado periodo. Es por ello que se hace necesario que el trabajador conozca las todo lo referente a la promoción del desempeño laboral, las oportunidades de aprendizaje algún incentivo si obtiene calificaciones altas. Esto significa que todo docente necesita una preparación que antecede a la evaluación de desempeño y tiene la posibilidad de rectificarlos.

En conclusión, tener en cuenta las cifras y estadísticas claras como evidencia de seguimiento puede ser el inicio de la mejora de la carrera. Es importante decir que si hay evaluación entonces hay desarrollo integral del colaborador.

2.2.4.5. Desempeño laboral didáctico.

El desempeño didáctico principalmente abarca la preparación, el trabajo, el compromiso y el desarrollo profesional para mejorar la calidad de la formación de los docentes. Al respecto, Argüello y Alcázar (2016) indican que:

Enfatizar la necesidad de fortalecer perfiles, condiciones e incentivos que, permitan avanzar de manera decisiva hacia la configuración de una actividad profesional más el desempeño didáctico principalmente se refiere al papel principal del personal académico y de su preparación, trabajo, compromiso y desarrollo profesional para mejorar la calidad de la formación de los docentes de educación básica. (p.24).

Puerto, Izquierdo y Lamanier (2015) “los propósitos de las estrategias de Educación Avanzada se vinculan con las necesidades de cambios en el medio ambiente, la capacidad organizativa y la racionalidad en las acciones” (p.45). Además, señalan que “las estrategias que aportan a la profesionalización refieren un “sistema de acciones educativas

que estimula el propio desempeño, la adquisición de conocimientos, habilidades y valores necesarios para crear, conforme a su actuación y exigencias existentes” (p.46).

Para Yabar (2010), el desempeño laboral didáctico se refiere a la serie de procedimientos, métodos y procesos para ejecutar eficazmente enseñanzas. De esto se desprende que la estrategia empleada tiene un propósito formativo orientado al desarrollo de la competencia didáctica de los estudiantes (p.24).

La didáctica tiene su punto más resaltante en el proceso de enseñanza y la formación integral del estudiante. Esto significa que es importante su conceptualización, investigación que conlleve al docente su propia reflexión para enseñar mejor teniendo en cuenta la didáctica e investigaciones que fortalezcan su trabajo pedagógico. Esto significa que el destino del estudio de todos los principios y técnicas válidas para la enseñanza de cualquier materia o disciplina recae en la manera en cómo lo usamos para determinado trabajo educativo. Para Santibáñez (1997) las estrategias didácticas forman parte importante del quehacer educativo debido a que involucra un grupo de competencias, destrezas y desarrollos que emplea el profesor para ordenar el aprendizaje con enfoques metodológicos e innovadores, en donde es capaz de mejorar el modo en que uno enseña.

2.2.4.6. Desempeño laboral administrativo –organizativo.

Chiavenato (2012) indica que la propuesta del desempeño laboral administrativo y organizativo promueve la estrategia en marcha mediante la acción empresarial por lo tanto debe de ser eficaz y necesita planearse, organizarse.

El desempeño laboral organizacional es fundamental en el ambiente donde se practica el coaching. Así, el proceso no es una situación inmóvil, sino que se expresa en la continuidad de una serie de eventos. Estos elementos son el proceso de la interacción entre sí y, en consecuencia, cumplen funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control los cuales son correspondidos entre sí. Se trata de un ciclo organizativo

que confluye en un efecto sinérgico. El proceso administrativo es importante porque integra diferentes actividades y pone en marcha el trabajo colaborativo, la organización y dirección de una empresa o institución.

2.2.4.7. Desempeño laboral investigativo.

La naturaleza de todo desempeño laboral es la mejora del actuar educativo y esto se realiza con una investigación que promueve la adquisición de nuevos conocimientos; todos ellos referidos a distintas disciplinas que van desde las artes hasta la investigación científica. Jean Pierre Vielle (citado en Albert, 2007) manifiesta que todo estudio se desarrolla en cuanto se busca el nuevo conocimiento y que los resultados diversos generan nuevos diseños, teorías, actitudes, ideas y conductas. En tanto, Borsotti (1989) “...investigar es un proceso por el cual se intenta dar respuesta a problemas científicos mediante procedimientos sistemáticos, que incluyen la producción de información válida y confiable” (p.24).

El estudio a nivel global es un acto de descubrimiento, de adquisición de nuevos conocimientos y que por lo tanto pueden referirse a cualquier idea sin importar el tipo de conocimiento. En cambio, la investigación educativa puede ser entendida como la disciplina que se encarga de la búsqueda de información, recolecta y desarrollo de los datos informativos. Además, uno de los factores que se destaca es el que regula las diversas metodologías ligadas estrechamente al desarrollo de la competencia investigativa por parte de los estudiantes y docentes. De esta manera, es el propio investigador que recurre a la consulta de las fuentes de información logrando establecer lineamientos para la investigación.

2.2.4.8. Factores del desempeño laboral.

Existen muchos factores que pueden incidir en el desempeño laboral como la motivación y el clima laboral, sin embargo, muchas veces no se toma en cuenta a pesar que

estos pueden afectar el rendimiento en una organización. El desempeño laboral puede variar en la medida que el trabajador se sienta afectado por un problema de índole personal o de clima laboral, es decir estos pueden incidir en determinadas conductas que determinen la productividad. En primer lugar, una pieza clave para transformar la empresa o institución es tener en cuenta la motivación, de esto se entiende que no solo es necesario una motivación intrínseca, sino también es necesario que exista un tipo de motivación extrínseca que haga sentir al trabajador el valor de su trabajo y la importancia de su desempeño dentro de la empresa. En segundo lugar, es el clima laboral el cual a menudo determina el rendimiento de los trabajadores, ya que es necesario que este trabaje en un ambiente de tranquilidad donde se exprese libremente y donde se respire una organización horizontal. Otro factor importante es la comunicación y la mayoría de las empresas saben de la importancia de tener una comunicación fluida donde el trabajador se sienta libre de expresar sus inquietudes o aportar al desarrollo de la empresa.

Algunas empresas también consideran que el factor del horario puede influir en el desempeño del trabajador. Es por eso que ahora se tiene un concepto distinto sobre las horas a trabajar porque estas ya no están asociadas a mayor productividad sino al estrés. Finalmente, las condiciones ambientales pueden repercutir en el desempeño del trabajador, esto quiere decir que la higiene, organización y control puede afectar positiva o negativamente en el desempeño del trabajador. A esto se agrega el comportamiento, la disciplina y las cualidades personales que tiene toda persona en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos. Por ello, el desempeño laboral debe de ser vista como el rendimiento que demuestra el trabajador en la ejecución de sus tareas que dependen en gran medida de las exigencias técnicas y productivas que requiere la empresa.

2.2.4.9. Problemática del desempeño laboral.

Los problemas del desempeño laboral a menudo empiezan de forma gradual en cualquier organización, es decir no empieza de la noche a la mañana. Por ello la evaluación de desempeño laboral debe de entenderse como algo que forma parte de las actividades cotidianas de la empresa, y que por lo tanto resulta ser una herramienta motivadora para el desarrollo del talento humano (Chiavenato, 2001). Se trata entonces de un proceso periódico y sistemático que evalúa el desenvolvimiento y el potencial del trabajador y que por tanto si se toma en cuenta puede ayudar a optimizar las habilidades y destrezas del talento humano, mejorando la eficiencia y eficacia.

Lage (2013) indica que el ser humano acumula valores éticos y voluntades que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral, esto supone que si se quiere revertir algún problema es necesario tomar decisiones oportunas en el proceso y son esas habilidades que le ayudarán a desenvolverse en el contexto del problema. Además, cuando uno acepta que el ser humano es un agente económico que busca un mayor consumo de bienes y servicios para la sociedad se puede mejorar la calidad de la vida, las posibilidades de comunicación, etc.

2.2.4.10. Perspectivas del desempeño laboral.

El desempeño laboral tiene su desarrollo en lo administrativo del capital humano, esto favorece que se mejore los procesos de productividad de acuerdo a los objetivos de una organización. Se trata entonces de una manera indirecta hacia el perfeccionamiento y el mejor desarrollo de la calidad de vida de los individuos, por tanto, es importante contribuir para lograr el equilibrio. Wherther y Davis (2008) indican que el desempeño laboral se relaciona con las competencias, aprendizajes, funciones y habilidades, las cuales que influyen en el procedimiento productivo y de servicios; en donde es uno de los aspectos de gran relevancia para el desarrollo financiero. Por ello, el recurso laboral tiene

significancia dentro de cualquier organización y contribuye al crecimiento. Gracias a esto las empresas cumplen sus objetivos, tienen el personal calificado y brindan un servicio de calidad.

En suma, tener en cuenta los recursos humanos y los colaboradores son parte organizacional del ámbito público o privado, por ello requiere de un plan estratégico de acuerdo a las capacidades en el área de trabajo (Fernández y Quezada, 2016).

2.3. Definición de Términos Básicos

Coaching educativo. Se entiende por coaching educativo a la disciplina que plantea nuevas metodologías, de enseñanzas y que tiene que ver con optimizar el rendimiento del aprendizaje del *coachee* supervisado por el *coach*.

Logro académico.: El logro académico supone el grado de dominio, capacidades, conocimientos, habilidades que asimila el alumno a lo largo de su desarrollo estudiantil. El objetivo es lograr la meta, al igual que participe activamente, meta cognitivamente, contextualmente y así poder esforzar los procesos educativos.

Desempeño laboral. El desempeño laboral son un conjunto de funciones y roles de una persona orientada a las necesidades concretas de su labor. En suma, es un ejercicio práctico, actividades, la capacidad de cumplir con objetivos y plazos e incluso la habilidad para resolver problemas. En el ámbito de la educación se trata de una serie de acciones que lleva a cabo el docente con el fin de cumplir sus funciones y roles pedagógico orientada a la mejora del aprendizaje. Si se considerara el coaching como parte de la labor cotidiana este podría aportar a la mejora del desempeño laboral.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

H_G El grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018, es altamente significativo.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H_{E1} El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018, es altamente significativo.

H_{E2} El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018, es altamente significativo.

H_{E3} El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018, es altamente significativo.

H_{E4} El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018, es altamente significativo.

H_{E5} El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV, 2018, es altamente significativo.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1. Coaching educativo.

Definición conceptual. Gallwey (como se citó en Whitmore, 2001) afirma que “el método para mejorar el rendimiento de las personas, la esencia del coaching educativo consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole aprender en lugar de enseñarle” (p.45)

De acuerdo a Pérez (2007) el Coaching educativo como modelo es cooperativo y no directivo porque tiene un interés en los procesos de aprender a aprender, es decir se trata de que los estudiantes realicen otras actividades y no solo acumulación de información sino también transformar y cambiar aquellos hábitos que forman al pensamiento, permitiendo el crecimiento de las capacidades.

3.2.2. Variable 2. Logro académico.

Definición conceptual. El Logro académico es la medida determinada en la que un estudiante alcanza sus objetivos ya sea a corto o largo plazo. En su desarrollo suelen aparecer factores casi exclusivamente exógenos. Además, el logro académico está relacionado con diversas teorías pedagógicas como por ejemplo la teoría educativa que asume el logro académico como un incremento de la productividad de acuerdo a lo establecido. Otro ejemplo es el programa SIMCE de Chile, que presenta el logro académico como una especie de medición donde se observe el nivel en que los estudiantes logren sus metas en su sistema. El indicador de logro es el resultado promedio del curso lo cual arroja la situación académica en que se encuentra el estudiante (Olivares, 2006).

3.2.3. Variable 3. Desempeño laboral.

Definición conceptual. Chiavenato (2000) define al desempeño laboral como las características individuales de las personas entre los que se pueden mencionar las

capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que se consideran al interactuar con la naturaleza del trabajo teniendo en cuenta la organización como un producto. También, las organizaciones tienen en cuenta otras características importantes como la percepción del empleado, la equidad, actitudes y opiniones de un trabajo. De esta manera se pretende tomar en cuenta no solo su desempeño sino también la toma de decisiones para mejorarlo.

3.2.4. Variables intervinientes y su control.

- Condición laboral del docente.
- Especialidad de la carrera de los alumnos.
- El ciclo de estudios de los alumnos.
- Edad de los estudiantes.

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Coaching educativo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Coaching educativo	Incremento de aprendizaje	Puntaje promedio de la ficha observación	1-10	Ficha de observación
	Resolución de dificultades y conflictos.	Puntaje promedio de la ficha observación	11-20	
	Motivación y actitudes positivas	Puntaje promedio de la ficha observación	21-30	

Tabla 2.*Operacionalización de la variable logro académico*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Logro académico	Dimensión conceptual	Puntaje promedio en prueba estandarizada	1-4	Prueba estandarizada.
	Dimensión procedimental	Puntaje promedio en prueba estandarizada.	5-8	
		Puntaje promedio en prueba estandarizada.	9-12	
	Dimensión actitudinal			

Tabla 3.*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Desempeño laboral	Desempeño laboral didáctico.	Puntaje promedio en Cuestionario	1-14	Cuestionario
	Desempeño laboral investigativo	Puntaje promedio en Cuestionario	15-20	

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

Esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, pues se elabora con el propósito de responder a las interrogantes de la investigación y de esta manera conseguir los objetivos del estudio. Según esto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el enfoque cuantitativo considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este puede generarse a partir de un proceso deductivo y luego de un análisis estadístico inferencial, de tal manera que se pruebe las hipótesis formuladas previamente. Además, este enfoque tiene como base su investigación en casos “tipo”, de tal manera que se obtenga los resultados esperados que permitan la generalización de las variables.

Además, este es un estudio de tipo básico el cual se encarga de estudiar la naturaleza de las relaciones entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en dicho centro universitario, objeto de estudio, se fundamenta porque lo que busca es el incremento, la profundización y precisar el conocimiento de la realidad teniendo en cuenta el aspecto teórico (Hernández, 2016).

4.2. Tipo de Investigación

El estudio es de naturaleza descriptivo y está orientado a establecer relaciones existentes entre el Coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV – 2018. De esta manera se informa el estado actual del fenómeno estudiado considerando su calidad educativa y como este puede influir en el problema de investigación. Además, se ha caracterizado de acuerdo a características esenciales de las relaciones de estudio, como la búsqueda de la existencia, magnitud o intensidad, todo ello derivadas en conclusiones significativas.

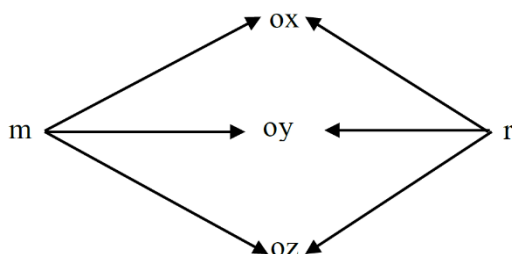
De acuerdo a su naturaleza, se trata de una investigación no experimental, es decir, no se ingresa una variable experimental o se manipula arbitrariamente la variable

independiente y ex post facto. En suma, se estudian los procesos los cuales se asumen como ya ocurridos (Hernández, 2014).

4.3. Diseño de la Investigación

El trabajo de investigación, es no experimental según: Hernández et al. (2014) se considera que es investigación que se realizara sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudio donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables. El estudio se diseña de acuerdo a la investigación correlacional y descriptiva, empleando además un diseño de corte transversal, todo ello para la búsqueda de los datos informativos de los elementos que se sometieron a estudio (coaching educativo, logro académico y desempeño laboral) en un grupo de sujetos (docentes y estudiantes), esto con el fin de dejar establecido la posibilidad de una relación o un vínculo en una coyuntura espacio-temporal dada.

El siguiente gráfico corresponde a este diseño:



Donde:

M = Muestra de investigación

OX₁ = observaciones referentes a la variable: Coaching educativo,

OX₂ = observaciones referentes a la variable: Logro académico.

OY = observaciones referentes a la variable; Desempeño laboral.

r = Posible relación entre las variables.

4.3.1. Métodos.

Los métodos que se emplearon en el desarrollo del trabajo fueron:

- a. Analítico-descriptivo, donde cada elemento es producto de un análisis y son sometidos a un proceso de descripción teniendo en cuenta los objetivos conceptuales y las cualidades.
- b. Analítico-sintético, donde se estudian empíricamente y de manera teórica cada uno de los elementos relevantes del estudio. De esta manera se procede a descomponer sus elementos para luego determinar el nivel de abstracción, integración, generalización y caracterización.

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población.

Para Hernández et al. (2010) citando a Seltiz et al. Señalan que una población es el conjunto de todos los eventos que coinciden por una sucesión de características especificadas.

Es por ello que se entienden a la población objeto de estudio corresponde con la población finita, ya que una población se considera finita cuando se conforma por menos de cien mil elementos.

La población estuvo conformada por el total de estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades en el ciclo 2018-II lo cual asciende a un total aproximado de 1250 estudiantes en distintos departamentos académicos de la Facultad. También se considera como población a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades en el ciclo 2018-II lo cual asciende a un total aproximado de 280.

Tabla 4.*Población de estudio (estudiantes)*

Departamento Académico	Nº de estudiantes
Historia y Geografía	310
Psicología y Filosofía	315
Comunicación y Lenguas Nativas	313
Lenguas Extranjeras y Educación Artística	312
Total	1 250

Tabla 5.*Población de estudio (docentes)*

Departamento Académico	Nº de docentes
Historia y Geografía	77
Psicología y Filosofía	66
Comunicación y Lenguas Nativas	75
Lenguas Extranjeras y Educación Artística	62
Total	280

4.4.2 Muestra.

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Vara, 2012 p. 221).

Esta muestra es designada de forma intencional, con criterios de significatividad y manejo de grupos, lo cual permitió definir de la población total un 5 %. De esta manera queda una muestra de trabajo: 60 estudiantes (15 estudiantes por cada Departamento Académico). Los comprendidos fueron de los ciclos VI hacia adelante.

Tabla 6.*Muestra de estudio de estudiantes*

Departamento Académico	Nº de estudiantes
Historia y Geografía	15
Psicología y Filosofía	15
Comunicación y Lenguas Nativas	15
Lenguas Extranjeras y Educación Artística	15
Total	60

Por otro lado, también se consideró la muestra en el caso de los docentes, los criterios de significancia y manejo de grupo focal, es decir la muestra de docentes en 28 docentes; considerando 7 docentes por cada Departamento Académico. Esta cifra equivale al 10 % de la población considerada. En ese sentido, se puede presentar la siguiente tabla:

Tabla 7.*Muestra de estudio de docentes*

Departamento Académico	Nº de docentes
Historia y Geografía	7
Psicología y Filosofía	7
Comunicación y Lenguas Nativas	7
Lenguas Extranjeras y Educación Artística	7
Total	28

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.5.1. Técnicas de recolección de información.

Para Sánchez y Reyes (2015), las técnicas son aquellos medios mediante los cuales se recoge información de un fenómeno o realidad, en relación a los objetivos de la indagación científica. Para recoger información sobre la variable dependiente se utilizó la rúbrica para variable independiente.

Según Cook. (2010) proporciona el concepto de encuesta: es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones personales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contestan igualmente por escrito. (p.74); por ello para este estudio la técnica empleada fue la encuesta se basa en las declaraciones escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. La información se recoge de forma estructurada con el objeto de procesarla, es decir, interpretarla.

4.5.2. Instrumentos.

Son las herramientas que permiten el recojo de información de las variables de investigación, estos se utilizan de acuerdo a la técnica elegida previamente (Sánchez y reyes, 2015).

Las escalas se utilizan generalmente para cuantificar actitudes y opiniones, son conocidas por su utilización la del diferencial semántico, el cual mide el grado con el que una persona puede calificar o tener consideración sobre un aspecto o tener consideración sobre un aspecto o atributo de evaluación dentro de dos polos, uno de ellos positivo y el otro negativo (Sánchez y reyes, 2015).

El presente estudio aplicara tres cuestionarios A. Coaching Educativo, B. Logro Académico y C. Desempeño Laboral. Asimismo, en este cuestionario deberá estar sujeto a la escala de Likert.

Ficha técnica del instrumento 1.

Nombre:	Cuestionario de coaching educativo
Autor:	Lidia Victoria SEGURA PEÑA
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	10 a 15 minutos
Significación:	Evalúa las características del coaching educativo

Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Edad:	18 años a más
Nivel:	Universitario
Baremos:	El instrumento presenta los intervalos (Eficiente – Alto – Medio – Bajo – Deficiente) se considera una escala de calificación, según el tipo de respuesta a cada pregunta.
Estructura:	Está formada por tres aspectos fundamentales: Incremento de Aprendizaje, Resolución de dificultades y conflictos y motivación y actitudes positivas.

Tabla 8.

Tabla de especificaciones área el cuestionario sobre el coaching educativo

Dimensiones	Estructura del cuestionario		%
	Ítems	Total	
Incremento de Aprendizaje	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	33,3%
Resolución de Dificultades y Conflictos	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10	33,3%
Motivación y Actitudes positivas	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10	33,3%
Total de ítems		30	100,0%

Tabla 9.

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de coaching educativo

Niveles	Coaching Educativo				
	Deficiente	Bajo	Medio	Alto	Eficiente
Incremento de Aprendizaje	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 10
Resolución de Dificultades y Conflictos	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 10
Motivación y Actitudes positivas	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 10
Coaching Educativo	0 - 5	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30

Ficha técnica del instrumento 2.

Nombre:	Cuestionario de logro académico
Autor:	Lidia Victoria SEGURA PEÑA
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	10 a 15 minutos
Significación:	Evalúa las características del logro académico
Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Edad:	18 años a más
Nivel:	Universitario
Baremos:	El instrumento presenta los intervalos (Eficiente – Alto – Medio – Bajo – Deficiente) se considera una escala de calificación, según el tipo de respuesta a cada pregunta.
Estructura:	Está formada por tres aspectos fundamentales: Logro Académico Contextual, Logro Académico Procedimental y Logro Académico Actitudinal.

Tabla 10.*Tabla de especificaciones área el cuestionario sobre el logro académico*

Dimensiones	Estructura del cuestionario		%
	Ítems	Total	
Logro Académico Contextual	1,2,3,4	4	33,3%
Logro Académico Procedimental	5,6,7,8	4	33,3%
Logro Académico Actitudinal	9,10,11,12	4	33,3%
Total de ítems		12	100,0%

Tabla 11.*Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del logro académico*

Niveles	Coaching Educativo				
	Deficiente	Bajo	Medio	Alto	Eficiente
Logro Académico Contextual	4 - 6	7 - 10	11 - 13	14 - 17	18 - 20
Logro Académico Procedimental	4 - 6	7 - 10	11 - 13	14 - 17	18 - 20
Logro Académico Actitudinal	4 - 6	7 - 10	11 - 13	14 - 17	18 - 20
Logro académico	12 - 21	22 - 31	32 - 41	42 - 51	52 - 60

Ficha técnica del instrumento 3.

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Lidia Victoria SEGURA PEÑA
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	10 a 15 minutos
Significación:	Evalúa las características del desempeño laboral
Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Edad:	18 años a más
Nivel:	Universitario
Baremos:	El instrumento presenta los intervalos (Eficiente – Alto – Medio – Bajo – Deficiente) se considera una escala de calificación, según el tipo de respuesta a cada pregunta.
Estructura:	Está formada por dos aspectos fundamentales: Desempeño Laboral Didáctico y Desempeño Laboral Investigativo.

Tabla 12.

Tabla de especificaciones área el cuestionario sobre el desempeño laboral

Dimensiones	Estructura del cuestionario		%
	Ítems	Total	
Desempeño Laboral Didáctico	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	14	70,0%
Desempeño Laboral Investigativo	15,16,17,18,19,20	6	30,0%
Total de ítems		20	100,0%

Tabla 13.

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Coaching Educativo				
	Deficiente	Bajo	Medio	Alto	Eficiente
Desempeño Laboral Didáctico	14 - 24	25 - 36	37 - 47	48 - 59	60 - 70
Desempeño Laboral Investigativo	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30
Desempeño Laboral	20 - 35	36 - 51	52 - 67	68 - 83	84 - 100

4.6. Tratamiento Estadístico

De acuerdo a los resultados, los datos fueron sometidos a tratamiento estadístico de la siguiente manera:

- a. Se tabuló las frecuencias: por cada ítem en cuadros de doble entrada. Esto incluyó un puntaje total para ambas variables y sus indicadores.
- b. Se evidencia medidas de tendencia central en diversos promedios hallados.
- c. La prueba de correlación que se emplea es el coeficiente de correlación de Rho Spearman (para distribución no paramétrica).
- d. La prueba de seguridad para correlación presenta error probable o error estándar diferenciándose de dos promedios correlacionados que limitan el máximo permisible de fluctuación y para aceptar un ajuste de correlación dado.

Capítulo V. Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido organizados de la siguiente manera:

Primero se presentará los resultados descriptivos, luego los que permiten realizar la contratación de las hipótesis y finalmente, los resultados complementarios.

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1. Validez de los instrumentos.

Los instrumentos son sometidos a validación de acuerdo al grado de medición de las variables, por ello el instrumento utilizado tiene como fin medir las variables mediante el método de Juicio de Expertos. Para esta investigación se invitó a cuatro profesionales entre magister y doctores en Ciencias de la Educación de reconocida trayectoria. Además, estos especialistas tienen amplia experiencia en cátedras de posgrado, investigación general y, específicamente, en el diseño y aplicación de instrumentos en investigación educativa, esto presupone la experticia y reconocimiento en la materia. Por ello, se hizo la invitación y la solicitud formal para la revisión del instrumento, las fichas de validación, y la matriz de consistencia correspondiente a la investigación.

Luego de la evaluación a la que fueron sometidos los instrumentos, los expertos dieron su punto de vista y emitieron informes de acuerdo a la ficha de validación. Esto se presenta en síntesis de acuerdo al cuadro:

Tabla 14.

Resumen de validez de los instrumentos mediante juicio de expertos

Expertos	Lista de cotejo		Prueba estandarizada		Ficha de observación	
	Ptaje	%	Ptaje	%	Ptaje	%
Dr. Luis Enrique Sifuentes de la Cruz	97		97		97	97
Dra. Tito Doroteo Acosta	95		95		95	95
Mg. María Díaz Cornejo	98		98		98	98
Mg. Nelly Quiroz Meza	97		97		97	97
Promedios	97		97		97	97

Los resultados se relacionan con el cuadro de valoración de coeficiente de validez instrumental canónico registrado en Briones (2002) y que se emplea usualmente en la UNE EGYV.

Tabla 15.

Valoración de coeficientes de validez instrumental

Coefficientes	Nivel de validez
81 -100	Excelente
61 – 80	Muy bueno
41 – 60	Bueno
21 – 40	Regular
00 – 20	Deficiente

De acuerdo a lo expresado al juicio de expertos, los hallazgos demuestran que se alcanzó un promedio cuantitativo de 88,0 % con respecto a la prueba estandarizada de rendimiento académico, de esta manera el nivel de validez de este instrumento se ubica en excelente, interpretándose que tiene una muy alta aplicabilidad.

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad se refiere a la medida de exactitud o precisión de la media, es decir si empleamos repetidamente el instrumento de investigación en la misma población,

obtendremos resultados iguales o congruentes, los resultados estarán libres de desviaciones ocasionadas por errores causales.

El procedimiento para determinar la confiabilidad fue el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual emplea fórmulas que generan coeficientes que oscilan entre 0 y 1, en donde el 0 expresa nula confiabilidad y el 1 significa confiabilidad total. (Zumaran, 2017).

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición, se llevará a cabo mediante la prueba de Alfa de Cronbach con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems del instrumento de medición y por poseer la escala binomial. Para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos, por el método de consistencia interna. Primero se determinó una muestra piloto de 10 integrantes de la población. Posteriormente se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento.
- c. Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de alfa de cronbach. Así tenemos:

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

Dónde:

K = Número de preguntas

Si 2 = Varianza de cada pregunta

St 2 = Varianza total

De la observación de los valores obtenidos tenemos.

Tabla 16.

Fiabilidad

Confiabilidad	Nº de Casos	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Logro Académico	10	12	0,820
Desempeño Laboral	10	20	0,917

Al visualizar la tabla 16, se observa la prueba de consistencia interna del cuestionario a través de la medición del coeficiente Alfa de cronbach (1591) por medio de la correlación median de las variables. El valor de los posibles resultados varía entre cero y uno: mientras más cercano se encuentren el valor del Alfa de Cronbach a uno, se encontrará mayor consistencia entre las variables que componen el instrumento. Como resultado confiable para el Alfa de Cronbach se tomarán valores por encima de 0,7 (Cabello & Chirinos, 2012) por esta investigación.

Tabla 17.

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,00 a menos	Nula
0,10 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,39	Baja
0,4 a 0,59	Regular
0,60 a 0,79	Aceptable
0,80 a 0,99	Elevada
1,0	Perfecta

Fuente: Hernández et. al. (2014, p. 438).

De acuerdo con los índices de confiabilidad de Alfa de Cronbach, siendo este 0,820 Y 0,917 se refiere que los instrumentos tienen validez y confiabilidad aceptable, siendo apto para su aplicación en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Tabla 18.*Prueba de confiabilidad KR20 “kuder-Richardson” coaching educativo*

N°	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0
2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
3	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1
4	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
5	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1
6	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0
7	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0
8	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
10	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1
P	0.8	0.4	0.5	0.6	0.8	0.9	0.4	0.3	0.2	0.4	0.3	0.8	0.7	0.7	0.4
q=(1-p)	0.2	0.6	0.5	0.4	0.2	0.1	0.6	0.7	0.8	0.6	0.7	0.2	0.3	0.3	0.6
Pq	0.16	0.24	0.25	0.24	0.16	0.09	0.24	0.21	0.16	0.24	0.21	0.16	0.21	0.21	0.24
E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	
1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	16
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	10
1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	17
0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	19
1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	19
0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	13
0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	15
0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	12
0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	24
1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	16
0.4	0.7	0.4	0.6	0.5	0.8	0.8	0.4	0.3	0.5	0.4	0.3	0.8	0.7	0.3	vt 16.1
0.6	0.3	0.6	0.4	0.5	0.2	0.2	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.2	0.3	0.7	
0.24	0.21	0.24	0.24	0.25	0.16	0.16	0.24	0.21	0.25	0.24	0.21	0.16	0.21	0.21	6.25

$$KR20 = r_{KR20} = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t} = 0,881$$

La tabla 18 muestra la prueba piloto de confiabilidad del instrumento, administrada a 10 estudiantes mediante el coeficiente KR20 de Kuder-Richardson, vemos que el coeficiente KR20 obtenidos mediante el software estadístico Excel, se obtuvo un valor de

0,881; y de acuerdo a los rangos de magnitud, los instrumentos tienen muy alta confiabilidad.

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Después de aplicar las encuestas para nuestro estudio, se procedió a corregir las encuestas, luego se tabuló la información, esta información fue sometida al procesamiento estadístico con el programa de estadística SPSS, versión 24.0 (2016), con el cual se consiguió la estadística descriptiva (tablas y figuras). Se usó la prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S) para determinar la distribución de los datos, lo cual nos permitió realizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

5.2.1. Nivel descriptivo.

5.2.1.1. Nivel descriptivo de la variable coaching educativo.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias de la variable coaching educativo

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[0 - 5]	0	0,0%
Bajo	[6 - 11]	9	10,2%
Medio	[12 - 17]	52	59,1%
Alto	[18 - 23]	18	20,5%
Eficiente	[24 - 30]	9	10,2%
Total		88	100,0

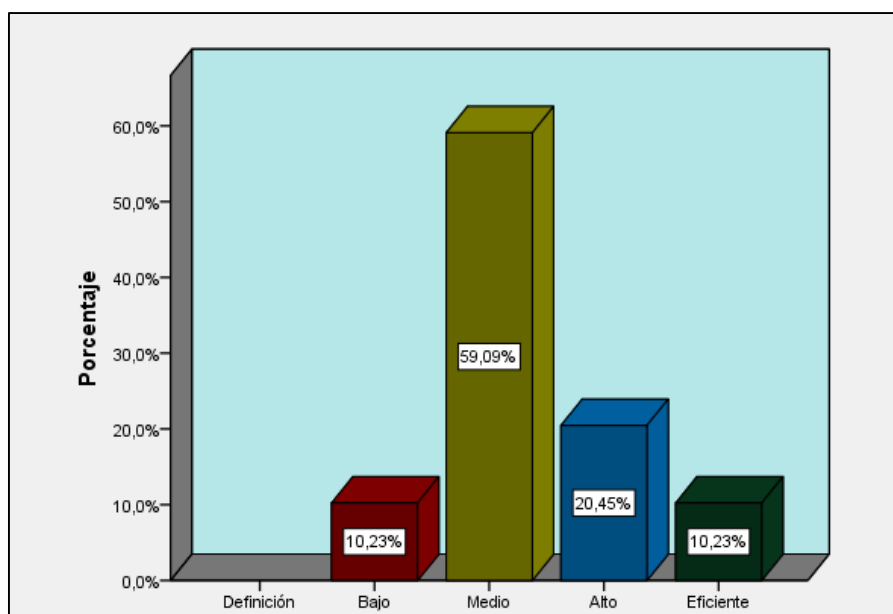


Figura 1. Coaching Educativo

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 1, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 59,1% (52) indican que la variable coaching educativo se encuentran en un nivel medio, el 20,5% (18) se encuentran en el nivel alto, mientras que el 10,2% (9) se encuentra en el nivel deficiente, y finalmente el 10,2% (9) señalan que la variable coaching educativo se encuentran en un nivel eficiente.

Tabla 20.

Distribución de frecuencia del incremento de aprendizaje

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[0 - 1]	0	0,0%
Bajo	[2 - 3]	9	10,2%
Medio	[4 - 5]	52	59,1%
Alto	[6 - 7]	18	20,5%
Eficiente	[8 - 10]	9	10,2%
Total		88	100,0

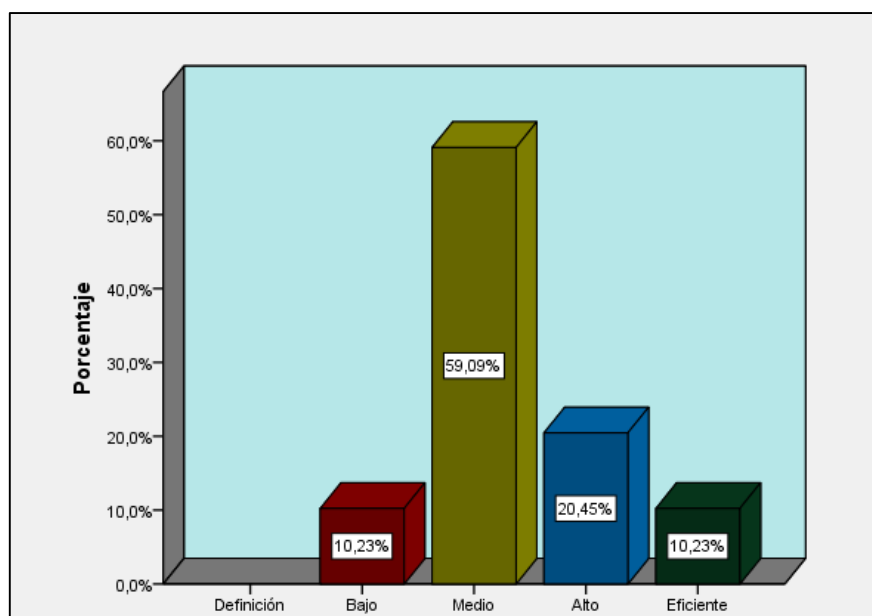


Figura 2. Incrementos de Aprendizaje

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 2, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 59,1% (52) indican que la dimensión incremento de aprendizaje se encuentran en un nivel medio, el 20,5% (18) se encuentran en el nivel alto, mientras que el 10,2% (9) se encuentra en el nivel deficiente, y finalmente el 10,2% (9) señalan que la dimensión incremento de aprendizaje se encuentran en un nivel eficiente.

Tabla 21.

Distribución de frecuencia de la resolución de dificultades y conflictos

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[0 - 1]	0	0,0%
Bajo	[2 - 3]	9	10,2%
Medio	[4 - 5]	27	30,7%
Alto	[6 - 7]	52	59,1%
Eficiente	[8 - 10]	0	0,0%
Total		88	100,0

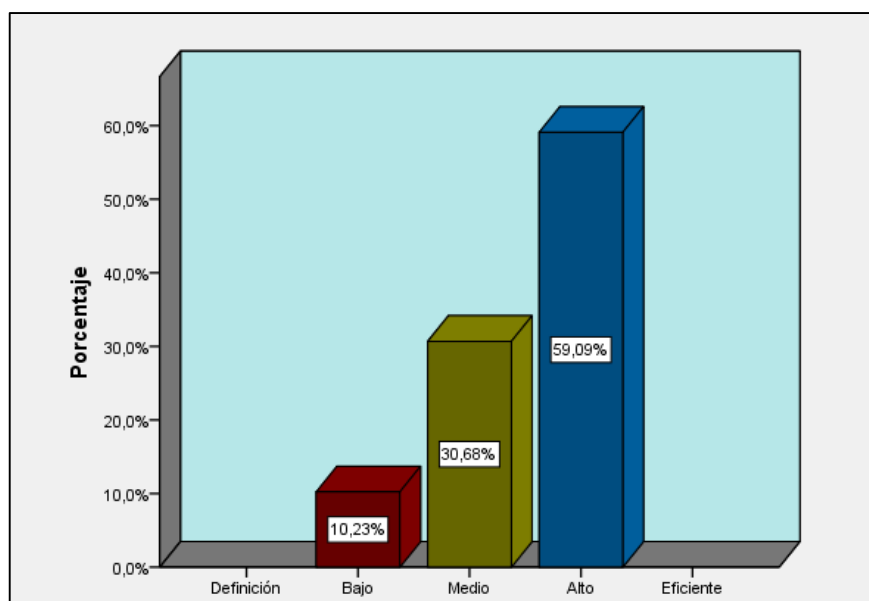


Figura 3. Resolución de Dificultad y Conflictos

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 3, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 59,1% (52) indican que la dimensión resolución de dificultades y conflictos se encuentran en un nivel alto, mientras el 30,7% (27) se encuentran en el nivel medio, y finalmente el 10,2% (9) señalan que la dimensión resolución de dificultades y conflictos se encuentra en el nivel bajo

Tabla 22.

Distribución de frecuencia de la motivación y actitudes positivas

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[0 - 1]	0	0,0%
Bajo	[2 - 3]	9	10,2%
Medio	[4 - 5]	34	38,6%
Alto	[6 - 7]	36	40,9%
Eficiente	[8 - 10]	9	10,2%
Total		88	100,0

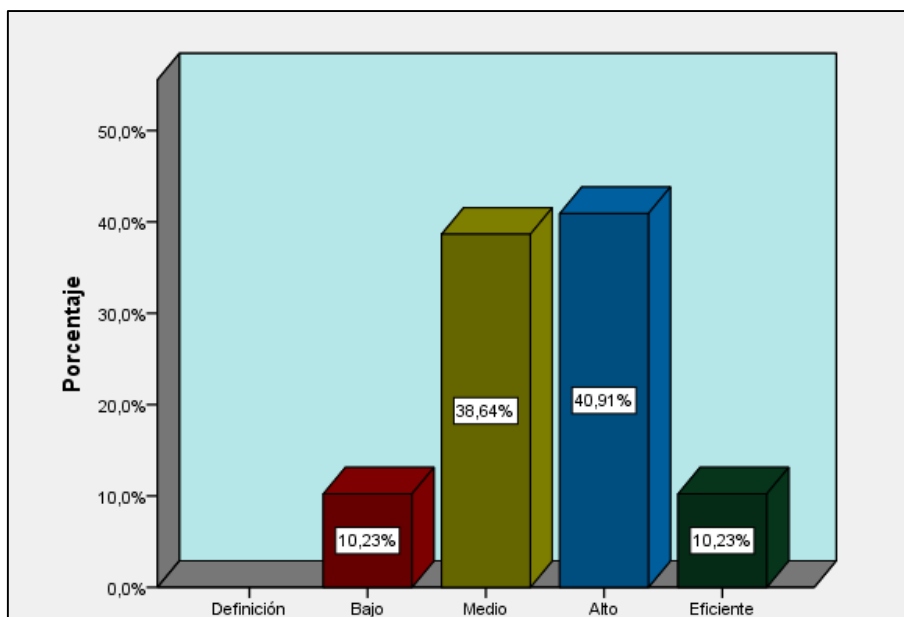


Figura 4. Motivación y actitudes positivas

Interpretación:

En la tabla 22 y figura 4, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 40,9% (36) indican que la dimensión motivación y actitudes positivas se encuentran en un nivel alto, el 38,6% (34) se encuentran en el nivel medio, mientras que el 10,2% (9) se encuentran en el nivel eficiente, y finalmente el 10,2% (9) señalan que la dimensión motivación y actitudes positivas se encuentra en el nivel bajo.

5.2.1.2. Nivel descriptivo de la variable logro académico.

Tabla 23.

Distribución de frecuencia de variable logro académico

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[12 - 21]	0	0,0%
Bajo	[22 - 31]	7	8,0%
Medio	[32 - 41]	44	50,0%
Alto	[42 - 51]	34	38,6%
Eficiente	[52 - 60]	3	3,4%
Total		88	100,0

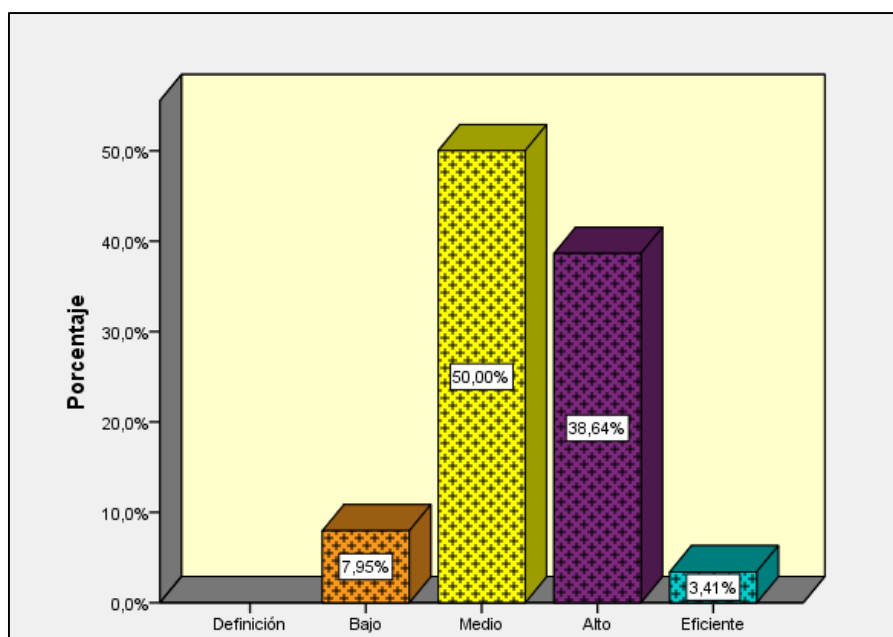


Figura 5. Logro Académico

Interpretación:

En la tabla 23 y figura 5, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 50,0% (44) indican que la variable logro académico se encuentran en un nivel medio, el 38,6% (34) se encuentran en el nivel alto, mientras el otro 8,0% (7) se encuentra en el nivel bajo, y finalmente el 3,4% (3) señalan que la variable logro académico se encuentra en el nivel eficiente.

Tabla 24.

Distribución de frecuencia de la dimensión logro académico conceptual

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[4 - 6]	0	0,0%
Bajo	[7 - 10]	6	6,8%
Medio	[11 - 13]	47	53,4%
Alto	[14 - 17]	27	30,7%
Eficiente	[18 - 20]	8	9,1%
Total		88	100,0

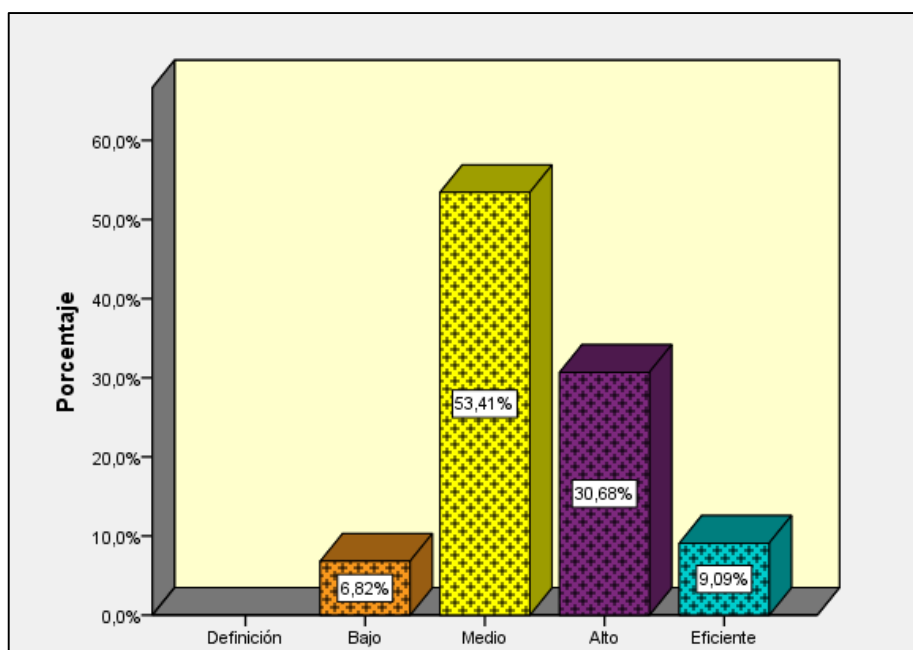


Figura 6. Logro Académico Conceptual

Interpretación:

En la tabla 24 y figura 6, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 53,4% (47) indican que la dimensión conceptual se encuentra en un nivel medio, el 30,7% (27) se encuentran en el nivel alto, mientras que el 9,1% (8) se encuentran en el nivel eficiente, y finalmente el 6,8% (6) señalan que la dimensión conceptual se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 25.

Distribución de frecuencia de la dimensión logro académico procedimental

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[4 - 6]	1	1,1%
Bajo	[7 - 10]	10	11,4%
Medio	[11 - 13]	28	31,8%
Alto	[14 - 17]	45	51,1%
Eficiente	[18 - 20]	4	4,5%
Total		88	100,0

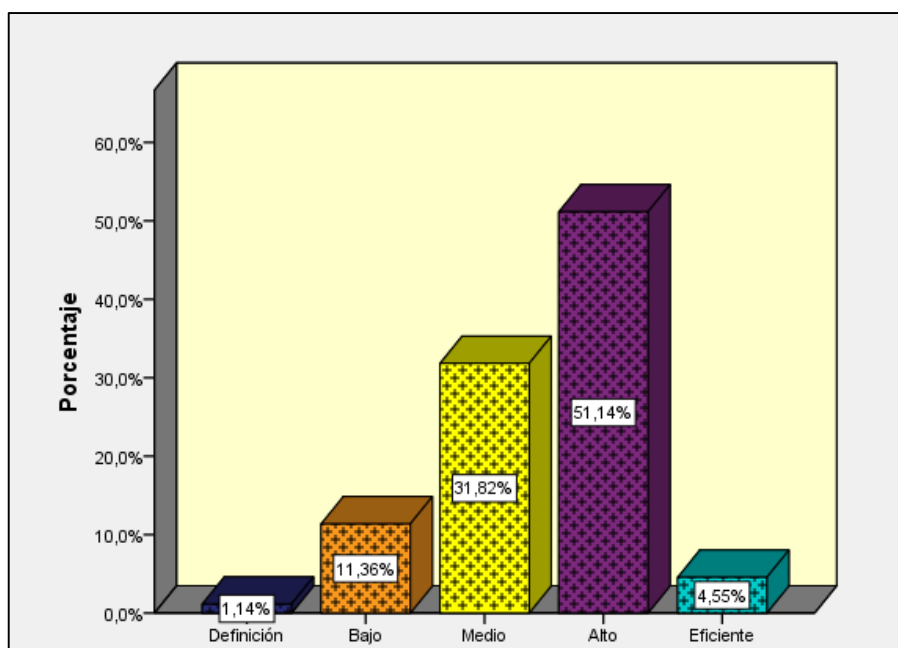


Figura 7. Logro Académico Procedimental

Interpretación:

En la tabla 25 y figura 7, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 51,1% (45) indican que la dimensión procedimental se encuentra en un nivel alto, el 31,8% (28) se encuentran en el nivel medio, el otro 11,4% (10) se encuentra en el nivel bajo, mientras el 4,5% (4) se encuentra en el nivel eficiente, y finalmente el 1,1% (1) señalan que la dimensión procedimental se encuentra en el nivel deficiente.

Tabla 26.

Distribución de frecuencia de la dimensión actitudinal

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[4 - 6]	1	1,1%
Bajo	[7 - 10]	13	14,8%
Medio	[11 - 13]	31	35,2%
Alto	[14 - 17]	36	40,9%
Eficiente	[18 - 20]	7	8,0%
Total		88	100,0

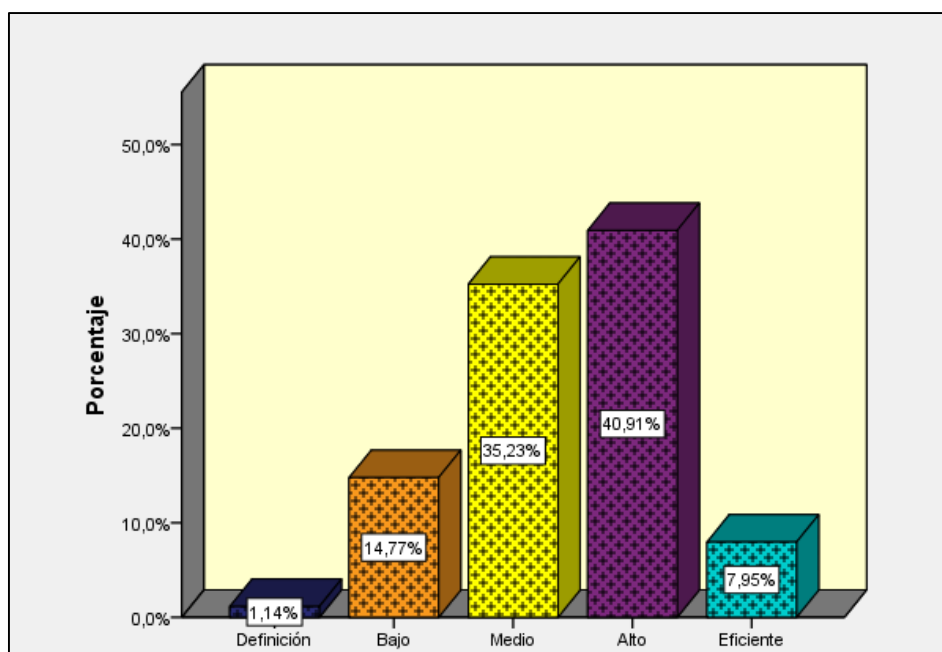


Figura 8. Dimensión Actitudinal

Interpretación:

En la tabla 26 y figura 8, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 40,9% (36) indican que la dimensión actitudinal se encuentra en un nivel alto, el 35,2% (31) se encuentran en el nivel medio, el otro 14,8% (13) se encuentra en el nivel bajo, mientras el 8,0% (7) se encuentra en el nivel eficiente, y finalmente el 1,1% (1) señalan que la dimensión actitudinal se encuentra en el nivel deficiente.

5.2.1.3. Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral.

Tabla 27.

Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[20 - 35]	7	8,0%
Bajo	[36 - 51]	18	20,5%
Medio	[52 - 67]	48	54,5%
Alto	[68 - 83]	12	13,6%
Eficiente	[84 - 100]	3	3,4%
Total		88	100,0

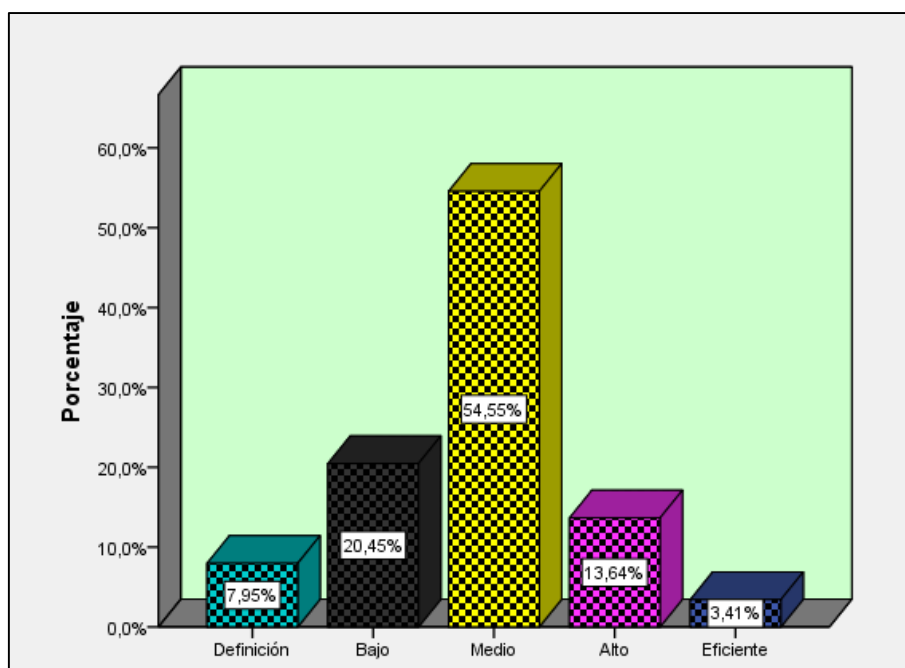


Figura 9. Desempeño Laboral

Interpretación:

En la tabla 27 y figura 9, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 54,5% (48) indican que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, el 20,5% (18) se encuentran en el nivel bajo, el otro 13,6% (12) se encuentra en el nivel alto, mientras el 8,0% (7) se encuentra en el nivel deficiente, y finalmente el 3,4% (3) señalan que la variable desempeño laboral se encuentra en el nivel eficiente.

Tabla 28.

Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño laboral didáctico

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[20 - 35]	7	8,0%
Bajo	[36 - 51]	18	20,5%
Medio	[52 - 67]	41	46,6%
Alto	[68 - 83]	18	20,5%
Eficiente	[84 - 100]	4	4,5%
Total		88	100,0

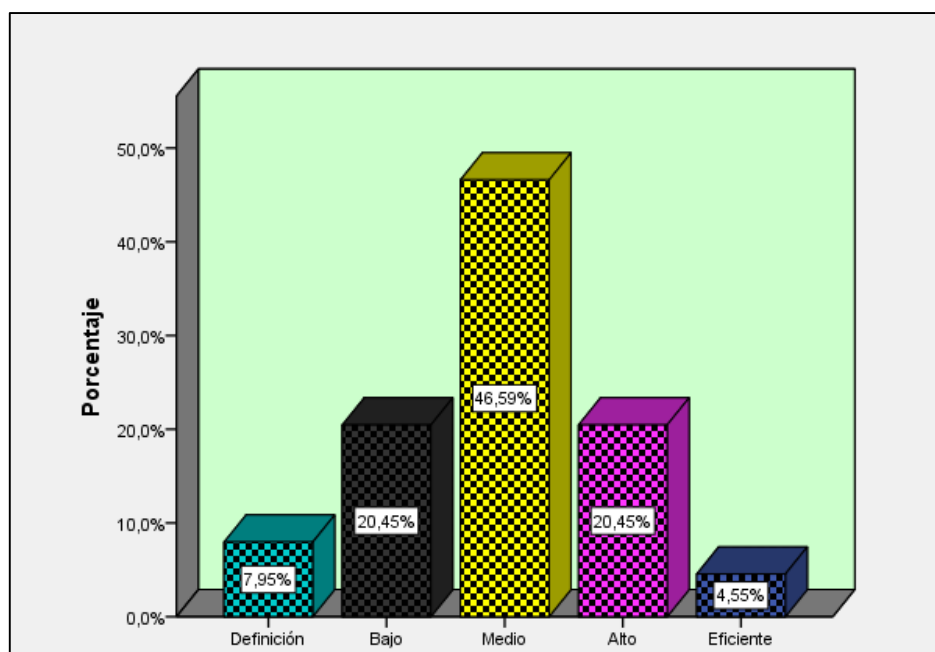


Figura 10. Desempeño Laboral Didáctico

Interpretación:

En la tabla 28 y figura 10, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 46,6% (41) indican que la dimensión desempeño laboral didáctico se encuentra en un nivel medio, el 20,5% (18) se encuentran en el nivel alto, el otro 20,5% (18) se encuentra en el nivel bajo, mientras el 8,0% (7) se encuentra en el nivel deficiente, y finalmente el 4,5% (4) señalan que la dimensión desempeño laboral didáctico se encuentra en el nivel eficiente.

Tabla 29.

Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño laboral investigativo

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Porcentaje Relativa (%)
Deficiente	[20 - 35]	10	11,4%
Bajo	[36 - 51]	26	29,5%
Medio	[52 - 67]	36	40,9%
Alto	[68 - 83]	13	14,8%
Eficiente	[84 - 100]	3	3,4%
Total		88	100,0

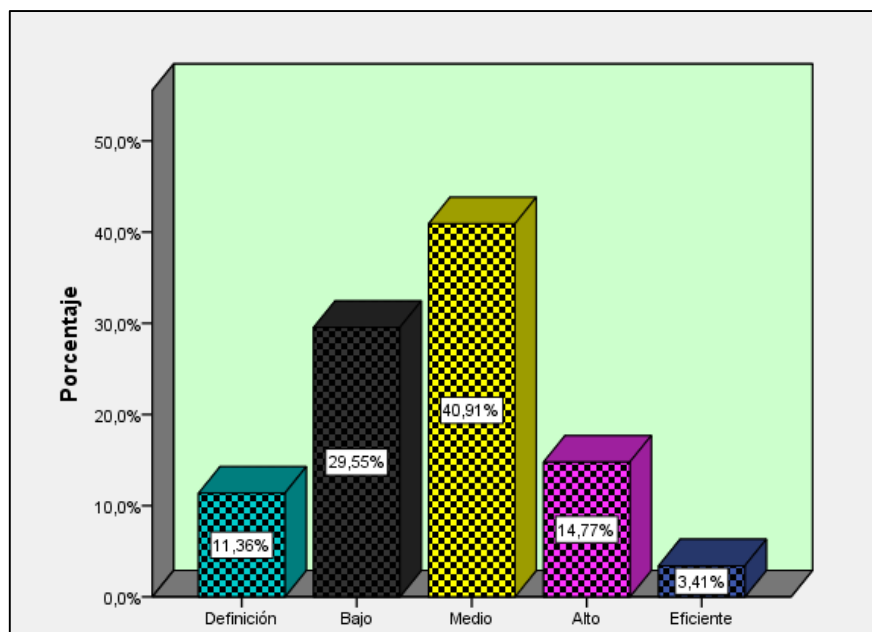


Figura 11. Desempeño Laboral Investigativo

Interpretación:

En la tabla 29 y figura 11, de nuestra muestra de 88 estudiantes, el 40,9% (36) indican que la dimensión desempeño laboral investigativo se encuentra en un nivel medio, el 29,5% (26) se encuentran en el nivel bajo, el otro 14,8% (13) se encuentra en el nivel alto, mientras el 11,4% (10) se encuentra en el nivel deficiente, y finalmente el 3,4% (3) señalan que la dimensión desempeño laboral investigativo se encuentra en el nivel eficiente.

5.2.2. Nivel inferencial.

5.2.2.1. Prueba estadística para la determinación de la normalidad.

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinará, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la variable 1, como de la variable 2, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste. Esta prueba puede medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tienen la distribución teórica específica. Considerando el valor obtenido

en la prueba de distribución, se determinará el uso de estadísticos paramétricos (r Pearson) o no para métricos (Rho de Spearman). Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

Paso 1:

Plantear la Hipótesis nula (H_0) y la Hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe diferentes significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia

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

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de prueba

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente Hipótesis es Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 30.

Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnova

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching Educativo	,208	88	,002
Logro académico	,154	88	,002
Desempeño Laboral	,296	88	,017

Paso 4:*Formulamos la regla de decisión*

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la Hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número

Regla de decisión

Si α (sig) $>$ 0,05; se acepta la Hipótesis nula

Si α (sig) $<$ 0,05; se rechaza la Hipótesis nula

Paso 5:*Toma de decisión*

Como el valor de p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,000; 0,001 y 0,002 es Sig $<$ 0,05; se cumple que; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal. Así, mismo según puede observarse en los gráficos siguientes la curva de distribución no corresponde a lo normal que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

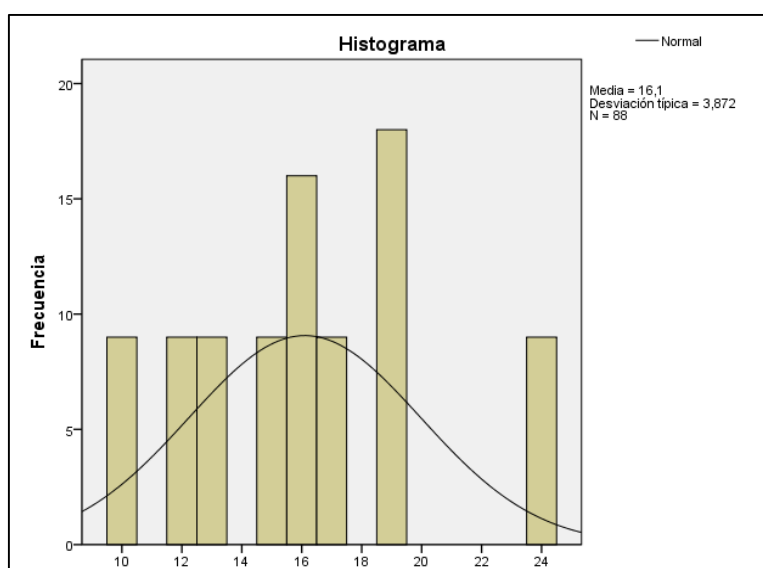


Figura 12. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de coaching educativo variable 1

Como se puede observar en la figura 12 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del cuestionario de coaching educativo, presentan una media de 15,9 y una desviación típica de 4,02, asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución no corresponde a la curva de normalidad, considerada como una curva platicurtica.

Según Vargas (2005), “presenta un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable” (p. 392), por lo tanto, se afirma que la curva no es la normal.

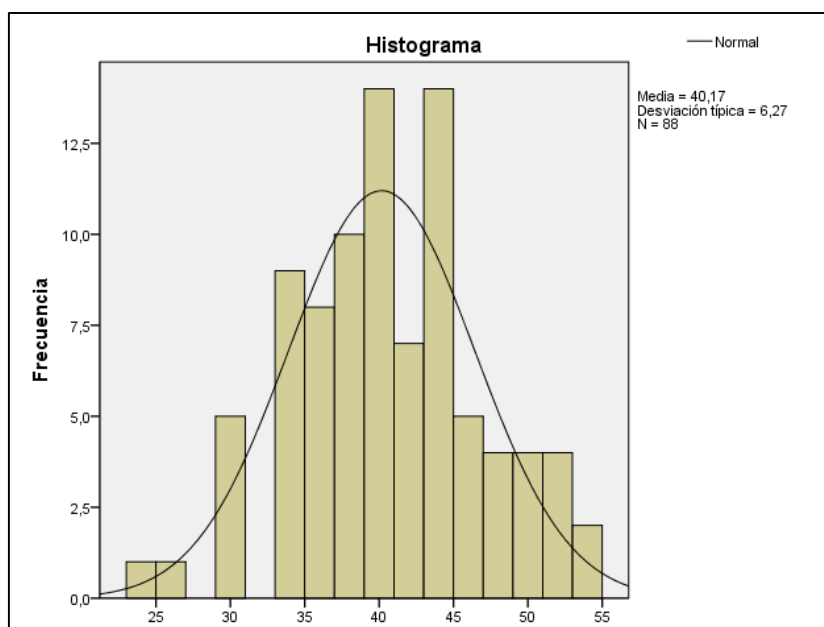


Figura 13. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de logro académico variable 2

Según se observa en la figura 13, la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del instrumento de logro académico se encuentra sesgada hacia la derecha, teniendo una media de 35,5 y una desviación típica de 9,322, asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución no corresponde a la curva de normalidad, considerada como una curva platicurtica.

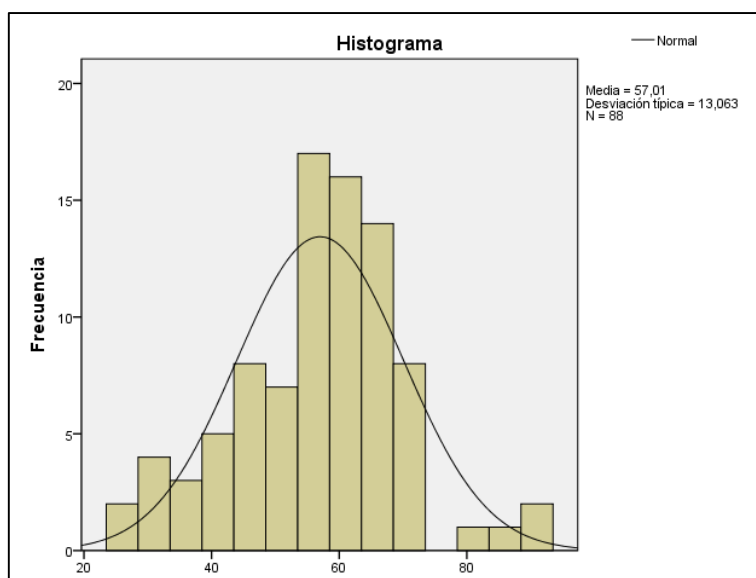


Figura 14. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de desempeño laboral variable 3

Según se observa en la figura 14, la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del instrumento de desempeño laboral se encuentra sesgada hacia la derecha, teniendo una media de 58,85 y una desviación típica de 12,536, asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución no corresponde a la curva de normalidad, considerada como una curva platicurtica

Visto en prueba de Kolmogorov-Smirnov: los valores de sig. Aintónica (bilateral) son algunos menores a 5%, lo que cumple el requisito de emplear la fórmula de Rho Spearman (para distribución no paramétrica), para medicionar las correlaciones entre coaching educativo, logro académico y desempeño laboral.

5.2.2.2. Prueba de hipótesis.

Hipótesis general.

El grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo.

Tabla 31.

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

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,678 ^a	,483	,433	12,842	1,978

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño Laboral, Logro académico

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 31 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajustes de datos al modelo de regresión lineal múltiple.

Los modelos mostraron significancias en sus coeficientes de determinación, siendo todos los valores superiores a 37,8% como se observa en la tabla, para ello debemos de tomar en cuenta lo anunciado por Rodríguez (2005), quien menciona al R2 como el coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable desempeño laboral y logro académico sobre la variable coaching educativo.

Por lo tanto, la interpretación del R2 no solo debe ser en base al tamaño de la muestra, sino se debe incluir el número de variables explicativas en el modelo de regresión.

El valor de R2 indica que el 48,3% de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de Desempeño Laboral y Logro Académico de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De igual forma R2 corregido indica un 43,3% 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 dejarnos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error descende, en este caso es 12,842.

A un nivel de significancia de 0,05 del estadístico Durbin- Watson (DW) = 1.978, del modelo (básico) original recae en el tramo de no autocorrelacionado. Entre residuo

correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por lo tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo regresión lineal múltiple.

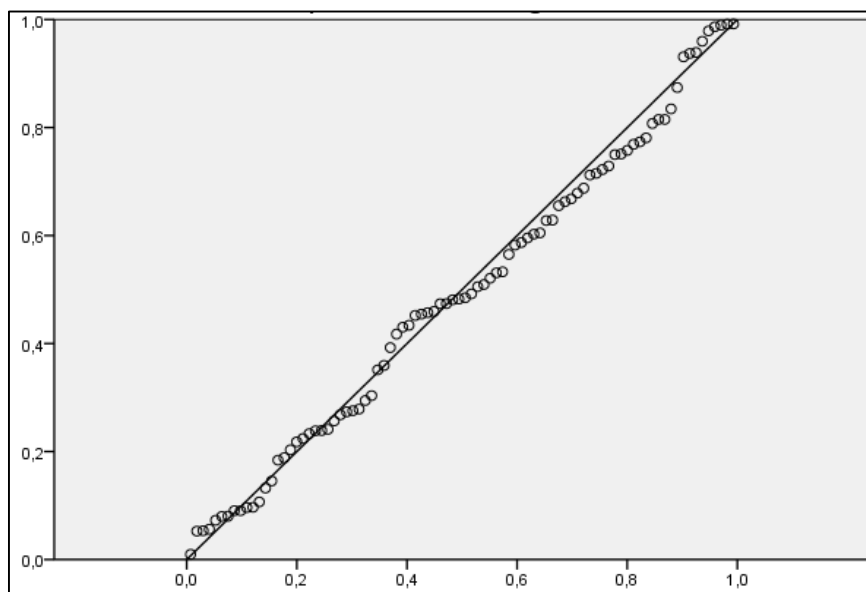


Figura 15. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis general

Interpretación:

Para verificar la hipótesis general se debe examinar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 15, 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. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

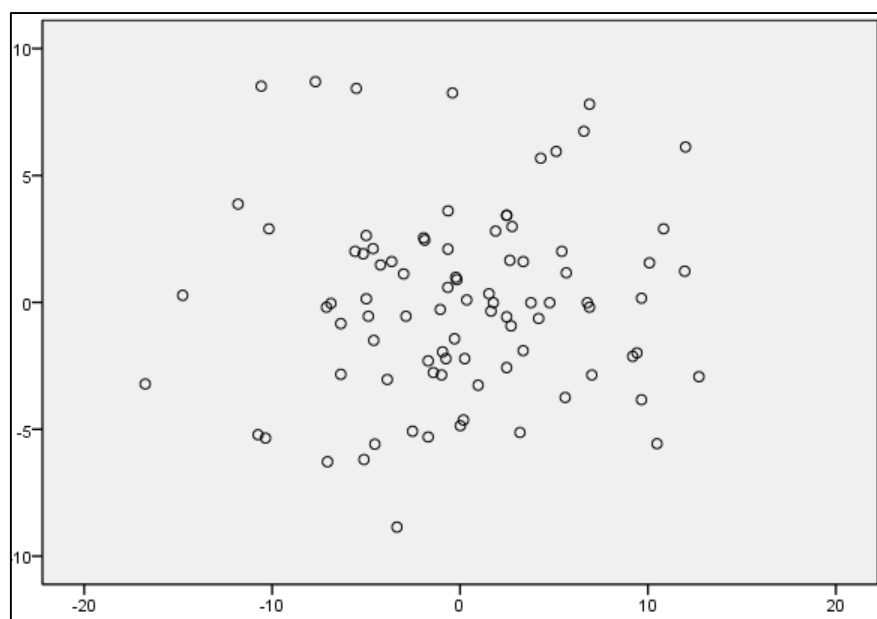


Figura 16. Diagrama de dispersión de la hipótesis general

Interpretación:

En la figura 16 se observa una dispersión media de los datos de las variables desempeño laboral y logro académico con respecto a la variable coaching educativo, asimismo, la tendencia de los datos sigue una dirección positiva

Tabla 32.

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

		Suma de		Media		
Modelo		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	262,147	2	262,147	4,336	,016 ^a
	Residual	1183,339	85	513,072		
	Total	1304,080	87			

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño Laboral, Logro académico

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 32 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, en donde se proporciona un valor $p=0,016$, que al menos unas de estas variables implican significativamente en el coaching educativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Todos los modelos presentaron mejora, es decir se puede afirmar estadísticamente que existe una dependencia de la variable respuesta (coaching educativo) sobre las variables explicativas (desempeño laboral y logro académico).

Asimismo, se empleó esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Prueba de hipótesis general.

Se empleó la siguiente prueba general.

1. H_{GN} : El grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018, no es altamente significativo.
 H_{G0} : El grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018, es altamente significativo.
2. $\alpha = 0,05$ (5%)
3. El valor de la estadística $F= 4,336$ y sus respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha =0,05$ (5%), entonces se rechaza la H_0 , por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto el puntaje de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.
4. Este resultado indica que: Existe relación significativa entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Tabla 33.*Matriz de correlaciones hipótesis general*

			Coaching Educativo	Logro académico	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 88	,535* 88	,516** 88
	Logro académico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,535* ,003 88	1,000 88	,808** ,001 88
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,516** ,001 88	,808** ,001 88	1,000 88

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

Los resultados de la tabla 33, muestra la matriz de correlación de Spearman indica una correlación significativa de la variable dependiente Coaching Educativa (con significancia $0,003 < 0,05$) con respecto a las variables “Desempeño laboral” y “Logro Académico”, es decir que las variables se correlacionan en sentido directo, a valores bajos, además según la correlación de Rho de Spearman = 0,535 (X1*Y) representa una correlación moderada alta, Rho de Spearman = 0,516 (X2*Y) representa una correlación moderada alta y Rho de Spearman = 0,808 (X3*Y) representan una correlación positiva alta.

Contrastación de hipótesis específico 1.

El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo.

Tabla 34.

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

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,406 ^a	,342	,226	19,968	1,756

a. Variables predictoras: (Constante), Logro académico conceptual

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 34 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajustes de datos al modelo de regresión lineal múltiple.

Los modelos mostraron significancias en sus coeficientes de determinación, siendo todos los valores superiores a 40,6% como se observa en la tabla, para ello debemos de tomar en cuenta lo anunciado por Rodríguez (2005), quien menciona al R² como el coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable logro académico conceptual sobre la variable coaching educativo.

Por lo tanto, la interpretación del R² no solo debe ser en base al tamaño de la muestra, sino se debe incluir el número de variables explicativas en el modelo de regresión.

El valor de R² indica que el 34,2% de la variable Coaching Educativo se explica por el puntaje del Logro Académico Conceptual de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De igual forma R² corregido indica un 22,6% 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 dejarnos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende, en este caso es 19,968.

A un nivel de significancia de 0,05 del estadístico Durbin- Watson (DW) = 1.756, del modelo (básico) original recae en el tramo de no autocorrelacionado. Entre residuo

correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por lo tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo regresión lineal múltiple.

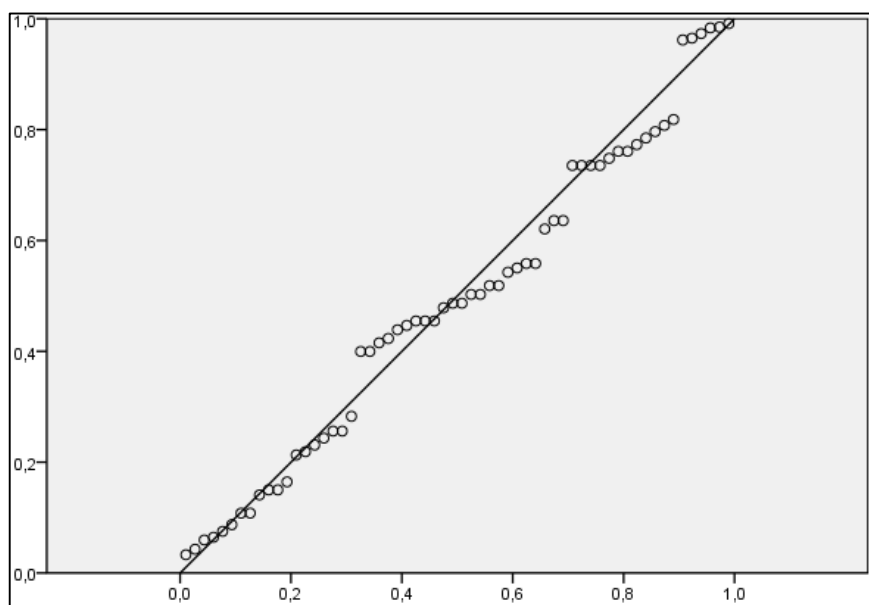


Figura 17. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 1

Interpretación:

Para verificar la hipótesis específica 1 se debe examinar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 17, 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. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

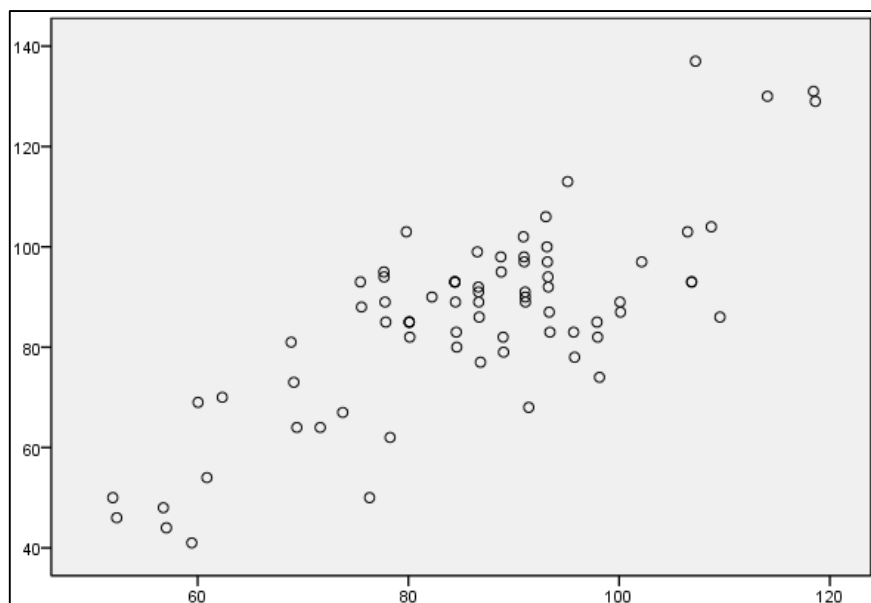


Figura 18. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 1

Interpretación:

En la figura 18 se observa una dispersión media de los datos de la variable logro académico conceptual con respecto a la variable coaching educativo, asimismo, la tendencia de los datos sigue una dirección positiva

Tabla 35.

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

		Suma de				
	Modelo	cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1240,327	1	1240,327	12,162	,005 ^a
	Residual	21913,073	86	315,743		
	Total	31753,400	87			

a. Variables predictoras: (Constante), Logro académico conceptual

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 35 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, en donde se proporciona un valor $p=0,005$, que al menos unas de estas variables implican significativamente en el coaching educativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Todos los modelos presentaron mejora, es decir se puede afirmar estadísticamente que existe una dependencia de la variable respuesta (coaching educativo) sobre la variable explicativa (logro académico conceptual).

Asimismo, se empleó esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Prueba de hipótesis específica 1.

Se empleó la siguiente prueba específica 1.

1. H_{GN} : El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018, no es altamente significativo.

H_{G0} : El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018, es altamente significativo.

2. $\alpha = 0,05$ (5%)
3. El valor de la estadística $F = 10,754$ y sus respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza la H_0 , por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto el puntaje de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.
4. Este resultado indica que: Existe relación significativa entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Tabla 36.*Matriz de correlaciones hipótesis específica 1*

			Coaching Educativo	Logro académico
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,235*
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	88	88
	Logro académico conceptual	Coeficiente de correlación	,235*	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	88	88

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

Los resultados de la tabla 36, muestran los estadísticos en cuanto al valor de correlación entre la variable establecida por el estadístico de prueba Rho de Spearman 0,235; expresa que existe una correlación positiva baja, frente al (valor de significación estadística) $p < 0,005$, por lo que se rechaza la hipótesis falsa y acepta la hipótesis alterna; es decir que a mejores niveles de usos de coaching educativo existirán mejores niveles de logro académico conceptual; asimismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0,342$ por lo tanto existe un varianza compartida del 34,2% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

En consecuencia, se verifica que: El coaching académico se relaciona de manera positiva y significativa con el logro académico de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Hipótesis específico 2.

El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo.

Tabla 37.*Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,444 ^a	,321	,204	17,831	1,936

a. Variables predictoras: (Constante), Logro Académico procedimental

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 37 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajustes de datos al modelo de regresión lineal múltiple.

Los modelos mostraron significancias en sus coeficientes de determinación, siendo todos los valores superiores a 44,4% como se observa en la tabla, para ello debemos de tomar en cuenta lo anunciado por Rodríguez (2005), quien menciona al R2 como el coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable logro académico procedimental sobre la variable coaching educativo.

Por lo tanto, la interpretación del R2 no solo debe ser en base al tamaño de la muestra, sino se debe incluir el número de variables explicativas en el modelo de regresión.

El valor de R2 indica que el 32,1% de la variable Coaching Educativo se explica por el puntaje del Logro Académico Procedimental de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De igual forma R2 corregido indica un 20,4% 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 dejarnos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error descende, en este caso es 17,831.

A un nivel de significancia de 0,05 del estadístico Durbin- Watson (DW) = 1.936, del modelo (básico) original recae en el tramo de no autocorrelacionado. Entre residuo

correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por lo tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo regresión lineal múltiple.

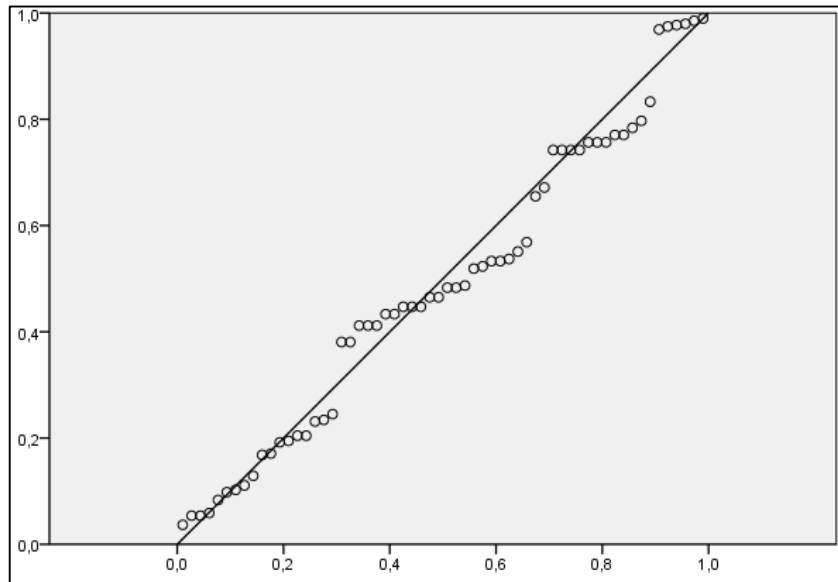


Figura 19. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 2

Interpretación:

Para verificar la hipótesis específica 2 se debe examinar 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, se observa que los puntos no se alejan de la recta por tanto podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

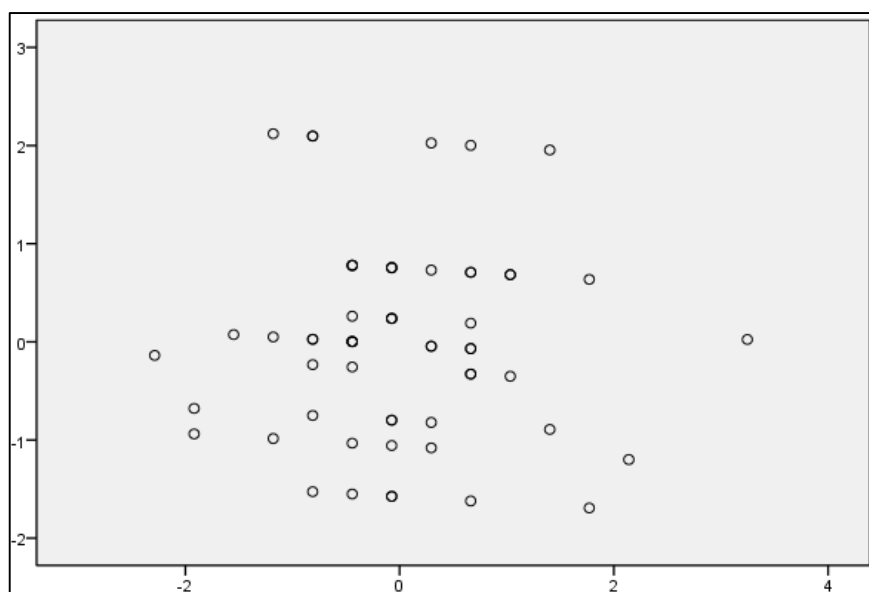


Figura 20. Diagrama de dispersión de la hipótesis específico 2

Interpretación:

En la figura 20 se observa una dispersión media de los datos de la variable logro académico procedimental con respecto a la variable coaching educativo, asimismo, la tendencia de los datos sigue una dirección positiva

Tabla 38.

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	43418,038	1	43418,038	11,229	,002 ^a
	Residual	757851,362	86	5514,679		
	Total	757869,400	87			

a. Variables predictoras: (Constante), Dimensión procedimental

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 38 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, en donde se proporciona un valor $p=0,002$, que al menos unas de estas variables implican significativamente en el coaching educativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Todos los modelos presentaron mejora, es decir se puede afirmar estadísticamente que existe una dependencia de la variable respuesta (coaching educativo) sobre las variables explicativas (logro académico procedimental).

Asimismo, se empleó esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Prueba de hipótesis específica 2.

Se empleó la siguiente prueba específica 2.

1. H_{GN} : El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018, no es altamente significativo.
 H_{G0} : El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018, es altamente significativo.
2. $\alpha = 0,05$ (5%)
3. El valor de la estadística $F= 11,229$ y sus respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha =0,05$ (5%), entonces se rechaza la H_0 , por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto el puntaje de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.
4. Este resultado indica que: Existe relación significativa entre el coaching educativo, el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Tabla 39.*Matriz de correlaciones hipótesis específica 2*

			Coaching Educativo	Dimensión procedimental
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,379*
		Sig. (bilateral)		,002
		N	88	88
	Logro Académico procedimental	Coefficiente de correlación	,379*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	88	88

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

Los resultados de la tabla 39, muestran los estadísticos en cuanto al valor de correlación entre la variable establecida por el estadístico de prueba Rho de Spearman 0,379; expresa que existe una correlación positiva baja, frente al (valor de significación estadística) $p < 0,005$, por lo que se rechaza la hipótesis falsa y acepta la hipótesis alterna; es decir que a mejores niveles de usos de coaching educativo existirán mejores niveles de logro académico procedimental; asimismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0,321$ por lo tanto existe un varianza compartida del 32,1% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

En consecuencia, se verifica que: El coaching académico se relaciona de manera positiva y significativa con el logro académico procedimental de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV- 2018.

Hipótesis específico 3.

Tabla 40.*Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,537 ^a	,456	,340	17,761	1,839

a. Variables predictoras: (Constante), Logro Académico actitudinal

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 40 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajustes de datos al modelo de regresión lineal múltiple.

Los modelos mostraron significancias en sus coeficientes de determinación, siendo todos los valores superiores a 53,7% como se observa en la tabla, para ello debemos de tomar en cuenta lo anunciado por Rodríguez (2005), quien menciona al R² como el coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable logro académico actitudinal sobre la variable coaching educativo.

Por lo tanto, la interpretación del R² no solo debe ser en base al tamaño de la muestra, sino se debe incluir el número de variables explicativas en el modelo de regresión.

El valor de R² indica que el 45,6% de la variable Coaching Educativo se explica por el puntaje del Logro Académico Actitudinal de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De igual forma R² corregido indica un 34,0% 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 dejarnos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende, en este caso es 17,761.

A un nivel de significancia de 0,05 del estadístico Durbin- Watson (DW) = 1.839, del modelo (básico) original recae en el tramo de no autocorrelacionado. Entre residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por lo tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo regresión lineal múltiple.

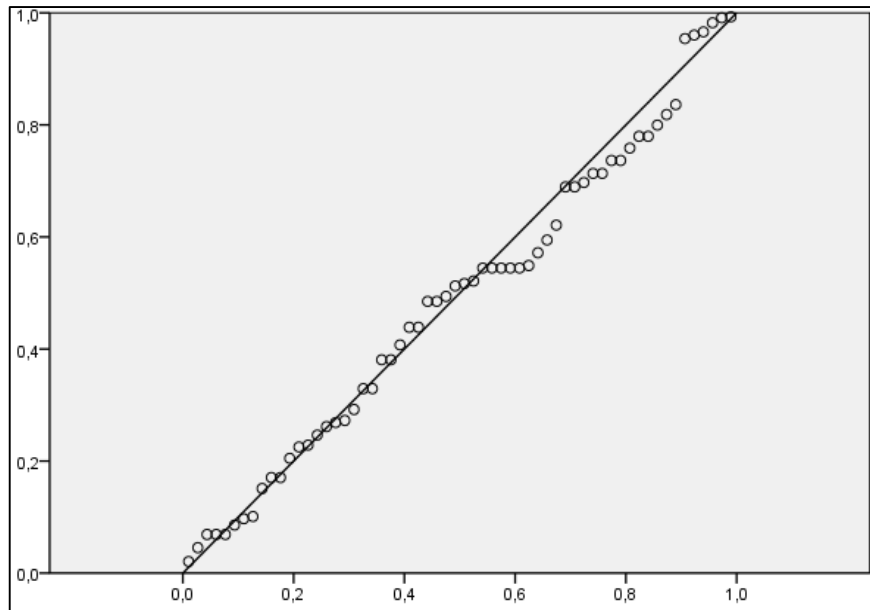


Figura 21. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3

Interpretación:

Para verificar la hipótesis específica 3 se debe examinar 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. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

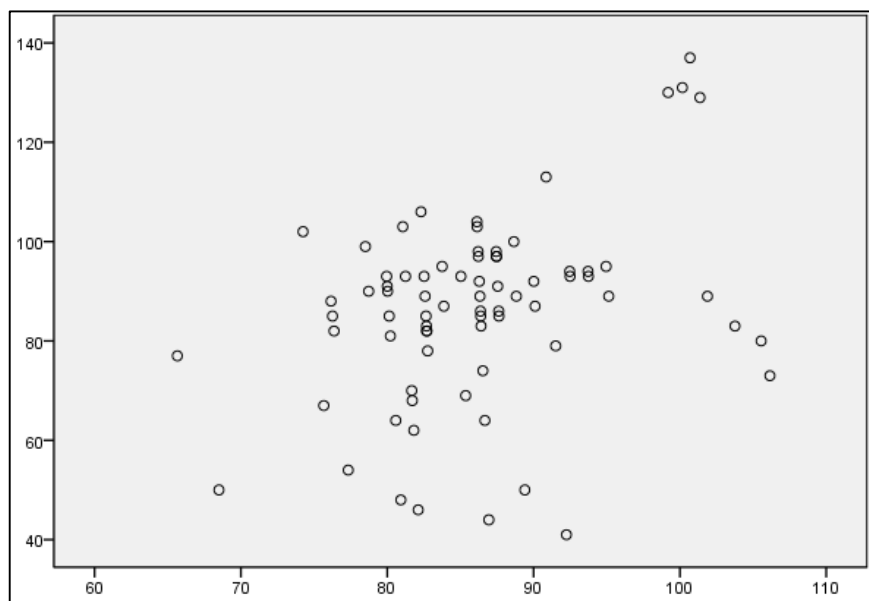


Figura 22. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3

Interpretación:

En la figura 22 se observa una dispersión media de los datos de la variable logro académico actitudinal con respecto a la variable coaching educativo, asimismo, la tendencia de los datos sigue una dirección positiva.

Tabla 41.

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7448,953	1	7448,953	11,461	,008 ^a
	Residual	51820,447	86	8414,146		
	Total	45869,400	87			

a. Variables predictoras: (Constante), Logro Académico actitudinal

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 41 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, en donde se proporciona un valor $p=0,008$, que al menos unas de estas variables implican significativamente en el coaching educativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Todos los modelos presentaron mejora, es decir se puede afirmar estadísticamente que existe una dependencia de la variable respuesta (coaching educativo) sobre las variables explicativas (logro académico actitudinal).

Asimismo, se empleó esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Prueba de hipótesis específica 3.

Se empleó la siguiente prueba específica 3.

1. H_{GN} : El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018, no es altamente significativo.

H_{G0} : El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018, es altamente significativo.

2. $\alpha = 0,05$ (5%)
3. El valor de la estadística $F = 11,461$ y sus respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza la H_0 , por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto el puntaje de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.
4. Este resultado indica que: Existe relación significativa entre el coaching educativo, el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Tabla 42.

Matriz de correlaciones hipótesis específica 3

			Coaching Educativo	Dimensión actitudinal
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,580*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	88	88
	Logro Académico actitudinal	Coefficiente de correlación	,580*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	88	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la tabla 42, muestran los estadísticos en cuanto al valor de correlación entre la variable establecida por el estadístico de prueba Rho de Spearman 0,580; expresa que existe una correlación positiva moderada, frente al (valor de significación estadística) $p < 0,030$, por lo que se rechaza la hipótesis falsa y acepta la hipótesis alterna; es decir que a mejores niveles de usos de coaching educativo existirán mejores niveles de logro académico conceptual; asimismo si elevamos r^2 se obtiene la

varianza de factores comunes $r^2 = 0,456$ por lo tanto existe un varianza compartida del 45,6% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

En consecuencia, se verifica que: El coaching académico se relaciona de manera positiva y significativa con el logro académico actitudinal de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Hipótesis específico 4.

Tabla 43.

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

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,669 ^a	,536	,421	17,599	2,004

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño laboral didáctico

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 43 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajustes de datos al modelo de regresión lineal múltiple.

Los modelos mostraron significancias en sus coeficientes de determinación, siendo todos los valores superiores a 66,9% como se observa en la tabla, para ello debemos de tomar en cuenta lo anunciado por Rodríguez (2005), quien menciona al R2 como el coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable desempeño laboral didáctico y logro académico sobre la variable coaching educativo.

Por lo tanto, la interpretación del R2 no solo debe ser en base al tamaño de la muestra, sino se debe incluir el número de variables explicativas en el modelo de regresión.

El valor de R2 indica que el 53,6% de la variable Coaching Educativo se explica por el puntaje del Desempeño Laboral Didáctico de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De igual forma R^2 corregido indica un 42,1% 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 dejarnos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende, en este caso es 17,599.

A un nivel de significancia de 0,05 del estadístico Durbin- Watson (DW) = 2,004, del modelo (básico) original recae en el tramo de no autocorrelacionado. Entre residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por lo tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo regresión lineal múltiple.

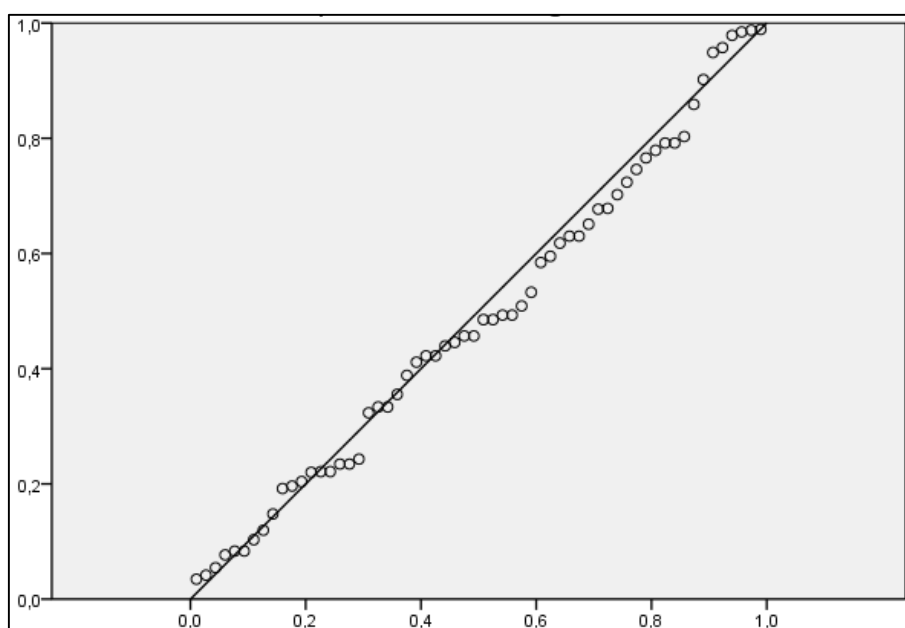


Figura 23. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 4

Interpretación:

Para verificar la hipótesis específica 4 se debe examinar 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. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

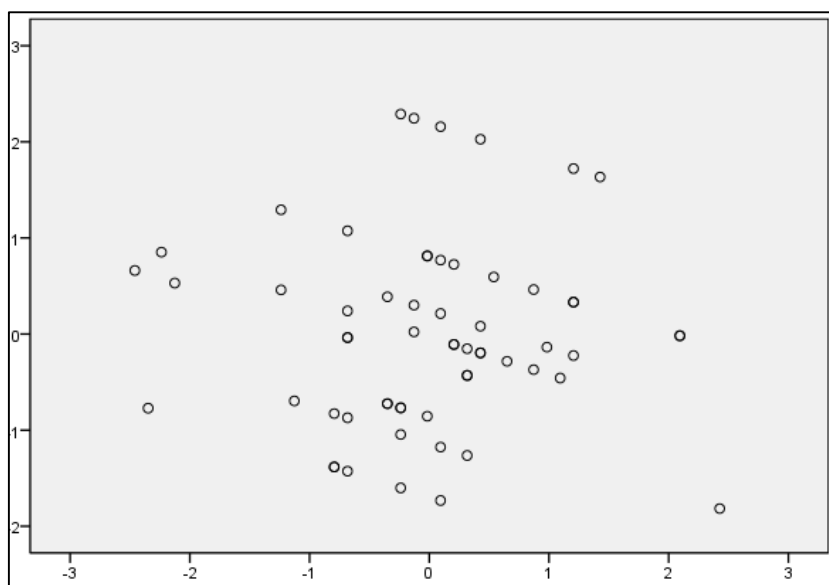


Figura 24. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 4

Interpretación:

En la figura 24 se observa una dispersión media de los datos de la variable desempeño laboral didáctico con respecto a la variable coaching educativo, asimismo, la tendencia de los datos sigue una dirección positiva

Tabla 44.

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	119,076	1	119,076	8,642	,004 ^a
	Residual	1185,004	86	13,779		
	Total	1304,080	87			

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño laboral didáctico

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 44 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, en donde se proporciona un valor $p=0,004$, que al menos unas de estas variables implican significativamente en el coaching educativo de los estudiantes

en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Todos los modelos presentaron mejora, es decir se puede afirmar estadísticamente que existe una dependencia de la variable respuesta (coaching educativo) sobre las variables explicativas (desempeño laboral didáctico).

Asimismo, se empleó esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Prueba de hipótesis específica 4.

Se empleó la siguiente prueba específica 4.

1. H_{GN} : El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV-2018, no es altamente significativo.
 H_{G0} : El grado de relación entre el coaching educativo el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV-2018, es altamente significativo.
2. $\alpha = 0,05$ (5%)
3. El valor de la estadística $F = 8,642$ y sus respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza la H_0 , por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto el puntaje de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.
4. Este resultado indica que: Existe relación significativa entre el coaching educativo, el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV- 2018.

Tabla 45.*Matriz de correlaciones hipótesis específica 4*

		Desempeño laboral		
		Coaching Educativo	didáctico	
Rho de	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
Spearman	Educativo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
	didáctico	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Los resultados de la tabla 45, muestran los estadísticos en cuanto al valor de correlación entre la variable establecida por el estadístico de prueba Rho de Spearman 0,469; expresa que existe una correlación positiva moderado, frente al (valor de significación estadística) $p < 0,000$, por lo que se rechaza la hipótesis falsa y acepta la hipótesis alterna; es decir que a mejores niveles de usos de coaching educativo existirán mejores niveles de logro académico conceptual; asimismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0,536$ por lo tanto existe un varianza compartida del 53,6% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

En consecuencia, se verifica que: El coaching académico se relaciona de manera positiva y significativa con desempeño laboral didáctico de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Hipótesis específico 5.

Tabla 46.*Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,413 ^a	,345	,329	18,783	1,738

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño laboral investigativo

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 46 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajustes de datos al modelo de regresión lineal múltiple.

Los modelos mostraron significancias en sus coeficientes de determinación, siendo todos los valores superiores a 41,3% como se observa en la tabla, para ello debemos de tomar en cuenta lo anunciado por Rodríguez (2005), quien menciona al R² como el coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable desempeño laboral investigativo y logro académico sobre la variable coaching educativo.

Por lo tanto, la interpretación del R² no solo debe ser en base al tamaño de la muestra, sino se debe incluir el número de variables explicativas en el modelo de regresión.

El valor de R² indica que el 34,5% de la variable coaching educativo se explica por el puntaje del Desempeño Laboral Investigativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De igual forma R² corregido indica un 32,9% 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 dejarnos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende, en este caso es 18,783.

A un nivel de significancia de 0,05 del estadístico Durbin- Watson (DW) = 1.738, del modelo (básico) original recae en el tramo de no autocorrelacionado. Entre residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por lo tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo regresión lineal múltiple.

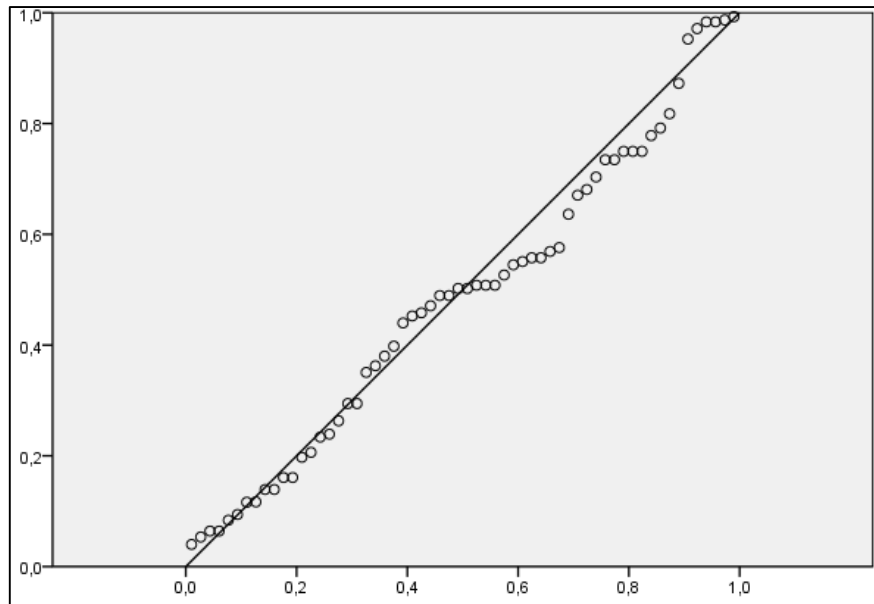


Figura 25. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 5

Interpretación:

Para verificar la hipótesis específica 5 se debe examinar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 15, de cuantilas 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. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

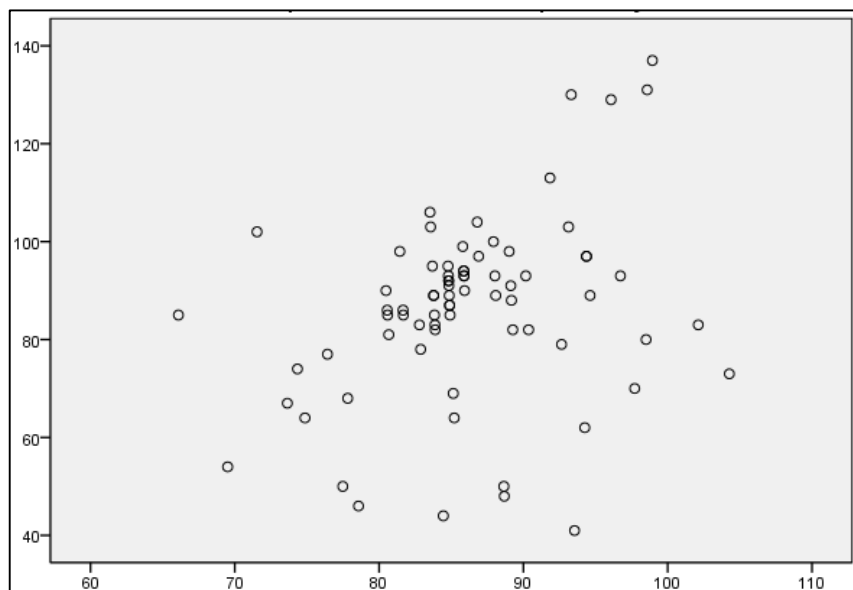


Figura 26. Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 5

Interpretación:

En la figura 26 se observa una dispersión media de los datos de la variable desempeño laboral investigativo con respecto a la variable coaching educativo, asimismo, la tendencia de los datos sigue una dirección positiva

Tabla 47.

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	66,876	1	66,876	4,649	,034 ^a
	Residual	1237,203	86	14,386		
	Total	1304,080	87			

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño laboral investigativo

b. Variable dependiente: Coaching Educativo

En la tabla 47 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, en donde se proporciona un valor $p=0,034$, que al menos unas de estas variables implican significativamente en el coaching educativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Todos los modelos presentaron mejora, es decir se puede afirmar estadísticamente que existe una dependencia de la variable respuesta (coaching educativo) sobre las variables explicativas (desempeño laboral investigativo).

Asimismo, se empleó esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Prueba de hipótesis específica 5.

Se empleó la siguiente prueba específica 5.

1. H_{GN} : El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018, no es altamente significativo.

H_{G0} : El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018, es altamente significativo.

2. $\alpha = 0,05$ (5%)
3. El valor de la estadística $F = 4,649$ y sus respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza la H_0 , por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto el puntaje de la variable coaching educativo se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.
4. Este resultado indica que: Existe relación significativa entre el coaching educativo, el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

Tabla 48.

Matriz de correlaciones hipótesis específica 5

			Coaching Educativo	Desempeño laboral investigativo
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,483*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	88	88
Desempeño laboral investigativo		Coefficiente de correlación	,483*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	88	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la tabla 48, muestran los estadísticos en cuanto al valor de correlación entre la variable establecida por el estadístico de prueba Rho de Spearman 0,483; expresa que existe una correlación positiva moderada, frente al (valor de significación estadística) $p < 0,029$, por lo que se rechaza la hipótesis falsa y acepta la hipótesis alterna; es decir que a mejores niveles de usos de coaching educativo existirán mejores niveles de desempeño laboral investigativo; asimismo si elevamos r^2 se obtiene la

varianza de factores comunes $r^2 = 0,345$ por lo tanto existe una varianza compartida del 34,5% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

En consecuencia, se verifica que: El coaching académico se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral investigativo de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018.

5.3. Discusión de Resultados

La discusión de resultados se realizó contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en las teorías relacionadas al tema de los estudios previos.

De la investigación los resultados obtenidos se ha determinado que existe relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral del cual se pueden observar que los resultados son relevantes y cuyo análisis se realizó teniendo en cuenta las hipótesis planteadas secuencialmente, habiendo aplicado el Rho de Spearman, apreciamos que el nivel de correlación es 0,535 ($X_1 * Y$); 0,516 ($X_2 * Y$) y 0,808 ($X_3 * Y$) y como su valor de significancia es inferior a 0,05 se puede decir que la correlación es positiva moderada, esto indica que un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico y desempeño laboral o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un deficiente nivel de logro académico y desempeño laboral. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2 = 0,483$; que indica que el coaching educativo explica el nivel de logros académicos y comportamiento del desempeño laboral en un 48,3% de los casos observados en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018.

Estos resultados se contrastan en otras investigaciones entre ellos tenemos a Bécart (2015) en su trabajo evidenció la validez del coaching como estrategia importante para desarrollar competencias para la vida de los estudiantes de educación superior en lo que respecta a su formación integral. Se conviene con Acevedo (2013), en su estudio: que los

docentes poseen muy alta manifestación de las cualidades propias del coaching educativo: aptitudes, cualidades personales, racionales y técnicas, que incrementan la formación basada en competencias. Se concuerda con Baraona Reyes (2013), en su trabajo: que a pesar que aún no hay consenso y una certeza clara y precisa del impacto de su implementación del coaching educativo por los docentes, la literatura destaca el efecto positivo sobre el desempeño docente por los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Por último, se concuerda con Santa Cruz Terán (2013), en su estudio: Que en las dimensiones de la variable gestión del talento humano: coaching, capacitación y evaluación, existe una relación directa moderada y altamente significativa con el desempeño docente.

Respecto a la hipótesis específico N°1 se señala que existe relación significativa entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV- 2018. Esta hipótesis se valida de obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, equivalente a 0,235 que refleja una correlación positiva baja que refleja significancia menor a 0,05, esto quiere decir que, al ser mayor al valor de zona de rechazo de hipótesis nula, podemos afirmar que existen razones para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En la hipótesis específico N°2 se señala que existe relación significativa entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV- 2018. Esta hipótesis se valida de obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, equivalente a 0,379 que refleja una correlación positiva baja que refleja significancia menor a 0,05, esto indica que un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico procedimental o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un deficiente nivel de logro académico procedimental. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2 = 0,321$; que indica que el coaching educativo explica el nivel de

logros académicos y comportamiento del desempeño laboral en un 32,1% de los casos observados en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018.

Respecto a la hipótesis específico N°3 se señala que existe relación significativa entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018. Esta hipótesis se valida de obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, equivalente a 0,580 que refleja una correlación positiva moderada que refleja significancia menor a 0,05, esto quiere decir que, al ser mayor al valor de zona de rechazo de hipótesis nula, podemos afirmar que existen razones para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En la hipótesis específico N°4 se señala que existe relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018. Esta hipótesis se valida de obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, equivalente a 0,469 que refleja una correlación positiva baja que refleja significancia menor a 0,05, esto indica que un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico procedimental o a un deficiente nivel de coaching educativo le corresponde un deficiente nivel de desempeño laboral didáctico. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2 = 0,536$; que indica que el coaching educativo explica el nivel de logros académicos y comportamiento del desempeño laboral en un 32,1% de los casos observados en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018.

Respecto a la hipótesis específico N°5 se señala que existe relación significativa entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV- 2018. Esta hipótesis se

valida de obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, equivalente a 0,483 que refleja una correlación positiva moderada que refleja significancia menor a 0,05, esto quiere decir que, al ser mayor al valor de zona de rechazo de hipótesis nula, podemos afirmar que existen razones para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Conclusiones

Primera: Se ha logrado determinar que el coaching educativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral y el logro académico en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV-2018. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,535 ($X1*Y$) representa una correlación moderada alta, Rho de Soearman = 0,516 ($X2*Y$) representa una correlación moderada alta y Rho de Spearman = 0,808 ($X3*Y$) representan una correlación positiva alta, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico y desempeño laboral, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0,483$; indica que el coaching educativo explica el 48,3% del logro académico y desempeño laboral, en los estudiantes y docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Segundo: Se ha logrado determinar que el coaching educativo se relaciona significativamente con el logro académico conceptual en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV-2018. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,235 expresa que existe una correlación positiva baja, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico conceptual, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0,342$; indica que el coaching educativo explica el 34,2% del logro académico conceptual, en los estudiantes y docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Tercero: Se ha logrado determinar que el coaching educativo se relaciona significativamente con el logro académico procedimental en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV-2018. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,379 expresa que

existe una correlación positiva baja, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico procedimental, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0,321$; indica que el coaching educativo explica el 32,1% del logro académico procedimental, en los estudiantes y docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Cuarto: Se ha logrado determinar que el coaching educativo se relaciona significativamente con el logro académico actitudinal en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,580 expresa que existe una correlación positiva moderada, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de logro académico actitudinal, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0,546$; indica que el coaching educativo explica el 45,6% del logro académico actitudinal, en los estudiantes y docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Quinto: Se ha logrado determinar que el coaching educativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral didáctico en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV-2018. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,469 expresa que existe una correlación positiva moderada, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño laboral didáctico, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0,536$; indica que el coaching educativo explica el 53,6% del desempeño laboral didáctico, en los estudiantes y docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Sexto: Se ha logrado determinar que el coaching educativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral investigativo en los estudiantes de la Facultad

de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGyV-2018. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,483 expresa que existe una correlación positiva moderada, es decir a un buen nivel de coaching educativo, le corresponde un alto nivel de desempeño laboral investigativo, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2=0,345$; indica que el coaching educativo explica el 34,5% del desempeño laboral investigativo, en los estudiantes y docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

Recomendaciones

Primera: La educación es un tema sensible para la mayoría de peruanos que estamos al tanto de las políticas del Estado, por ello es necesario que se dé un cambio que revalore el trabajo del docente. Esto implica que es necesario implementar políticas que tengan como prioridad la mejora del desempeño del docente y la autorreflexión sobre su propia práctica, aspectos importantes para garantizar la autoformación, el uso de sus estrategias y lograr optimizar de forma gradual el desempeño profesional.

Segunda: Las universidades cumplen un rol muy importante en la promoción de la calidad de enseñanza que se imparte. Por ello se debe de evaluar en forma permanente a la población universitaria estatal del país teniendo en cuenta valiosos aportes de otros sistemas de evaluación de tal manera que se supere algunas limitaciones que no contribuyen a mejorar la educación.

Tercera: Las investigaciones acerca del coaching educativo y logro académico son nuevos en nuestro entorno por lo que es importante resaltar el valor que tiene su implementación sobre todo por el impacto que causa en docentes y estudiantes. Es una nueva visión, una nueva forma de enseñar que exige al docente mayor preparación y que por lo tanto no debe dejarse de investigar ya que abre nuevas perspectivas en el ámbito educativo.

Cuarta: Cada universidad del país debe de implementar actividades que permitan revertir la problemática esencial del sistema educativo; el coaching educativo brinda la oportunidad de revertir esos escasos niveles de calidad haciendo que se potencie el aprendizaje y el logro académico en un ambiente de desconfianza y de respeto ya que está comprobado que el clima del aula puede ser un factor determinante a la hora de establecer metas. En suma, es un compromiso que deben de tener docentes, estudiantes y la comunidad en general.

Referencias

- Alcalde y Cordero (2013). *Motivación y rendimiento académico en el área de Matemática de los estudiantes del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión García de Santa Anita. Lima, Perú.*
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* Caracas, Editorial Episteme.
- Ausubel, D. (1983). *Teoría Del Aprendizaje Significativo.* Recuperado el 05 de julio de 2016:http://delegacion233.bligoo.com.mx/media/users/20/1002571/files/240726/Aprendizaje_significativo.pdf
- Bayón, F., Cubeiro, J., Romo, M. y Sainz, J. (2006). *Coaching realmente.* Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Borja, A. (2016). *Actitudes básicas del directivo coach.* España: Forbes
- Bou, J. (2006). *Coaching para docentes, desarrollo de habilidades en el aula.* España: Club Universitario.
- Cabrera, K. y Gonzales, L. (2006). *Curriculum universitario basado en competencias.* Barranquilla: Ediciones Uninorte
- Campos, A. (2010). *Uniendo las Neurociencias y la Educación en la Búsqueda del Desarrollo Humano.*
- Cárdenas, J. (2011). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo (Tesis).* Recuperado de <http://es.calameo.com/read/0014179013219b4ae1f1e>
- Carril, J. (2008). *Zen coaching: un nuevo método que funde la cultura oriental y occidental para potenciar al máximo tu vida profesional y personal.* Madrid: Díaz de Santos.
- Cassasus, J. y Arancibia, V. (2002). *Claves para una educación de calidad.* Buenos Aires: Kapelusz.

- Castejón, C. y Pérez, S. (1998). *Un modelo causal-explicativo sobre la influencia de las variables psicosociales en el rendimiento académico*. En: Revista Bordon. Sociedad Española de Pedagogía. 2(50), 170-184.
- Chadwick, C. (1979). *Teorías del aprendizaje*. Santiago: Ed. Tecla
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
- Clemente (2012). *Motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes del área de Comunicación en Educación Primaria de la I.E N° 20825 "Túpac Amaru II" UGEL 15- Huarochirí* (Tesis de Grado)
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill
- De Zubiría, J. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá: Aula Abierta.
- Deci, E. y Ryan, R. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality*. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Donnelly, L., Gibson, J. & Ivancevich, L. (1998). *La Nueva Dirección de Empresas: De la Teoría a la Práctica*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Duarte (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de Grado) Universidad San Cristóbal de Huamanga, Perú.
- Duhne, L., Ramiro y Quintanilla, A. (2007). *Coaching ejecutivo: una opción práctica para lograr el desarrollo de la gente*. México, D.F.: Trillas. (658.3124 DUHN)
- García, A., Serrano, R., Blanco, R., Huete, B. & Pérez, D. (2016). *La efectividad del coaching como tratamiento asociado en el trastorno por déficit de atención e hiperactividad*. Madrid, España. Vol. 31. Núm. 2.
- Gaetan, G. (2012). *Coaching Escolar. Para aumentar el potencial de los alumnos con dificultades*. Madrid: Narcea Ediciones.

- Guier, E., Rodríguez, M. & Zúñiga, M. (2002). *Educación Ambiental en Costa Rica: Tendencias Evolutivas, Perspectivas y Desafíos*. San José: EUNED. 99 pp.
- Gonzales (2014). *Estrés infantil y su intervención en el rendimiento académico de niños en edad preescolar del centro educativo particular parroquial Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús – Huaraz, Perú*.
- González, R., Valle, A. y Vázquez, A. (1994). *Las estrategias de aprendizaje. En R. González Cabanach, Psicología de la instrucción. El profesor y el estudiante*. La Coruña: Universidad.
- Herán, A., y Villarroel, J. (1987). *Characterization de algunos factores del alumno y su familia de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y matemáticas en el primer ciclo de enseñanza general básica*. Chile. CPEIP.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hochberg, E. & Desimone, L. (2010). *Professional development in the accountability context: Building capacity to achieve standards*. *Educational Psychologist*, 45, 89-106. doi:10.1080/00461521003703052
- Ibarra, M. & Michalus, J. (2010). *Análisis del rendimiento Académico mediante un modelo Logit*. *Ingeniería Industrial*, 9(2), 47-56.
- Jiménez, M. (2000). *Competencia social: intervención preventiva en la escuela*. *Infancia y Sociedad*. 24, pp. 21- 48
- Johns, J. (2008). *Abriendo caminos: Peer coaching of culturally relevant pedagogy for teachers of adolescent emergent bilinguals*. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/304661640>
- Kunkel, S. (1991). *El impacto de la estructura de la estrategia y de la industria en nuevo*.
- Lage, A. (2013). *Ciencia y soberanía los retos y las oportunidades*. Disponible en las empresas. México: Mc Graw Hill.

- Mandujano (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal docente y administrativo de las instituciones educativas de Lima metropolitana*, Lima, Perú.
- Mendoza (2015). *Coaching y su aplicación en la IE 14344. Piura*.
- Montero, E. y Villalobos, J. (2004). *Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico y a la repetición estudiantil en la Universidad de Costa Rica*. Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica.
- Nieto, S. (2008). *Hacia una teoría sobre el rendimiento académico*.
- Nováez, M. (1986). *Psicología de la actividad*. México. Editorial iberoamericana. de la actividad. México. Editorial iberoamericana.
- Pérez, L. (2013). *Coaching educativo, Las emociones al servicio del aprendizaje*. España: Ediciones SM.
- Piaget, J. (1946) *Le développement de la notion de temps chez l'enfant*. París: Presses univ De France.
- Pizarro, R. (1985). *Rasgos y actitudes del profesor efectivo* (Tesis de preliminares. Teoría de la Educación, 20, 249-274
- Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Buenos Aires: Dunken.
- Pozner de Weinberg, P. (2003). *La gestión escolar*. En Secretaría de Educación Pública (SEP). *Antología de gestión escolar* (pp. 35-58). México: SEP.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* [Dictionary of the Spanish Language] (22nd ed.). Madrid, Spain: Author. 24 abr. 2011
- Recalde, M. y Almeida, P. (2014). *Campaña de Concientización sobre el Estrés Infantil tres contra el estrés... papis, profes y amigos*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Ecuador.

- Redondo, J. (1997). *La dinámica escolar: de la diferencia a la desigualdad*. Revista de Psicología. Facultad de Ciencias. Chile. Universidad de Chile. Volumen VI, Edición Electrónica. pp. 54.
- Regalado (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental de la Ciudad de el Progreso, Honduras* (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar.
- Ribes, E. (2018). *El estudio científico de la conducta individual: una introducción a la teoría de la psicología*. CDMX: El Manual Moderno.
- Rivera (2015). *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C.*
- Rodríguez, M. (2008). *La Teoría del Aprendizaje Significativo*. En Rodríguez Palmero, M. L. (org.): *La Teoría del Aprendizaje Significativo en la perspectiva de la Psicología Cognitiva*. Barcelona: Ed. Octaedro. Págs. 7-45.
- Salonava, M., Cifre, E., Grau, R., Martínez, I. (2005). *Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal*. En: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1-2(21), 159-176.
- Scott, I. (2007). *El coaching gerencial: una propuesta para fortalecer el liderazgo en las organizaciones*. *Posgrado y Sociedad*, 7(2). Universidad estatal a distancia, pp. 34-49.
- Trilla (1996). *Teoría de la educación*, p.227
- Vygotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Grijalbo.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

Coaching educativo, el logro Académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle -2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general. ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018?</p> <p>Problemas específicos. PE1: ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018? PE2: ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018? PE3: ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018? PE4: ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018? PE5: ¿Cuál es el grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018?</p>	<p>Objetivo general Establecer el grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018.</p> <p>Objetivos específicos. OE1: Identificar el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018. OE2: Identificar el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018. OE3: Identificar el grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018. OE4: Identificar el grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018. OE5: Identificar el grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018.</p>	<p>Hipótesis general. El grado de relación entre el coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo.</p> <p>Hipótesis específicas. HE1: El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico conceptual en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo. HE2: El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico procedimental en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo. HE3: El grado de relación entre el coaching educativo y el logro académico actitudinal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo. HE4: El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral didáctico en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE – 2018, es altamente significativo. HE5: El grado de relación entre el coaching educativo y el desempeño laboral investigativo en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la UNE EGYV – 2018, es altamente significativo.</p>	<p>-Variable X1: Coaching educativo -Variable X2: logro académico -Variable Y: Desempeño laboral.</p> <p>Condición laboral del docente. Edad de los docentes. Especialidad de los estudiantes</p> <p>-Operacionalización de las variables:</p> <p>-Variable X1: Coaching educativo Dimensión 1: Incremento de aprendizaje Dimensión 2: Resolución de dificultades y conflictos. Dimensión 3: Motivación y actitudes positivas Indicadores: Puntaje promedio en ficha de observación.</p> <p>-Variable X2: logro académico</p> <p>Dimensión 1: Dimensión conceptual Dimensión 2: Dimensión procedimental Dimensión 3: Dimensión actitudinal Indicadores: Puntaje promedio en prueba estandarizada.</p> <p>-Variable Y: Desempeño laboral. Dimensión 1: Desempeño laboral didáctico Dimensión 1: Desempeño laboral investigativo Indicadores: Puntaje promedio en cuestionario.</p>	<p>Nivel de la investigación. Esta es una investigación de nivel básico o fundamental.</p> <p>Tipo de investigación. Según su función última, esta es una investigación de tipo descriptivo. Según su naturaleza, esta es una investigación de tipo no experimental.</p> <p>Diseño de la investigación. El diseño empleado en esta investigación fue el correlacional descriptivo de corte transaccional o transversal.</p> <p>Métodos de investigación. Analítico-descriptivo. Analítico-sintético</p> <p>Población La población está constituida por el total de estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades en el ciclo 2018 –II, lo cual asciende a un total aproximado de 1250 estudiantes en distintos departamentos académicos de la Facultad. También se considera como población a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades en el ciclo 2018 –II, lo cual asciende a un total aproximado de 280</p> <p>Muestra Designado de manera intencional, con criterios de significatividad y manejo de grupos, lo que se definió alrededor del 5 % de la población total, quedando como muestra de trabajo: 60 estudiantes: 15 estudiantes por cada departamento académico. Los estudiantes serán de los ciclos VI hacia adelante. Muestra de docentes 28 docentes; considerando 7 docentes por cada departamento académico. Esta cifra equivale al 10 % de la población considerada.</p>

Apéndice B. Instrumentos de Evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle "Alma Máter del Magisterio Nacional" ESCUELA DE POSGRADO

Ficha de observación:

coaching educativo (Docente)

Estimado docente:

La presente ficha tiene como propósito obtener información para una Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Es de carácter anónimo y se recomienda responder con la primera impresión, sin darle muchas vueltas. No deje ningún ítem sin responder.

INDICACIONES.

Marque una de las alternativas que responda a la realidad de su percepción.

N°	Ítems	Se observa	No se observa
1	-Incremento de aprendizaje Se aprecia mejoras en los indicadores de aprendizaje.		
2	Se aprecia actividades conducentes a mejorar la enseñanza.		
3	Es apreciable la difusión de los hábitos de estudio.		
4	Se puede constatar adecuado incremento en horas de estudio.		
5	Se difunden los círculos de estudio.		
6	Se evidencia incremento de material educativo impreso.		
7	Se aprecia capacitaciones breves en torno a los espacios virtuales		
8	Se consolidan las actividades de aprendizaje a nivel interaulas.		
9	Se presentan actividades donde participan personas u otras instituciones.		
10	Se aprecia el afán de innovación de docentes y estudiantes.		
11	-Resolución de dificultades y conflictos Se aprecia que se trabaja la prevención de conflictos.		

12	Se conoce la trascendencia de las campañas de buen trato universitario.		
13	Se realiza campañas de sensibilización para evitar conflictos.		
14	Se resuelve conflictos buscando la opinión de ambas partes.		
15	Se busca opiniones neutrales y válidas para resolver conflictos.		
16	Ante las dificultades, se evidencia apoyos individuales.		
17	Ante las dificultades, se evidencia apoyos grupales, por comisiones.		
18	Se aprecia un análisis claro y neutral de las dificultades.		
19	Se presenta varias alternativas de solución de las dificultades		
20	Se mantiene un seguimiento para evitar que las dificultades vuelvan.		
21	-Motivación y actitudes positivas Se aprecia un lenguaje formal motivador.		
22	Se aprecia un lenguaje informal motivador.		
23	Se realiza actividades que redunden a favor del bienestar emocional.		
24	Se realiza actividades periódicas para enfatizar el aspecto formativo.		
25	Se realizan estímulos para los docentes con mayor esmero en su labor.		
26	Se realizan estímulos para los estudiantes destacados.		
27	Se realizan estímulos para los padres de familia más colaboradores.		
28	Se aprecia un adecuado nivel de democracia institucional		
29	Se aprecia que los integrantes de la comunidad educativa mantienen una adecuada motivación.		
30	Se percibe que las actividades en torno a la formación cívica son regulares.		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO

Prueba estandarizada de logro académico

(a ser desarrollado por los estudiantes universitarios)

I. Dimensión conceptual

1. De las siguientes técnicas, marque aquella que no es de participación grupal.

a). Panel. b). Seminario. c). Monólogo. d). Foro. e). Mesa redonda.

2. Un tipo de texto expositivo muy frecuente en las universidades es el:

a). Drama. b). Oficio. c). Cuento. d). Discurso académico. e). Fichaje.

3. La poesía de Bécquer pertenece sobre todo a la escuela literaria:

a). Realista. b). Romántica. c). Surrealista. d). Clasicista. e). Modernista.

4. El libro de poesía en el cual Vallejo rompe con los moldes clasicistas, simbolistas y románticos se llama:

a). Tungsteno.

b). Escalas melografiadas.

c). Trilce.

d). La cena miserable.

e). Los heraldos negros.

II. Dimensión procedimental.

5. Lee este texto que es parte de un informe científico: “La temperatura se fusionó a los 80 grados centígrados o Fahrenheit de la mezcla mínima, aunque a la máxima de 120 nada cambió.”. Aquí se está atentando contra una cualidad de la redacción científica llamada:

a). Subjetivismo. b). Versatilidad. c). Claridad. d). Desconfianza. e). Indiferencia.

6. Hallar la ecuación de la circunferencia de centro $(-2, 3)$ y radio 4.

a). $x^2 + y^2 + 4x = 3$.

b). $(x + 2)^2 + (y - 3)^2 = 16$.

c). $x^2 + y^2 + 2x = 6$.

d). $(x + 1)^2 + (y - 2)^2 = 8$.

e). $x^2 + y^2 = 36$.

7. Hallar la ecuación de la parábola de vértice el punto $(3, 2)$ y foco $(5, 2)$.

a). $y^2 + 4y + 8x = 0$.

b). $x^2 + 2y + 4x - 28 = 0$.

c). $x = ay^2 + by + c$.

d). $y = ax^2 + bx + c$.

e). $y^2 - 4y - 8x + 28 = 0$.

8. Si al ir por una carretera hallamos una señal de tráfico que indica una pendiente del 12%. ¿Cuál será el ángulo de elevación de dicha carretera?

a). 0. 12 grados. b). 0.6 grados. c). 6.9 grados. d). 9.6 grados. e). 120 grados.

III. Dimensión actitudinal

9.- Redacte uno o dos párrafos acerca de la valoración que usted tiene por la pedagogía constructivista.

10.- Elabore un juicio crítico en torno a la calidad de los docentes de las asignaturas de tesis o investigación científica en la UNE.

11.- Describa la actitud que usted tiene acerca de un tipo de liderazgo que prefiera o conozca.

12.- ¿Qué valoración tiene usted acerca de la epistemología como fundamento filosófico de la investigación científica?



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario

Desempeño laboral

(a ser desarrollado por los estudiantes universitarios)

Instrucciones: Estimad@ Alumn@, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre coaching educativo, el logro Académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle -2018. Mucho le agradeceré leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es de carácter anónimo y su procesamiento es de reservado, por lo que le pedimos *Sinceridad en su Respuesta.*

Agradezco de antemano su tiempo y colaboración

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

Escala				
1	2	3	4	5
Muy inferior	Inferior	Regular:	Superior:	Muy superior

Ítems		Niveles de medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1. Desempeño laboral didáctico						
1	El docente domina contenidos de cultura general y realidad nacional					
2	Domina contenidos curriculares y didácticos generales					
3	El docente domina contenidos curriculares y didácticos de especialidad					
4	El docente posee capacidad en la demostración de los contenidos de área					
5	El docente absuelve preguntas y dudas de los alumnos					
6	El docente realiza una adecuada motivación general					
7	Se percibe claridad general; explicación comprensiva de la materia, orientaciones y otros					
8	Se percibe la variedad de recursos y prácticas pedagógicas: estrategias, métodos y otros					

9	Se percibe un dominio comunicativo general.					
10	Se puede constatar la elaboración y empleo de materiales didácticos.					
11	Participación activa de los alumnos					
12	Trabajos grupales y en equipo					
13	Atención personalizada a los alumnos					
14	Asistencia y puntualidad a clases					
Dimensión 2. Desempeño laboral investigativo						
15	Registra y monitorea los avances del aprendizaje individual y grupal de sus alumnos que sirve de base para estudios descriptivos					
16	Realimenta y recicla adecuadamente su praxis pedagógica a partir de los resultados de la evaluación					
17	Desarrolla y mejora los logros de sus alumnos a partir de lo evaluativo					
18	Existe coherencia entre su práctica evaluativa y los objetivos educativos					
19	Establece una adecuada sinergia desarrolladora entre hogar, escuela y comunidad					
20	Se puede constatar los aspectos de interculturalidad, inclusividad y no discriminación					

Tabla de la prueba piloto de la variable 2 Logro Académico

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12
1	4	3	4	4	1	1	2	1	2	1	1	1
2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3
3	3	2	4	3	3	3	4	1	1	3	1	2
4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5
5	4	5	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3
6	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3
7	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
8	1	2	4	4	3	5	4	4	4	2	2	2
9	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2
10	2	3	3	2	3	4	3	2	3	1	1	3

Tabla de la prueba piloto de la variable 3 Desempeño Laboral

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20
1	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5
2	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1
3	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1
4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3
6	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5
7	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2
8	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1
9	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1
10	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3

Apéndice D. Distribución de la Data de las Variables de Estudio

Tabla de la variable 1 Coaching Educativo

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	
1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	
2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
3	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
4	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0
5	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
6	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
7	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0
8	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0
9	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
10	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1
11	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
13	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
14	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0
15	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
16	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
17	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
18	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0
19	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
20	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1
21	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
22	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
23	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0

24	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
25	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
26	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	
27	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
28	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
29	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
30	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	
31	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	
32	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
33	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
34	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
35	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
36	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	
37	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
38	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
39	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
40	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	
41	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	
42	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
43	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
44	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
45	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
46	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	
47	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
48	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
49	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
50	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	
51	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	

52	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
53	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
54	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
55	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
56	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	
57	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	
58	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
59	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
60	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	
61	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
62	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	
63	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
64	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
65	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
66	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	
67	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	
68	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
69	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
70	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
71	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
72	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	
73	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
74	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
75	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
76	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	
77	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	
78	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
79	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	

Tabla de la variable 2 Logro Académico

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12
1	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3
2	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	4	3
3	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5
6	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	3	4
7	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2
8	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5
9	4	5	4	5	4	4	3	2	2	4	4	2
10	4	5	4	4	4	4	5	2	2	2	4	3
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
12	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4
13	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3
15	4	3	5	2	4	4	3	3	4	3	2	2
16	4	3	4	4	1	1	2	1	2	1	1	1
17	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3
18	3	2	4	3	3	3	4	1	1	3	1	2
19	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5
20	4	5	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3
21	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3
22	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
23	1	2	4	4	3	5	4	4	4	2	2	2
24	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2
25	2	3	3	2	3	4	3	2	3	1	1	3
26	5	4	5	4	3	4	2	3	2	3	2	3

27	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3
28	4	3	4	1	3	4	1	5	2	3	3	3
29	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2
31	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3
32	5	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2
33	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3
34	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2
35	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
36	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2
37	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3
38	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4
39	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4
40	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2
41	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4
42	3	4	2	3	2	4	3	3	4	5	3	4
43	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4
44	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3
45	3	3	2	1	2	3	2	2	4	4	3	4
46	5	5	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3
47	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4
48	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	3	3
49	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3
50	2	3	3	4	2	3	4	3	5	5	5	4
51	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
52	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3
53	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4
54	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3
55	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
56	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
57	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4
58	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3

59	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4
60	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3
61	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	2	2
62	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2
63	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2
64	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3
65	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3
66	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2
67	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3
68	5	5	4	3	4	3	2	2	4	3	5	4
69	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
70	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5
71	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4
72	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3
73	3	3	4	3	4	3	4	5	2	2	5	5
74	3	3	3	2	4	3	5	1	3	4	3	4
75	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3
76	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4
77	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3
78	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
79	5	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3
80	4	5	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2
81	3	3	2	4	2	1	3	2	4	3	4	4
82	3	3	2	3	3	4	3	5	5	3	3	3
83	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5
84	3	3	4	3	4	5	3	2	3	3	4	2
85	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
86	3	3	4	3	2	3	4	3	5	2	2	2
87	3	2	3	2	3	2	1	1	1	4	3	4
88	3	3	4	3	3	1	2	2	2	5	4	3

Tabla de la variable 3 Desempeño Laboral

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20
1	1	3	5	2	3	4	5	4	2	2	4	4	1	4	3	2	2	3	4	3
2	1	2	5	5	2	5	4	2	1	1	2	3	2	3	1	5	2	2	5	3
3	2	5	5	4	3	2	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	1
4	2	5	3	4	5	3	1	3	4	1	5	4	5	3	1	1	2	2	1	5
5	3	3	1	4	1	5	2	1	5	3	4	4	4	4	5	1	5	5	1	2
6	4	3	1	5	1	1	3	4	2	3	5	4	5	2	5	4	5	3	3	2
7	2	3	2	5	5	4	2	2	4	3	2	2	1	4	1	2	5	2	4	3
8	1	1	4	3	1	2	2	2	5	2	3	5	3	3	5	3	5	4	1	2
9	2	1	2	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	1	2	5	4	3	1	4
10	4	3	2	4	1	2	1	5	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	5
11	1	2	5	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3
12	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1
13	4	5	5	4	1	4	3	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	5	4	1
14	2	3	5	3	4	1	3	2	1	2	3	5	3	1	5	3	3	1	3	3
15	2	2	4	5	2	3	3	5	2	5	2	4	5	5	1	2	3	5	1	5
16	2	5	3	5	3	3	2	1	2	1	3	4	1	3	1	1	3	3	2	2
17	1	1	1	2	4	4	4	1	1	3	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1
18	5	3	3	2	1	5	3	1	3	2	2	4	5	3	3	1	5	2	3	1
19	5	5	1	1	4	5	3	1	1	3	1	5	5	2	3	4	2	4	1	3
20	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5
21	5	5	2	1	3	5	3	3	2	1	1	2	5	3	1	4	2	5	2	5
22	3	4	5	4	2	1	5	4	2	4	4	2	3	1	5	3	2	4	2	4
23	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4
24	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1
25	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4

26	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4
27	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3
28	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1
29	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4
30	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4
31	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2
32	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3
33	1	3	4	2	1	5	4	2	5	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1
34	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	2
35	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5
36	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1
37	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1
38	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1
39	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3
40	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5
41	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2
42	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1
43	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1
44	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3
45	5	3	5	2	4	3	1	2	1	4	4	1	4	2	4	1	3	4	1	1
46	4	3	3	3	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	1	3	4
47	1	2	3	3	1	2	2	4	5	2	5	4	1	5	5	4	4	4	3	5
48	5	5	1	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2
49	5	1	2	2	1	5	3	2	4	3	2	5	5	5	4	1	4	4	4	4
50	5	4	5	1	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	2	1	2	4	2	4
51	2	4	2	1	5	3	1	3	2	4	3	5	2	2	1	4	2	1	1	3
52	1	1	1	4	4	1	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	2	1	4
53	1	2	5	1	2	1	4	1	2	5	5	1	3	5	3	2	4	2	3	3

54	4	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2
55	4	5	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	2
56	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3
57	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2
58	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2
59	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	5	2	4	4	3	5
60	3	3	3	5	1	1	5	3	1	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1
62	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1
63	1	5	3	3	3	2	2	1	5	2	4	5	1	1	1	3	4	1	5	2
64	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	4	4	3	4	2	4	4	1
65	2	5	3	1	5	1	5	1	4	1	3	4	2	2	5	1	5	1	5	4
66	1	3	4	3	4	1	4	2	2	4	4	1	5	4	4	5	3	2	2	2
67	3	5	4	3	4	4	5	5	4	1	5	3	5	4	4	2	4	4	1	1
68	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1
69	5	5	5	5	2	2	2	5	2	4	3	1	1	1	4	2	4	2	1	2
70	5	5	1	4	2	5	3	2	1	4	3	2	5	3	3	2	1	4	2	1
71	4	4	3	3	4	5	5	4	2	1	2	4	4	4	5	3	1	4	3	3
72	2	1	3	2	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	1	1	2	3	4	5
73	4	1	5	5	4	1	3	5	1	1	4	2	4	3	2	2	3	3	5	5
74	1	1	3	4	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	5	3	2	5	2	1
75	3	3	2	3	2	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4
76	2	1	4	4	1	4	4	4	1	1	3	4	1	3	4	1	3	1	1	1
77	2	3	1	3	2	4	3	1	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	1	3
78	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
79	1	5	4	5	1	1	4	4	3	4	5	2	3	2	2	2	2	5	4	3
80	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	2	2	1	2	3	4	4	4	1	5	2	1	3	2	3	4	4	4	1	4

82	1	3	3	2	5	5	2	1	5	1	5	3	3	1	3	2	5	4	2	2
83	3	3	1	1	1	4	2	1	2	2	3	3	4	3	1	1	4	1	3	4
84	4	1	4	2	1	2	2	3	1	1	2	3	4	4	3	3	4	1	1	2
85	1	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	3	4	1	3	5	4	4	3	2
86	4	5	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	2
87	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3
88	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: TITO DOROTEO ACOSTA
 1.2. Institución donde labora: UNE EMBAQUE GUANAY Y VALLA
 1.3. Título de la investigación: Coaching educativo, el logro académico y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación – 2018
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA LOGRO ACADÉMICO

1.5. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Bajo				Regular				Buena				Muy Buena				
		0	4	10	16	21	26	30	36	41	46	52	58	64	69	74	79	85	90	95	100	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD																					X	
2. OBJETIVIDAD																						X
3. ACTUALIDAD																						X
4. ORGANIZACIÓN																						X
5. SUPLENDA																						X
6. INTENCIONALIDAD																						X
7. CONSISTENCIA																						X
8. COHERENCIA																						X
9. METODOLOGÍA																						X
10. PERTINENCIA																						X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% Lugar y fecha: 3/12/19


 Firma del experto
 DNI: 09607699
 Teléf.: 994351732

