

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



**El coaching educativo, para el desempeño y la identidad, en los
docentes de la UGEL Piura, Distrito de Castilla, Piura, Perú, 2021**

Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, con mención en
Gestión Educativa

Autor:

Mg. Nestor Hernan Cayra Puma

Asesor:

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Lima, junio de 2024


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Salomón Vásquez Villanueva, docente de la Unidad de Posgrado de Educación, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"El coaching educativo, para el desempeño y la identidad, en los docentes de la UGEL Piura, Distrito de Castilla, Piura, Perú, 2021"** del autor Nestor Hernan Cayra Puma, tiene un índice de similitud de 6 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 20 días del mes de junio del año 2024.



DR. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA
Dr. Administración
Mg. en Literatura
Especialidad Lengua y Literatura

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR (A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 18 del mes de junio del año 2024, siendo las 11:00 a.m., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Josue Edison Turpo Chaparro, el secretario: Dra. Ethel Altez Ortiz, los demás miembros: Dra. Gabriela Reguena Cabral, Dra. Melva Hernández García y Dr. Josue Edison Turpo Chaparro y el asesor: Dr. Salomón Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: "El coaching educativo, para el desempeño y La identidad, en los docentes de la UGEL Piura, Distrito de Castilla, Piura Perú, 2021" del Bachiller/Licenciado (a)/Magister Néstor Hernán Cayra Puma. Conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en: Educación (Nomenclatura del Grado Académico) Gestión Educativa con Mención en Gestión Educativa. El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:
Magister/Doctor: Néstor Hernán Cayra Puma

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente

Secretaria

Asesor

Miembro

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Dedicatoria

A Dania, mi amada esposa, fuente inagotable de inspiración y superación.

A mis bellas hijas Jhaziel y Arlet, por la motivación extra.

A mis padres: Florencio (*in memoriam*) y Presentación, quienes supieron, sobre la base de mucho esfuerzo, guiarme por el camino correcto.

Agradecimientos

A Dios, en primer lugar, venero de sabiduría.

A toda mi familia, por ser el impulso para ser mejor.

En especial a mi asesor, Dr. Salomón Vásquez, por la paciencia y dedicación en la realización de la investigación.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Tabla de Contenido.....	iii
Índice de Tablas.....	v
Resumen	1
Abstract.....	2
Planteamiento del Problema	3
Descripción de la Situación Problemática.....	3
Planteamiento y Formulación de los Problemas	7
Objetivos de la Investigación	8
Justificación.....	8
Bases Teóricas	10
Antecedentes.....	10
Marco Histórico.....	24
Del Coaching Educativo	24
Del Desempeño Docente	25
De la Identidad Docente	25
Marco teórico.....	26
El Coaching Educativo	26
Desempeño docente	32
Identidad docente.....	35
Marco Conceptual	38
Hipótesis	40
Metodología.....	41

Tipo y diseño de la investigación	41
Población, Muestra y Muestreo	43
Operación de las Variables	44
Técnicas e Instrumentos	47
Resultados y Discusiones	51
Resultados sobre la Información Sociodemográfica	51
Prueba de Hipótesis de Investigación.....	60
Prueba de la Hipótesis General.....	60
Discusión de Resultados.....	82
Conclusiones.....	87
Recomendaciones	88
Referencias	90
Anexos	105

Índice de Tablas

Tabla 1. Instituciones Educativas UGEL Piura – Distrito de Castilla.....	43
Tabla 2. Operación de la Variable Coaching Educativo	44
Tabla 3. Operación de la Variable Desempeño Docente.....	45
Tabla 4. Operación de la Variable Identidad Docente.....	46
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento Coaching Educativo.....	48
Tabla 6. Confiabilidad de la variable Desempeño Docente	49
Tabla 7. Confiabilidad de la variable Identidad Docente	50
Tabla 8. Frecuencia del género de los participantes	51
Tabla 9. Frecuencias de la edad de los participantes	52
Tabla 10. Frecuencias del estado civil de los participantes.....	53
Tabla 11. Frecuencias de la condición laboral de los participantes.....	54
Tabla 12. Frecuencias del título profesional de los participantes.....	55
Tabla 13. Frecuencias del grado académico de los participantes	56
Tabla 14. Frecuencias de la procedencia de los encuestados	57
Tabla 15. Frecuencias del nivel de enseñanza	58
Tabla 16. Frecuencias de la institución educativa	59
Tabla 17. Resumen de modelo 1	61
Tabla 18. Anova del modelo 1.....	61
Tabla 19. Coeficientes de beta del modelo 1	62
Tabla 20. Análisis individual del coaching educativo y la identidad docente.....	63
Tabla 21. Análisis individual del desempeño docente y la identidad docente	64
Tabla 22. Resumen de modelo 2	65
Tabla 23. Anova del modelo 2.....	65
Tabla 24. Coeficientes de beta del modelo 2.....	66

Tabla 25. Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la nación.....	67
Tabla 26. Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la nación	68
Tabla 27. Resumen de modelo 3	69
Tabla 28. Anova del modelo 3.....	70
Tabla 29. Coeficientes beta del modelo 3.....	70
Tabla 30. Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la comunidad escolar.....	72
Tabla 31. Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la comunidad escolar.....	72
Tabla 32. Resumen de modelo 4	74
Tabla 33. Anova del modelo 4.....	74
Tabla 34. Coeficientes de beta del modelo 4.....	75
Tabla 35. Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la institución educativa.....	76
Tabla 36. Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la institución educativa.....	77
Tabla 37. Resumen de modelo 5	78
Tabla 38. Anova del modelo 5.....	78
Tabla 39. Coeficientes de beta del modelo 5.....	79
Tabla 40. Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la profesión docente.....	81
Tabla 41. Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la profesión docente.....	81

Índice de Figuras

Figura 1. Género de los participantes	51
Figura 2. Edad de los participantes.....	52
Figura 3. Estado civil de los participantes	54
Figura 4. Condición laboral de los participantes	55
Figura 5. Título profesional de los participantes	56
Figura 6. Grado académico de los participantes.....	57
Figura 7. Procedencia de los participantes	58
Figura 8. Nivel de enseñanza de los participantes.....	59
Figura 9. Institución educativa de los participantes	60
Figura 10. Gráfico de dispersión de regresión del modelo 1	62
Figura 11. Gráfico de dispersión de regresión del modelo 2.....	67
Figura 12. Gráfico de dispersión de regresión del modelo 3.....	71
Figura 13. Gráfico de dispersión de regresión del modelo 4.....	75
Figura 14. Gráfico de dispersión de regresión del modelo 5.....	80

Resumen

La investigación fue desarrollada en el contexto del objetivo: evaluar en qué medida el coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad docente, cuyo estudio fue realizado en una muestra de 157 docentes, mediante un enfoque cuantitativo, en un diseño predictivo. Los resultados de la investigación revelan que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.5% con la identidad docente. Además, la predicción de estas variables sobre la identidad docente es de 49.7%. Se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan significativamente con la identidad docente, cuyas variables además son predictoras de la identidad docente.

Palabras claves: coaching educativo, desempeño docente, identidad docente.

Abstract

The research was developed in the context of the objective: to measure to what extent educational coaching and teacher performance predict teacher identity, whose study was carried out in a sample of 157 teachers, using a quantitative approach, in a predictive design. The results of the research reveal that educational coaching and teacher performance are 70.5% related to teacher identity. In addition, the prediction of these variables on teacher identity is 49.7%. It is concluded that educational coaching and teacher performance are significantly related to teacher identity, whose variables are also predictors of teacher identity.

Keywords: educational coaching, teacher performance, teacher identity.

Planteamiento del Problema

Descripción de la Situación Problemática

En el ámbito de la educación se percibe la presencia de problemas y necesidades. En este contexto, Terrados (2018) afirma que el coaching educativo ha surgido ante una necesidad de atención en la gestión de las organizaciones durante la década de los noventa, con el propósito que los directivos cambien su dirección de gestión, cuyos cambios han generado “incertidumbre, estrés, inseguridad laboral, recortes salariales”, en un ambiente de inestabilidad laboral, crisis política y social en España.

Campos (2018) describe el liderazgo educativo en el marco de la problematización del desempeño docente, cuyas sesiones de aprendizaje adolecen de calidad, en las cuales no se perciben capacidades y prácticas pedagógicas esperadas y demandadas, dejando al margen el aprendizaje creativo y significativo de los estudiantes y el desarrollo integral de los docentes, quienes de alguna manera no cumplen algunos roles: motivación, asesoramiento, emprendimiento, empoderamiento con el propósito de generar el ambiente seguro y además otorgar soporte a los procesos educativos correspondientes. En este contexto, por ejemplo, se ha logrado solamente el 2,9% correspondiente al logro de lectura.

Por su parte, Herschell (2019), al abordar el coaching educativo, refiere que las instituciones educativas presentan dificultades bastante notorias sobre la autorregulación de los estudiantes, dejando al margen el logro de los objetivos educativos y de los aprendizajes significativos, razón por la cual no existe ni progreso ni eficacia en el control de las emociones de los estudiantes de secundaria. No se perciben hábitos positivos, habilidades sociales ni académicas, tampoco cambios positivos de conducta y vínculos psicológicos de los estudiantes, desacreditando, de esta manera, el coaching educativo.

El coaching educativo requiere una revisión bibliográfica, en el campo educativo, debido a que es un concepto, una propuesta nueva, con el propósito de determinar su máximo potencia y desarrollo de las habilidades, sin dejar al margen las prácticas de los docentes y los estudiantes (Ramos Loredó et al., 2019).

En el entorno educativo, se percibe la falta de calidad de vida de los integrantes, en sus diversos centros de estudios, de labores, negocios. Se observa la falta de un buen desempeño, aprendizajes sin cambios significativos, sin evolución de comportamientos, sin factores de estimulación, sin el rendimiento esperado de las diversas personas. Todo, en realidad, significa la ausencia del coaching educativo, sin el cual las instituciones educativas experimentan declives (Babarán, 2019).

Aunque se ha convertido en una herramienta muy importante para desarrollar los diversos emprendimientos dentro de las aulas, todavía no está desarrollado a plenitud en las instituciones educativas, falta mucho, los docentes en su plenitud todavía no lo valoran (Yarza, 2021). Incluso permite disminuir el estrés laboral; mejora las relaciones sociales, generando una comunicación más fructífera (Robinet Serrano, 2022); se enfoca desde el ámbito de la filosofía de la educación (Pres, 2019), responde al desarrollo de las competencias (Alvarez Silva et al., 2018; Medina et al., 2019), revela la identidad de los maestros (Valero Moya, 2019), hace del docente el mejor entrenador (Pérez Guerra et al., 2019).

En el desempeño docente falta equidad, políticas educativas, oportunidades de desarrollo; se perciben más obstáculos que aciertos y posibilidades de crecimiento y desarrollo. Los espacios educativos son amplios, diversos y complejos, cuyos protagonistas no solamente son homogéneos, muchas veces totalmente heterogéneos, desiguales, por los factores económicos, políticos, culturales, regionales, familiares, cuyos factores son más observables en los primeros

niveles de los estudios, a los cuales los docentes se enfrentan durante el ejercicio de su profesión, generando complicaciones para la misma (Gil, 2017).

El desempeño docente, durante el devenir del tiempo, ha experimentado un desgaste, generando insatisfacción en las instituciones educativas, preferentemente en los docentes, inclusive deterioro de la salud. Por otro lado, las experiencias son totalmente desalentadoras, sin realización, dejando al margen la eficacia, el progreso y el desarrollo profesional, académico, personal e institucional; al parecer el desempeño docente es muy limitado, totalmente precario, improvisado, sin planificación y proyección, por esa razón los resultados ubican al Perú en los últimos puestos del ranking mundial (Mora, 2017).

El desempeño docente deja vacíos, expectativas e insatisfacciones en los estudiantes. No fortalece los aprendizajes de los mismos. Tampoco logra las metas, los objetivos, deja la pérdida del interés y la motivación; también deja al margen el compromiso y la identidad; este se presenta sin “planificación, organización, dirección y control en los docentes”, cuyas consecuencias y resultados son bastante notorios en los aprendizajes (Sumiri, 2018).

En el mundo, los enfoques educativos buscan el desempeño docente expresado en competencias. En este sentido, se han realizados muchos estudios con la pretensión de mejorar el desempeño docente, con este propósito se han utilizado métodos empíricos, teóricos, también métodos estadísticos; que implican los cambios de los currículos, las modificaciones de los procesos formativos, la consulta a expertos, la experiencia de docentes más conspicuos (Ortiz et al., 2018).

La educación no responde a un buen desempeño docente, el cual no ha sido evaluado con los rigores y los estándares requeridos, con el propósito de fortalecerlo, debido a que los docentes presentan oposiciones debilitando los procesos de evaluación y del desempeño. No se

desarrollan operaciones cognitivas, carecen de sistematización, de procesos de autorreflexión, sin la comunicación positiva en ninguno de los niveles de las instituciones educativas, dejando al margen inclusive el trabajo de acompañamiento (Cárdenas, 2019).

Según Velarde (2018), la identidad docente constituye un tema de vital importancia para las organizaciones y las instituciones, mucho más para la institución educativa, mediante un análisis crítico que abarque dos ámbitos: nacional e internacional, observando algunas situaciones adversas, llenas de inseguridad y de desconcierto, inclusive deshumanizantes, amenazantes; sin la identidad requerida, obstaculizada. Las instituciones educativas tienen dos necesidades sobresalientes: el trabajo en equipo y la identidad con la institución. La identidad en las instituciones educativas todavía continúa inquietando, sometida a la crítica de la “situación global de la sociedad peruana”.

Las instituciones educativas, por la falta de respaldo y problemas financieros, no tienen implementados los programas referidos al coaching; por lo tanto, el desempeño docente aparece desmejorado; no se han desarrollado competencias con la calidad marcada; no se percibe una mejora continua, no se logran los objetivos institucionales, tampoco se percibe el liderazgo en los participantes involucrados; se requiere que los liderazgos en las instituciones educativas construyan espacios y ambientes de reflexión sobre la práctica del coaching educativo, asimilando sus grandes ventajas para el ejercicio profesional de los docentes y de los demás miembros (Cárdenas Valverde et al., 2022).

El siglo XXI ha constituido una sociedad llena de tecnología, con información sobreabundante, la cual es desperdigada totalmente; sin embargo, no se observa fortalecida la identidad, razón por la cual jamás habrá cambio, transformación de la educación al margen del fortalecimiento de la identidad docente; esta cambiará la función social del docente; los modelos

no cambian, siguen los cánones tradicionales, sin producir cambio social, sin la modificación del modelo del profesor comprometido con la conquista de nuevas generaciones (Flores & Cardona, 2019).

En los docentes se necesita protagonismo, aprendizaje constructivista, autonomía, sentido de pertenencia, coherencia, actuación pedagógica, seguimiento planificado, modelos de enseñanza, competencias pedagógicas, competencia científica, presencia de paradigmas, cultura profesional, identidad profesional, cuyos ingredientes fortalecerán la institución educativa, cualquiera que fuese su nivel (Alcalá, 2019).

Planteamiento y Formulación de los Problemas

Problema General

¿En qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla?

Problemas específicos

- ✓ ¿En qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la nación, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla?
- ✓ ¿En qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la comunidad escolar, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla?
- ✓ ¿En qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla?
- ✓ ¿En qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Evaluar en qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Objetivos Específicos

- ✓ Evaluar en qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la nación, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.
- ✓ Evaluar en qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la comunidad escolar, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.
- ✓ Evaluar en qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.
- ✓ Evaluar en qué medida el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Justificación

La elaboración de esta investigación es de gran trascendencia y se justifica en los siguientes aspectos:

Relevancia Social. Las soluciones propuestas van direccionadas hacia un segmento importante de la sociedad; al favorecer a uno de sus integrantes, los resultados serán un impacto positivo para los miembros que la incluyen en su conjunto. El presente estudio tiene alcance social, porque está dirigido para optimizar y potenciar las capacidades de los docentes, quienes serán los beneficiarios directos; de igual forma, serán beneficiados los estudiantes mismos, quienes gozarán de una mejora en el proceso de aprendizaje que brindan sus docentes y que será reflejado en un mejor desempeño docente.

Implicaciones Prácticas. En realidad, al fomentar el coaching educativo, se refuerzan las capacidades de los docentes; por ejemplo, al mejorar y potenciar el desempeño, también son mejorados los aprendizajes imprescindiblemente; por otro lado, si se mejora la identidad de los docentes, se mejora definitivamente el desarrollo profesional y todos los ámbitos existentes, en el universo de las instituciones educativas.

Valor teórico. El estudio hace posible organizar, sistematizar, formular y modificar el conocimiento científico teórico, en especial para el beneficio de la comunidad educativa: profesionales, investigadores y otros agentes, quienes se interesen en el conocimiento y los análisis de las variables: coaching educativo, desempeño docente e identidad docente.

Utilidad metodológica. En este aspecto, se considera la posibilidad de la construcción y/o contextualización de instrumentos de recolección de datos; los cuales, siguiendo los protocolos de la investigación, deberán ser sometidos a los procesos de validación y confiabilidad, garantizando la forma coherente del estudio y la utilidad de los instrumentos por otros investigadores, quienes se apoyen sobre esta metodología.

Bases Teóricas

Antecedentes

Antecedentes del Coaching

Internacionales. En Chile, Yaconi (2018) realizó una investigación sobre el coaching en la condición de modelo, para mejorar los procesos de orientación vocacional, con el objetivo de que los estudiantes adquieran herramientas que le permitan generar una narrativa conectada a su propio proyecto de vida personal. Se utilizaron las entrevistas personales y grupales, en estudiantes adolescentes de 16 a 18 años de edad, durante nueve meses. Según esta investigación, el coaching permite un desarrollo individual y colaborativo, gracias al cual los estudiantes determinan sus objetivos concretos, incluso sus metas logradas a corto y largo plazo; por otro lado, los estudiantes pueden determinar sus aspiraciones profesionales, incluso obtener mayor grado de autoconocimiento, también incrementan sus motivaciones, sus habilidades organizativas y sus estrategias de aprendizaje.

En España, Terrados (2018) ha estudiado cómo funciona el coaching en diferentes instituciones, con el objetivo de analizar cómo ha evolucionado en el ámbito español, particularmente en las organizaciones, para lograr su objetivo ha realizado análisis documentales sobre los contenidos de revistas de recursos humanos, cuyo estudio duró varios años. Luego de los extensos estudios teóricos, se concluye que el coaching es una metodología que permite la gestión de las organizaciones, cuya metodología es utilizada a la par de otras; por ejemplo, la mentoría, la consultoría, cuyas ventajas son enormes y generadoras del crecimiento y desarrollo de las instituciones, organizaciones, sociedad, personas. Los beneficios son múltiples, cuyos éxitos y beneficios son garantizados.

También, en España, Bernández-Gómez y Belmonte (2020) estudiaron el coaching educativo, cuyo objetivo fue “explorar, analizar y exponer la investigación científica” sobre el referido coaching. Tal metodología involucra: revisión sistémica de la bibliografía, la investigación en diversas bases de datos, responde a una casuística actual, se ha estudiado la conducta y la actuación del ser humano, los factores de los problemas de la educación y la falta de involucramiento de los estudiantes. En conclusión, el coach educativo no es, sino un entrenador, genera reacciones desde el interior de las personas, gracias a la motivación positiva engendrada en el interior de los estudiantes, evitando de esta manera la presencia de los conflictos y la hostilidad en los espacios escolares denominados aulas.

En Chile, Serey y Zúñiga (2021) realizan su estudio con el objetivo de conocer la propuesta didáctica relacionada con la convivencia escolar: coaching, una herramienta, requerida para gestionar la convivencia escolar y sus respectivos problemas, en un universo de miles de estudiantes, quienes retornaron a las instituciones educativas después de la cuarentena, generada por la COVID-19. La propuesta incluye: una introducción, un breve marco teórico, la metodología, la acción didáctica del modelo: procedimientos, plan de prevención, tratamiento, conclusiones. El estudio ha servido para determinar cuáles son los puntos débiles y fuertes de los estudiantes, durante la convivencia escolar luego de la pandemia, evitando problemas académicos, sociales y psicológicos.

Por su parte, En Guayaquil, Álvarez Silva y Gallegos Miranda (2021) realizaron un estudio sobre el coaching con el objetivo de transformar la conducta de los estudiantes, gracias a la intervención de expertos profesionales de Psicología, mediante un enfoque cualitativo, un estudio de casos, longitudinal, cuyos resultados mostraron la mejora significativa de las conductas de los sujetos observados; la transformación fue óptima en el 20%.

En Guayaquil, Ecuador, Inca Álvarez (2022) estudió coaching académico y las habilidades directivas, con el objetivo de proponer un programa mediante el cual se genere el fortalecimiento de las habilidades directivas, en el marco de un enfoque cuantitativo, de una investigación proyectiva, mediante un diseño transversal-transeccional. Los resultados del estudio dejan de la evidencia de que se sugiere la implementación de un programa, que involucre el liderazgo, la comunicación y el manejo emocional, para mantener y fortalecer las habilidades directivas.

En España, se ha implementado el Espacio Europeo de educación Superior, con el propósito de fortalecer las prácticas y desarrollar las competencias básicas, entendiendo que los planes de estudio ofrecen puntos totalmente débiles, los cuales sean superados antes del inicio de la carrera profesional, mediante la participación y la conducción de un entrenador; en este sentido, la intervención del entrenador es muy importante y ha generado grandes resultados (Reguart, 2023).

Nacionales. En el distrito de Independencia, Trujillo, Soto (2017) realiza una investigación sobre el coaching educativo y las habilidades sociales, con el objetivo de determinar la incidencia del coaching educativo sobre las habilidades sociales, en un diseño no experimental, de tipo descriptivo-causal, en el contexto de un enfoque cuantitativo, en una muestra de 84 estudiantes, cuyo muestreo fue no probabilístico, sino intencional. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento, cuyo cuestionario tuvo 20 preguntas para medir el coaching educativo. Entre otros resultados, se encontró que el coaching educativo incide sobre las habilidades sociales al 63.8%. Se concluye que el coaching educativo tiene una incidencia significativa sobre las habilidades sociales.

En Jauja, Campos (2018) realizó un estudio sobre el coaching educativo y la comprensión de textos, cuyo objetivo fue mejorar el nivel de la segunda variable, con la participación de 31 estudiantes. Durante el estudio utilizó encuestas hechas a los profesores y a los padres de familia. Para el estudio, el coaching se constituyó en una estrategia para lograr la comprensión lectora. El estudio concluye que existe insuficiente uso de estrategias en los docentes para manejar con eficiencia los procesos relacionados con la comprensión de textos; también se percibe poco conocimiento sobre la especialidad.

En Alto Perú, Trujillo, Sánchez (2019) investiga sobre el coaching educativo y el liderazgo distribuido, con el objetivo de determinar la relación de las variables referidas, respondiendo a una investigación básica, de nivel descriptivo, correlacional, transeccional, en una muestra de 80 docentes: 38 de primaria y 42 de secundaria. Los datos fueron recabados mediante un instrumento, denominado cuestionario compuesto por 20 ítems, adscritos en tres dimensiones: modelo cooperativo, participación en sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto. Los resultados demuestran que el coaching educativo tiene una relación con el liderazgo distribuido, en un nivel medio. En conclusión, la investigación revela que no existe relación significativa entre las variables: coaching educativo y liderazgo distributivo.

En Miraflores, Lima, Malpica (2020) estudia el coaching educativo con el objetivo de determinar la relación de esta variable con el nivel de motivación, en los docentes, en el contexto de una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo básico, correlacional, causal, en una muestra censal de 116 docentes. De acuerdo con los resultados de la investigación, se concluye que estas variables tienen una relación significativa de 0,927, la cual es muy alta y totalmente positiva.

Cárdenas Valverde et al. (2022) enmarca su investigación en el ámbito del objetivo: determinar la eficacia del coaching sobre el desempeño docente, mediante la ejecución de una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo experimental, de diseño cuasiexperimental, utilizando una estadística inferencial y descriptiva. Gracias a los resultados de la investigación, se concluye que el coaching muestra una eficacia muy positiva sobre el desempeño docente, generando además la mejora de la calidad educativa.

En Arequipa, Mora Ticona (2022) su estudio queda enmarcado en el objetivo: determinar la influencia del coaching directivo sobre el desempeño docente, sin perder de vista la búsqueda de la mejoría del rendimiento y de las relaciones humanas, logrando la creación de una cultura organizacional, gracias a las habilidades y las capacidades de los docentes. Los resultados de la investigación permiten concluir que las variables estudiadas (coaching directivo y desempeño docente) presentan una relación muy significativa.

En el Cusco, Zegarra Aguirre (2023) ha estudiado el coaching educativo, con el objetivo de explicar la influencia de esta variable sobre el desarrollo profesional de los docentes, en el marco de una investigación aplicada, explicativa, no experimental, de enfoque cuantitativo, en una muestra de 40 docentes. Los resultados del estudio han permitido concluir que las variables estudiadas ofrecen una influencia significativa de la primera sobre la segunda, específicamente las dimensiones: conciencia y responsabilidad.

También en el Cusco, Curo Castro (2023) ha estudiado el coaching educativo y la práctica pedagógica, en los docentes, cuyo objetivo fue: determinar la influencia del primero sobre la segunda, cuyo estudio es aplicado, cuantitativo, hipotético-deductivo, explicativo, no experimental, correlacional, causal, en una muestra de 109 docentes. Según los resultados de la

investigación, se concluye que el coaching educativo explica significativamente la práctica docente, en el 90.2 %.

Por su parte, en Lima, Blas (2023) ha estudiado el coaching educativo y el desarrollo profesional, en los docentes, cuya investigación es aplicada, cuantitativa, hipotética, deductiva, correlacional, no experimental, en una muestra de 58 docentes. Dicho estudio ofrece resultados positivos: una relación de 0.668, permitiendo concluir que el coaching educativo, si es efectivo, genera un aporte significativo para el desarrollo profesional de los docentes.

En Trujillo, Rebaza e Infantas (2023) estudian el coaching y la gestión del talento humano, con el objetivo de comprender y explicar la relación de estas variables, mediante un enfoque cualitativo, permitiendo la descripción de los procesos y la interpretación de los significados, en forma exhaustiva y profunda; según el estudio, se concluye que los docentes, de acuerdo con su antigüedad y experiencia, tienen un mejor desempeño, sin ser valorados y motivados, potenciando de esta manera sus capacidades; lo que significa para la administración la gestión del talento humano, garantizando así la calidad educativa.

Antecedentes del Desempeño Docente

Antecedentes Internacionales. En sistema educativo argentino, Weissmann (2014) estudió la dedicación horaria y el desempeño docente, con el objetivo de “corroborar la incidencia de la dedicación exclusiva en el buen desempeño”, mediante el análisis de los relatos de los docentes denominados memorables, cuyos estudiantes participaron constituyendo un grupo focalizado. Entre sus resultados, se precisó que la tarea académica (docencia, investigación y extensión) fue un factor determinante para ejercer la buena docencia.

En Colombia y Chile, Velandia et al. (2022) realizaron una investigación sobre la calidad de vida de los docentes, durante la pandemia de Covid-19, considerando la importancia del

proceso educativo y el estado de salud de los profesores, debido a la necesidad de un ambiente adecuado en el aula, con la participación de 117 docentes: 51 colombianos y 66 chilenos. El estudio reveló que la salud mental presenta estadísticas significativas y diferenciadas, debido a la afectación del aspecto emocional.

En Manta, Ecuador, Cabal-Mendoza y Zamora-Álvarez (2023) plantean un modelo de gamificación con el propósito de mejorar el desempeño docente, contribuyendo para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, fortaleciendo y desarrollando su práctica profesional, sus habilidades, destrezas y capacidades, especialmente en el manejo de las plataformas virtuales, digitales. Los resultados revelan los niveles del desempeño docente: nivel alto (30%), nivel medio (45%), nivel bajo (25%). Significa que se deben tomar muchas medidas para incrementar los niveles del desempeño docente.

En Guayaquil, Ecuador, Pincay et al. (2023) trabajaron las estrategias innovadoras y el desempeño docente, cuyo objetivo fue proponer dichas estrategias, mediante la ejecución de una investigación básica, descriptiva, propositiva, para tal efecto se realizó una revisión documental en varias bases de datos: Scielo, Dialnet, La referencia, Redalyc, Latindex, constatando que el desempeño docente tiene el reto de renovar el conocimiento relacionado con el avance de la tecnología, en la sociedad del siglo XXI.

En Chile, Gajardo y González (2023) estudian la actitud del profesorado y el desempeño profesional docente, con el objetivo de examinar la actitud de los profesores hacia la evaluación del desempeño, en el marco de un estudio longitudinal, correspondiente a los años 2008 y 2015, con la participación de 812 y 827 profesores, respectivamente. Los resultados mostraron que la actitud negativa de los docentes durante el año 2008 fue de 40.4%; en cambio, el año 2015, la

actitud se incrementa al 43.7%. Se concluye que la evaluación docente es una política pública, antigua y legitimada, sin mayores repercusiones positivas para el desempeño docente.

Antecedentes Nacionales. En Puente de Piedra, Lima, Sosa (2017) ha investigado sobre la gestión educativa y el buen desempeño docente, en una población de 1,260 docentes, de los cuales se determinó una muestra de 294, con el objetivo de determinar la influencia de la primera variable sobre la segunda. Se utilizó un cuestionario de 14 ítems, el cuestionario fue cerrado. Los resultados mostraron que el desempeño docente en planificación del trabajo pedagógico tiene el 52%; el 14% respondió que el desempeño docente sobresale en la elaboración del programa curricular; también el 12% afirmó que el desarrollo de las unidades didácticas revela el desempeño docente; por otro lado, el 22% de los docentes destacó en la elaboración de sesiones de aprendizaje. Se concluye que la gestión educativa influye significativamente sobre el desempeño docente.

En San Martín de Porres, Lima, Mora (2017) ha investigado sobre liderazgo y desempeño de los docentes, cuyo objetivo es determinar la relación de estas variables, en instituciones educativas básicas regulares, recurriendo a una investigación básica, no experimental, correlacional y también transversal. La investigación se realizó en una muestra de 70 docentes, determinada en forma no probabilística, a quienes se les aplicó una encuesta y un cuestionario, validado mediante el juicio de expertos. Los resultados muestran una relación significativa de las variables referidas, cuya relación queda expresada en el $r=0.893$; $p<.05$. Se concluye que a mayor liderazgo mejor desempeño docente.

Luján (2017), en su investigación realizada en Comas, Lima, aborda la gestión educativa y el desempeño docente. El estudio responde al objetivo de determinar la influencia de la primera sobre el segundo, con el auxilio de una investigación básica, explicativa, no experimental, con la

participación de 138 docentes, cuya muestra fue determinada de manera aleatoria probabilística, utilizando dos cuestionarios, uno para cada variable. El cuestionario para la segunda variable presenta 24 ítems, el cual mide las dimensiones: “Preparación, enseñanza, participación y desarrollo”, validados mediante juicio de expertos”. Los resultados de la investigación revelan que el 37% de la variable gestión educativa ha generado el desempeño docente. En este sentido, se concluye que la relación es causal.

Espinoza (2017), en Los Olivos, Lima, efectuó su investigación sobre la gestión del talento humano y sobre el desempeño docente, cuyo objetivo fue determinar la relación de ambas variables, mediante una metodología de enfoque cuantitativo, en el marco no experimental, incluso transversal y correlacional, en una muestra de 70 docentes; se utilizó un instrumento cuantitativo, validado mediante juicio de expertos. En los resultados, se muestra que la relación es 0,997, concluyéndose que la relación de las variables referidas es totalmente significativa.

En la Selva Alegre de Arequipa, Sumiri (2018) realizó su investigación, abordando dos variables: la motivación y el desempeño docente, con el objetivo de determinar la relación de las mismas, cuya investigación es no experimental, correlacional, transversal, se empleó la encuesta y el cuestionario, aplicado a toda la muestra de 52 docentes. Los resultados muestran una relación de Pearson ($r=0,901$); se concluye que la relación es directa y significativa.

Flores et al. (2023) investigaron el desempeño docente y la satisfacción en estudiantes peruanos, con la participación de 326; los resultados mostraron el 0,845 de relación; el desempeño docente estudiado fue en plataformas virtuales, cuyo rol del docente queda ligado al futuro de las naciones, a la construcción del conocimiento, a la generación de modelos, constituyéndose en entrenadores y evaluadores, con la capacidad profesional, mediante la

creación e innovación de estrategias de aprendizaje, mediante el uso de sus capacidades, habilidades y destrezas: características del desempeño docente.

Por su parte, Sánchez et al. (2023) proponen el modelo de acompañamiento pedagógico reflexivo (APR), cuyo acompañamiento le corresponde al director, con el propósito de fortalecer el desempeño de los docentes del nivel primario, en una muestra de 120 docentes; en este modelo se incorporan varios procesos: la planificación, la implementación y la evaluación; también se incorporaron estrategias formativas e innovadoras: pasantías pedagógicas, ateneos didácticos y escritura de textos, entendiendo que el desempeño docente está más ligado a los procesos de enseñanza aprendizaje que a los procesos administrativos.

Aravena et al. (2023) estudian el desempeño docente, con el objetivo de evaluar la incidencia del uso de la rúbrica sobre el desempeño docente. Se supone que este medio de evaluación mejora la calidad. Participaron 32, distribuidos en dos grupos: grupo de control y el grupo experimental, cuyos resultados muestran diferencias muy significativas, especialmente en el grupo experimental, en el cual la retroalimentación fue de carácter orientador y formativo, promoviendo el desarrollo profesional docente y proceso enseñanza aprendizaje expuesta en una experiencia de transformación.

Antecedentes de la Identidad Docente

Antecedentes Internacionales. En México, Pompa et al. (2010a) han trabajado la construcción de la identidad, en los docentes de dos niveles: medio superior y superior, en la Universidad Nacional Autónoma de México. El estudio fue cualitativo, mediante grupos focales. En el estudio se encontró que la identidad docente tuvo semejanzas en los niveles, estas fueron más que las diferencias, sobre todo en la formación y en la carrera docente. El proceso de

construcción o formación facilita la presencia de la identidad con la profesión, con la carrera; no quedan al margen los estudios, los grados académicos obtenidos, las historias profesionales.

En el estado de Tlaxcala, México, Carro y Hernández (2018a) realizaron su investigación sobre la reforma educativa y la identidad docente, con el objetivo de reconfigurar la segunda variable, en sus dos esferas: personal (individual), social (colectiva). Entre los resultados, configuran el aislamiento social, baja valoración, inestabilidad laboral, reformas sin beneficios. El estudio, en sus conclusiones, registra que la reforma educativa ha atenuado la crisis de la identidad, porque las prácticas docentes y las evaluaciones poseen contradicciones.

En Colombia, González Giraldo et al. (2021) realizaron un estudio de caso, sobre la identidad profesional docente; en dicho estudio se subraya la crisis de dicha identidad. Se analiza las condiciones de la crisis, los procesos educativos, las características culturales, la autobiografía formativa, la configuración de la identidad profesional, haciendo uso de una investigación cualitativa, desde un enfoque fenomenológico hermenéutico, un método analítico estructural. En dicha investigación, se concluye que la identidad profesional se cultiva desde los inicios de la formación escolar, se prolonga por toda la vida profesional; la crisis de la identidad profesional es consecuencia de la falta de valor del quehacer educativo.

En Chile, Calderón Soto y Sebastián Balmaceda (2022) estudiaron la construcción de las identidades académicas, con el objetivo de dejar la evidencia de la heterogeneidad: una característica del trabajo actual en la universidad, con la participación de 12 académicos, quienes muestran la diversidad de condiciones laborales, en los contratos, en las tareas y en las disciplinas, en el marco de un enfoque cualitativo. Se usaron relatos y técnicas narrativas; el estudio revela las diversas problemáticas encontradas durante el trabajo, cuyo contexto es

heterogéneo y totalmente cambiante, lo que significa también un problema gravitante para la identidad docente.

En el centro de Chile, Friz Carrillo et al. (2022) realizaron un estudio significativo, en el cual destacan las narrativas: instrumentos y estrategias muy valiosas para la construcción de la identidad docente, en contexto de diversidad cultural, para lo cual se realizaron reflexiones críticas, trabajos colaborativos, también resolución de problemas; participaron 27 estudiantes de pedagogía, a quienes se les entrevistó; ellos revelaron deficiencias de conocimientos en diversidad cultural; en realidad, los resultados del estudio revelan que la dimensión personal y social permiten la configuración de la identidad de los docentes.

También en Chile, Orellana-Fernandez et al. (2022) examinaron las identidades docentes, quienes laboran en escuelas Montessori y Waldorf-Steiner, con el propósito de comprender cómo los docentes de las instituciones referidas, generan su interpretación, asumen y definen su labor docente, ya que sus contextos de enseñanza son singulares. Se entrevistaron a seis docentes chilenos, cuyos resultados fueron sometidos a discusiones con los mismos participantes; revelaron que se siente parte de una comunidad pequeña y muy limitada. En el estudio se sugiere ahondar “las configuraciones identitarias” de los docentes, quienes laboran en escuelas diferentes, inclusive se propone debatir estas situaciones complejas, más allá de las fronteras pedagógicas.

En Venezuela, Puente Varela (2022) ha estudiado la identidad epistemológica y fenomenológicamente, generando una discusión crítica, respecto de la historia, las teorías, las metodologías y las tecnologías, entendiendo las dimensiones: ontológica, axiológica y deontológica, en el marco de un paradigma cualitativo-fenomenológico: una propuesta metodológica que genere aproximación, lectura, comprensión, análisis y explicación de la identidad docente y sus rasgos resilientes.

En la Argentina, Alcobre (2022) comparte la experiencia del Estado sobre la construcción de la identidad docente, a través del Consejo Nacional de Educación, cuyo órgano de difusión es la revista: *El Monitor de la Educación Común*. La presencia de los escritores, los maestros, los políticos, la prensa y el Estado juegan un papel muy significativo para la construcción de la identidad docente; las publicaciones y los escritos sobre asuntos nacionales, pedagógicos, didácticos, estimulan la construcción de la identidad de los docentes, sumándose la participación de los mismos en diversos escenarios.

En Medellín, Colombia, Orozco-Gómez (2023) estudia la reconceptualización de la identidad docente, con el propósito de discutir y reconstruir elementos y contexto históricos y epistémicos sobre el concepto: *identidad docente*. Para quien el concepto más apropiado sería: *identificaciones docentes*, debido a que los docentes operan utilizando recursos simbólicos.

En Barcelona, Cuesta-García et al. (2023) estudian la identidad docente del profesor del español, en la condición de lengua extranjera. Participaron 22 estudiantes del máster en formación de profesores del español. Se ha analizado la evolución de la identidad, cuyas consecuencias se manifiestan en la construcción de los conocimientos, también en las actividades reflexivas. Los resultados revelan que la construcción de la identidad de los docentes responde a reflexiones individuales y compartidas con los futuros docentes, quienes experimentan un proceso de evolución y consolidación del conocimiento.

Antecedentes Nacionales. En Moquegua, Perú, Velarde (2018) realizó su estudio sobre el trabajo en equipo, el liderazgo y la identidad institucional, con el objetivo de determinar la influencia de las dos primeras variables sobre la tercera. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario, construido, validado y aplicado a una muestra del personal directivo, docente, administrativo y estudiantes, cuyo número total es 27, con enfoque

cuantitativo, nivel descriptivo, tipo aplicado, diseño correlacional. Los resultados muestran el compromiso de los encuestados. En conclusión, la identidad depende del liderazgo positivo, también del trabajo en equipo.

En Huancavelica, Aguirre Vilchez et al. (2022) realizan un estudio sobre la identidad docente en educación superior, entendiendo que la identidad mejora las condiciones de la calidad académica y moral. El estudio se realizó mediante un método etnográfico, el cual permitió recabar información cualitativa. Las entrevistas mostraron que la identidad institucional contribuye a la consolidación de los procesos organizacionales, cuya identidad sirve de guía para la calidad y la gestión académica.

En el oriente peruano, Vásquez Villanueva et al. (2022) realizaron una investigación sobre la motivación y la identidad docente, con el objetivo de analizar la relación de ambas variables, con la participación de 117 docentes de los tres niveles: inicial, primario y secundario, mediante un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal. Los resultados mostraron una relación de 0,767. Se concluye que tales variables tienen una relación significativa, directa: la motivación produce identidad docente.

Ochoa et al. (2022) estudiaron la identificación institucional y la calidad docente, cuyo objetivo fue establecer la relación de estas variables, con la participación de 239 estudiantes de una maestría, en el contexto de una investigación no experimental, de corte transversal. Los resultados mostraron una relación directa de 0.642. Se concluye que la identificación institucional genera calidad educativa, revelando la eficacia y la eficiencia de los diversos programas, razón por la cual se recomienda la difusión, la promoción y la aplicación de la identificación institucional.

Marco Histórico

Del Coaching Educativo

Para Soro (2018), el término *coach* es inglés. En la Edad Media, esta palabra inglesa se utilizaba como *coche*, derivada del húngaro *kocsi*, con el significado de *vagón* o *carruaje*. Por el siglo XIX, el término *coach* se incorpora al escenario educativo, con el sentido de tutor, instructor. El término *coach* tiene su origen registrado en la filosofía socrática y en los postulados de la mayéutica. Por la década del 70, el término fue incorporado al ámbito deportivo, gracias a los impulsos de Gallwey. Tiene el sentido de liberación del potencial de la persona, pretendiendo la búsqueda de su mayor rendimiento, también se enfoca a desbloquear el potencial humano. Este término *coach* fue ampliado a *coaching deportivo*, implementado en los Estados Unidos, dándole el sentido de *entrenamiento deportivo*, cuyo concepto fue potenciado, además difundido por los deportistas, entre quienes sobresalen: Tim Gallwey y John Whitmore, con el propósito de generar crecimiento y desarrollo de la persona y sus respectivas competencias, sobre las bases del “*counseling*, la psicoterapia y la psicología del deporte”. Posteriormente, el término fue incorporado a los espacios de las empresas, cuyo mundo empresarial buscaba realizar el trabajo personal para lograr sus objetivos empresariales. A finales de los 90s, en España, el *coach* es introducido en el mundo empresarial, con el sentido de equilibrio vital, optimización de la potencialidad humana, cuya meta es “desarrollar el conocimiento, la responsabilidad y la confianza del empleado en sí mismo”.

De acuerdo con Sánchez (2019), el filósofo griego Sócrates marca la mayor importancia en el origen del coaching, cuyo origen permite que las personas escudriñen sus propias vidas, brindando ayuda y protección a los coachee (alumnos, estudiantes). Ha surgido hace más de 30 años.

Del Desempeño Docente

Por los años setenta, en Reino Unido, y en América Latina por los ochenta, la gestión del desempeño se inicia, proponiendo modelos sociales, económicos. Por las décadas de los 80s y los 90s se da la incidencia directa sobre la globalización en América Latina (Sosa 2017).

Según Espinoza (2017), el término desempeño nace en el ámbito de la administración de empresas, la gestión de los recursos humanos, la selección del personal, en el ámbito de la producción en el sector empresarial; posteriormente, es incorporado en el universo de la educación.

De la Identidad Docente

Para Pompa et al. (2010b), la identidad le debe a los trabajos de dos investigadores muy importantes; el filósofo Mead (en 1934); por otro lado, el psicólogo Erikson (en 1968). El primero usó el término en relación con el yo desarrollado en su relación con el medio ambiente; para el segundo, la formación se desarrolla en relación con los contextos sociales.

De acuerdo con Velarde (2018), el concepto identidad institucional ha experimentado diversas denominaciones, en los contexto sociales y temporales; es decir, según la sociedad y el tiempo. Ha recibido las denominaciones: ideario, carácter propio, carta de identidad.

Por el año 2013, se implementó una reforma educativa en el estado de Tlaxcala (México), con el propósito de mejorar la identidad institucional, en sus dos dimensiones: personal (individual) e institucional, llamada también social. (Carro y Hernández, 2018b). Por los años de los 80s, el término fue usado frecuentemente en el medio de las identidades culturales y sociales (Lopes, 2007, citado por Carro y Hernández, 2018c).

Marco Teórico

El Coaching Educativo

Conceptos.

En el Sentido de equilibrio y Desarrollo. En los espacios de esta investigación se utilizan, de manera indistinta, los dos conceptos: *coach* y *coaching*. Para Soto (2017), el *coaching* se constituye en un ejercicio humano, caracterizado por ser trascendental y muy complejo. Además, para Soro (2018), el coach es la persona, quien proporciona el apoyo necesario y requerido, ayuda a la persona a desarrollarse; permite el crecimiento y la evolución de los estudiantes en todas sus dimensiones de aprendizaje, sin dejar al margen los principios éticos; por ejemplo, confianza, respeto, confidencialidad y honestidad; los estudiantes con estos valores no son vulnerables ante la manipulación.

Para Campos (2018), el coach viene a ser la persona, quien, por su experiencia y madurez, ya comprende con mucha claridad los conceptos, las estructuras organizacionales, los procesos complejos; usa con facilidad y destreza los medios, las estrategias y los instrumentos.

En el Sentido de Proceso y Metodología. En la concepción de Arellano et al. (2017), el coaching no es sino un proceso de acompañamiento, generado para atender y satisfacer las necesidades de las personas involucradas; tiene el propósito de desarrollar las habilidades, las competencias y los talentos de los demás. Para Espinoza (2017), el desempeño docente implica los procesos educativos que son significativos, permite el logro de las competencias, del diseño curricular; también facilita la motivación, la persistencia, incluso el esfuerzo y la perseverancia.

Para Soro (2018), el coaching es un proceso de acompañamiento, involucra los procesos de escucha activa, busca la comunicación verbal y no verbal, permite la práctica de las preguntas socráticas, también la autorreflexión, el autoconocimiento. Es un proceso que es interactivo,

directo y confidencial, cuyo agente es un entrenador, quien busca el logro de los objetivos siguiendo un camino eficaz, generando cambios profundos, invirtiendo y usando sus propios recursos y habilidades.

Para Campos (2018), el coaching es estrategia, plan de acción, utilizados en comunidades sometidas a aprendizajes, cuyos aliados son los padres de familia, en busca del logro de objetivos institucionales; en la condición de metodología, desarrolla competencias, cuyos elementos son cuatro: los valores, los resultados, la disciplina y el entrenamiento.

Fundamentos. Por su parte, el fundamento filosófico se acentúa sobre la base de los estudios de Sócrates, el filósofo griego: la columna de los enfoques y teorías filosóficas. El hombre, según este fundamento, encuentra sus propias respuestas mediante la mayéutica, caracterizada por las preguntas, respuestas, entrevistas, intervenciones. Significa el uso del conocimiento para lograr la vida (Romero, 2017).

¿Qué se entiende cuando se habla del fundamento lingüístico? El coaching tiene su fundamento lingüístico. Significa que el coach es un generador del lenguaje, de mensajes verbales y no verbales, los cuales tienen valores y significaciones mayores, especialmente durante las entrevistas, los discursos y las conversaciones (Romero, 2017).

Ámbitos y Procesos, Fases, Etapas, Roles. De acuerdo con los estudios de Soto (2017), el coaching educativo tiene los siguientes ámbitos: coaching para docentes, coaching para el alumnado, coaching de familia, coaching para equipos directivos o gestores educativos. En relación con el primer ámbito, el docente desempeña un rol de acompañamiento y ayuda, para lograr la enseñanza y el aprendizaje, permitiendo que el estudiante experimente, durante el respectivo proceso, crecimiento cognitivo y emocional. Por otro lado, el segundo ámbito enfoca al estudiante (depositario de conocimientos), refiere los procesos de cambio, las competencias de

los estudiantes: aprender a aprender, la autonomía, la iniciativa. Por su parte, el coaching de familia implica la participación de la misma, permitiendo que encuentren las herramientas requeridas, para la educación de sus hijos, generando mejores espacios de comunicación y de relación con los miembros de la comunidad educativa. Por otro lado, el coaching para equipos directivos, denominado también coaching para gestores educativos, involucra a los líderes de la educación: los directores, quienes ejercen funciones de coach, en el sentido de gestionar las emociones, sin dejar al margen la creatividad, la capacidad de motivación, de imaginación y adaptación del grupo.

Romero (2017) aborda las fases del proceso del coaching. Primero, análisis de la situación o contexto; segundo, determinación de las causas o motivos que le impiden al entrenado (coachee) el logro de los objetivos (situación actual); tercero, fijación de las metas a lograr (situación ideal); cuarto, aplicación de la metodología, la motivación y el feedback (proceso de aprendizaje); quinto, determinar el plan de acción fijando los compromisos y las obligaciones (plan de acción); sexto, evaluación del plan de acción: conclusiones laborales (seguimiento). Es decir, se suscriben seis fases: Fase 1: contexto; fase 2: situación actual, fase 3: situación ideal, fase 4: proceso de aprendizaje, fase 5: plan de acción, fases 6: seguimiento.

Por su parte, Yaconi (2018), en su investigación, aborda las etapas: Etapa 1. Planificar conjuntamente metas y logros, Etapa 2. Motivar, Etapa 3: Observar cambios, Etapa 4. Retroalimentación.

Para Yaconi (2018) el coaching, mejor dicho, el coach debe cumplir el siguiente rol: a) escuchar y atender a tiempo, b) estar disponible siempre, c) trabajar atendiendo los problemas del presente, d) ser un actuante competente, e) actuación mostrando buen ánimo y actitud, f)

desarrollar motivación constante, g) generar mucha confianza, h) generador de transformación y cambios, i) desempeñar las funciones de buen líder.

Dimensiones. En el estudio de Soto (2017) se abordan las dimensiones del coaching, las cuales son: dimensión uno a uno, dimensión de equipos o sistémico, dimensión organizacional. La primera es desarrollada por un coach, quien ha sido entrenado y además certificado, es externo, solamente participan dos: coach y el coache. La segunda contempla la participación del grupo, cuya relación busca lograr la tarea, los objetivos, el trabajo en equipo, el desarrollo de las fortalezas. La tercera dimensión involucra a todos los miembros de la institución, al margen de la jerarquía, mediante procesos personales y de equipos; es decir, a nivel personal y también grupal. Estas dimensiones también han sido abordadas, en su investigación, por Espinoza (2017): preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación activa y significativa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el esperado desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Por su lado, Sánchez (2019) afirma que el coaching ofrece tres dimensiones: modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y la mediación en las situaciones de conflicto. La primera dimensión involucra las capacidades de aprendizaje, crecimiento, maduración. La segunda involucra la participación del director, en la gestión, la integración en los sistemas, la dotación instrumental. Por su parte, la tercera dimensión enfoca la participación inteligente de los involucrados, ejerciendo la mediación en situaciones de conflicto, generando herramientas consolidadas que sirvan para la toma de decisiones, el respeto a los acuerdos y el desarrollo del coach y los coachee.

Teorías y Modelos.

Teoría Socrática. Las teorías y los modelos del Coaching han sido construidos sobre la base de la teoría socrática, denominada: mayéutica, cuyas características son: profunda, sistémica, racional, enfocando algunos conceptos, también los principios y las teorías, inclusive los problemas más esenciales (Sánchez, 2019).

Teoría del Liderazgo Transformacional. Esta teoría es muy importante. El liderazgo transforma a los liderados. En este sentido, el coaching es un líder motivador, transformador de las conductas y las visiones de sus dirigidos, de sus liderados. El coaching líder cambia y transforma a sus liderados (Chávez, 2023).

Teoría de la Objetivación. La teoría de la objetivación ha recibido mucha influencia del constructivismo, pertenece a las teorías socioculturales de la educación. Esta teoría se basa en la tradición de la filosofía, dialoga con el constructivismo; se plantea una meta lograda con desprendimiento, grandes esfuerzos: políticos, sociales, históricos, culturales, en el contexto de una dialéctica reflexiva y ética (Radford, 2023).

Teoría Crítica de la Sociedad. Esta teoría engendra poder, reconocimiento y libertad. El hombre de todos los tiempos ha reclamado poder para su actuación, crecimiento y desarrollo; las disciplinas psicológicas revelan que el hombre tiene una necesidad: el reconocimiento. Donde hay libertad hay conciencia y desarrollo; la libertad es un derecho de todos los seres humanos; el hombre necesita libertad plena; la sociedad con libertad crece y se desarrolla (Roggerone, 2019).

Teoría de la Libertad de Jhon Withmore. El coaching no enfoca el pasado sino el futuro. Busca el máximo desempeño de la persona, aprovechando el potencial humano, que le permite aprender, más que enseñar. Tiene el sentido de entrenamiento, en el cual el coaching construye la ruta, elimina los obstáculos explotando las capacidades de los demás (Sánchez, 2019).

El Coaching Cognitivo. Este es un modelo socrático, creado por el filósofo griego: Sócrates, quien ejerció su propio estilo de preguntar, resaltó más las preguntas que las respuestas de los alumnos o estudiantes. Conduce a los estudiantes a enfrentar las preguntas pensativas, enseñando el procedimiento de cómo lograrlo (M. Sánchez, 2019).

Coaching: Modelo de Negocio. Terrados (2018) aprecia que el coaching se ha constituido en un modelo de negocios para las empresas y las organizaciones, cuyo propósito es romper las barreras, brindar bienestar, mejorar notablemente los resultados, también erradicar los conflictos internos, en el nivel de la persona y de la organización.

Importancia. Romero (2017) ha estudiado el coaching educativo, en su estudio destaca la importancia del mismo para el manejo del estrés infantil cotidiano. Arellano, Cruz y Oltra (2017) consideran que la importancia de coaching se manifiesta en que permite que la persona desarrolle sus capacidades, competencias, habilidades, talentos, generando una educación de excelencia. En este sentido, el coach considera al coaching en una herramienta para el fortalecimiento y desarrollo del liderazgo, del quehacer docente, de los talentos y de la formación integral de los estudiantes.

Para Espinoza (2017) la importancia del desempeño docente se manifiesta en la capacidad del docente, en los aprendizajes de los estudiantes, incluso la formación de estos, la cultura institucional democrática, la capacidad, logrando la implementación y la evaluación de las políticas educativas, el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.

El coach, en el mundo empresarial, busca el equilibrio vital, la optimización de la potencialidad humana; es decir, tiene la meta: el desarrollo del conocimiento, también la responsabilidad, sin dejar al margen la confianza que el empleado debe tener en sí mismo. El mundo empresarial, mediante el coaching, se acelera el desarrollo y se logran las competencias

de los directivos y de los equipos de trabajo; también estimula la motivación, mejora definitivamente el clima de la empresa y las prestaciones; permite lograr nuevos objetivos en las fases de cambio de la organización. El coaching promueve el desarrollo personal y, en consecuencia, empresarial; asume la transformación del entorno empresarial mediante el aprendizaje y los cambios generados en el personal; promueve el cambio estratégico, previo diagnóstico de la realidad de la empresa y de la toma de decisiones (Soro, 2018). Para Campos (2018), el coaching sirve para fomentar el desarrollo de las competencias de los docentes, cuyos resultados se manifiestan en el potencial logrado y expresado en el aprendizaje.

Para Terrados (2018), el coaching educativo genera incidencia significativa sobre el accionar de los profesores y de los estudiantes, permitiéndoles el descubrimiento de sus respectivos errores, la generación de metodologías productivas, la construcción de modelos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo de sus capacidades y competencias.

Desempeño docente

Conceptos y Concepciones.

En el Sentido de Capacidad. El desempeño docente es la capacidad que la persona posee, con el propósito de “producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo”, en tiempos reducidos, haciendo uso de menor esfuerzo, generando mayor calidad, ejerciendo los procesos de evaluación para lograr mejor desenvolvimiento, crecimiento y desarrollo. En su pretensión conceptual habla de valor, con el propósito de generar aportes para las organizaciones, durante tiempos determinados; es decir, el valor tiene el sentido de capacidad (Mora, 2017).

En el sentido de Normas y Condiciones. Por su parte, Mora, (2017) concibe el desempeño docente en el sentido de las normas, reglas, condiciones, las cuales hacen posible la calidad del desempeño docente.

En el Sentido de Gestión. Para Mora (2017) el desempeño docente es la gestión realizada por el docente, con responsabilidad y evaluada sobre la actuación en las aulas respectivas.

En el Sentido de Actuación y Cumplimiento de Funciones. Para Horna y Horna (2017) el desempeño docente tiene el sentido de actuación laboral y funcional; es decir, implica el cumplimiento de sus labores y funciones principales, en respuesta a las exigencias de su profesión docente: el ejercicio de la docencia.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, como se citó en Navarrete, 2019) describe el desempeño docente en el sentido de cumplimiento de las funciones asignadas y encomendadas, más de ser una actividad completamente compleja, reflexiva, autónoma, crítica, dinámica relacional, generadora de cambios para el estudiante.

Factores. Horna y Horna (2017) hablan de los factores decisivos, en el entendido de que estos son: las aptitudes docentes, las técnicas y los métodos de enseñanza requeridos y adecuados; por otro lado, la eficacia docente, la influencia positiva interacciones y actitudes positivas, sin dejar al margen las motivaciones.

Dimensiones del Desempeño Docente. El MINEDU (2012, como se citó en Mora, 2017), en el marco del buen desempeño, propone las dimensiones: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

Luján (2017) y Navarrete (2019), en sus respectivas investigaciones sobre el desempeño docente, abordan las dimensiones de esta variable, extraídas del MINEDU (2014): “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” y “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. También refiere otras dimensiones, las cuales no son

exclusivas del desempeño docente, se las encuentra en otras disciplinas o profesiones: dimensión reflexiva, dimensión relacional, dimensión colegiada y dimensión ética.

Evaluación del Desempeño Docente. Sobre el desempeño docente, ¿qué aspectos se deben evaluar? El MINEDU (2012, como se citó en Mora, 2017) subraya el rendimiento, “de manera reflexiva, crítica y creativa”, mediante las diversas fuentes de información, también mediante las estrategias de investigación. Se deben establecer sistemas de evaluación, con el propósito de revalorizar a los docentes, haciendo los análisis y ejerciendo acciones de fortalecimiento de los compromisos y las capacidades, las prácticas pedagógicas, el comportamiento, el proceso formativo. ¿Qué se debe evaluar sobre el desempeño docente? Horna y Horna (2017) sostienen que se debe evaluar, entre otros, el progreso económico, también el progreso social de los pueblos, sin dejar al margen de la evaluación el medio ambiente. Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MINEDUCACION, 2017, como se citó en Horna y Horna, 2017), el desempeño docente debe ser evaluado en sus dimensiones: cumplimiento de sus responsabilidades en el proceso enseñanza aprendizaje, el desarrollo de los estudiantes, mediante la obtención de una información válida, objetiva y fiable.

Enfoques del Desempeño Docente. El MINEDU (2012, como se citó en Luján, 2017) propone los siguientes enfoques: enfoque sobre el aprendizaje, enfoque sobre el estudiante, enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje, enfoque sobre la pedagogía, enfoque sobre las regulaciones institucionales.

Enfoques.

Enfoque sobre el Aprendizaje. Se resalta la participación activa de los estudiantes durante el proceso enseñanza aprendizaje, cuya meta es la producción de conocimiento.

Enfoque sobre el Estudiante. El estudiante es el sujeto, quien aprende. Muchas veces, el estudiante posee percepciones prejuiciosas, incluso subvaluadas, sobre sus propios aprendizajes y el proceso enseñanza aprendizaje. Se requiere reconocimiento y valoración a su potencial y autonomía.

Enfoque sobre las Oportunidades de Aprendizaje. El estudiante debe observar con inteligencia y motivación las oportunidades de aprendizaje, las cuales son diversas y vastas. Significa un recorrido o tránsito de espacios reducidos a espacios más amplios y complejos.

Enfoque sobre la Pedagogía. Este enfoque también significa un tránsito. Es decir, el uso de la pedagogía que conduzca al estudiante hacia una mayor apertura, para el desarrollo de sus capacidades, mediante la interacción y la comunicación, en forma progresiva y continua.

Enfoque sobre las Regulaciones Institucionales. Este enfoque explica cómo la cultura (creencias, filosofía, hábitos y reglas) condiciona la presencia y la acción de los docentes y de los demás agentes del universo educativo, incidiendo fuertemente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Identidad docente

Conceptos y Concepciones.

Con el Sentido de Importancia y Cómo se Observa. Viene a ser el concepto que la persona tiene de sí misma, respecto de su trabajo, cuya construcción es totalmente personal, además social y contextual, generando significativas incidencias sobre la práctica y la adhesión a las innovaciones y las políticas institucionales (Galaz, 2015a).

La Identidad Docente es un Fenómeno Relacional. Por su parte, Jara y Mayor (2018) conceptúan la identidad docente en el sentido de importancia dada al quehacer. Carro y Hernández (2018d) afirman que la identidad refiere a cómo se define, cómo se observa la

persona a sí misma; es la forma como los docentes se definen y como asumen sus propios roles. Revela la imagen de los maestros respecto de su profesión y de su trabajo, cuya imagen es cambiante y vinculante.

Con el Sentido de Sentimiento, Pertenencia e Idiosincrasia. De acuerdo con Velarde (2018), la identidad docente tiene el sentido de sentimiento de constituir una persona valiosa, también de pertenencia a la institución. Tiene el sentido de idiosincrasia. Carro y Hernández (2018e) afirman que la identidad docente tiene el sentido de pertenencia al espacio de trabajo (medio o sistema escolar) y a la comunidad profesional (comunidad docente).

Con el Sentido de Proceso. Carro y Hernández (2018f) concibe que la identidad docente viene a ser el resultado del proceso, el cual es bastante extenso, dependiente y socializado, por la formación inicial y el ejercicio de la práctica, “normas, principios y valores”.

Para Patrón et al. (2019a), la identidad docente es un proceso, el cual es progresivo y creciente durante su construcción mediante la relación docente-estudiante y el proceso enseñanza aprendizaje. El proceso es altamente activo, interactivo, en un ambiente de contradicciones, elecciones y restricciones (Patrón et al., 2019b).

Procedimientos. La identidad se construye colectivamente; es decir, con la participación de todos los actores, cuyas características son semejantes y peculiares, con el compromiso con la visión, la misión y los objetivos institucionales, utilizando las estrategias de comunicación; porque es necesaria la coherencia de identidad con la visión (Velarde, 2018a).

La identidad profesional, en este caso, la identidad docente se desarrolla siempre, durante toda la vida de labores de los profesores, gracias a los favorecimientos de las circunstancias, las motivaciones, entre otros, cuyo proceso siempre es dinámico, depende de la formación recibida, cuya formación se materializa pensando, actuando, reflexionando (Patrón et al., 2019c). Durante

el proceso de formación, los estudiantes de educación enfrentan diversas circunstancias muy críticas; los egresados asimilan la imagen positiva de su maestro; imitan, asimilan y reproducen los comportamientos, las creencias, los modelos y los ejemplos de sus docentes; en realidad, se identifican con los modelos, los ejemplos, los paradigmas; asimilan los modelos de los formadores.

Características. Velarde (2018b) considera algunas características de la identidad institucional, quienes poseen la identidad asumen y promueven los valores, las lenguas oficiales, la modalidad de la gestión, el tratamiento institucional, los principios institucionales. La identidad docente se construye durante toda la vida, depende de las influencias de las concepciones y de las expectativas (Pompa et al., 2010c).

Tipos. Patrón et al. (2019d) hablan de identidades complejas, también de múltiples, sin las cuales es imposible entender, describir y significar la profesión de docente, cuya actividad se realiza con sujetos aprendices, en circunstancias y contextos diversos y complejos, mediante las relaciones e interrelaciones permanentes y complejas, en el ámbito “altamente estructurado y reglamentado”, lleno de crisis, conflictos, paradojas.

Factores. Los factores son diversos, complejos y subjetivos. Entre otros, la motivación-vocación, determinan la figura significativa del docente, cuya vocación docente genera la necesidad de enseñanza y aprendizaje, de identidad profesional (Patrón et al., 2019e).

De acuerdo con Carro y Hernández (2018g), la crisis de identidad es consecuencia de la formación recibida, también de la práctica docente, inclusive de la falta de exigencias académicas y profesionales. Por otro lado, se revela la tensión y la incoherencia entre “el profesor ideal y el profesor real”.

Dimensiones. La identidad profesional docente tiene una dimensión social, que consiste en ser observado socialmente como tal, significa estar definido e identificado con su condición en el ámbito, cuyas características son los marcos, también los modelos pre existentes de la práctica profesional (Galaz, 2015b).

En la opinión de Carro y Hernández (2018h), la identidad docente presenta dos esferas (dimensiones): individual y social; la primera refiere al sujeto en la condición de persona y su historia en contextos específicos; la segunda contempla a la persona en la condición de profesional, trabajador y docente.

Construcción. La pregunta relacionada con la construcción de la identidad docente es: ¿Cómo se construye la identidad referida? Se forma progresivamente. La identidad del docente se construye mediante la concurrencia de muchos elementos: la formación docente, las expectativas de los docentes, los programas escolares y educativos, la calidad de las autoridades, las prácticas profesionales, las políticas educativas, la formación profesional, entre otros (Madueño, 2014).

Para Galaz (2015c), la identidad se construye sobre una base: articulación y síntesis de los sistemas, las estructuras, las trayectorias, la historia y la biografía del sujeto. Para la formación de la identidad ayudan mucho las condiciones organizacionales.

Marco Conceptual

Coaching Educativo

El coaching educativo es una variable de la presente investigación. Es el entrenamiento educativo, con el propósito de generar un modelo operativo, la participación en el sistema educativo y la mediación en situaciones de conflicto.

Modelo Operativo. Es una dimensión de la variable coaching educativo, que consiste en desarrollo de dos capacidades: aprendizaje y crecimiento.

Participación en el Sistema Educativo. En el presente estudio, la participación en el sistema educativo es la segunda dimensión de la variable coaching educativo, que consiste en la intervención durante la participación de la comunidad y en la facilitación de recursos y herramientas para el desarrollo.

Mediación en Situaciones de Conflicto. Es la tercera dimensión de la variable coaching educativo, cuya mediación consiste en la facilitación de ideas para el desarrollo y resolución de conflictos, en el ámbito y sistema educativo.

Desempeño Docente

El desempeño docente es la segunda variable del estudio. Es el proceso de la ocupación profesional en las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes. Es la primera dimensión de la variable desempeño docente. Significa el desempeño docente, en forma óptima, en el crecimiento y desarrollo para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes. Esta es la segunda dimensión de la variable desempeño docente. Es el desarrollo del desempeño docente con el propósito de ejercer la enseñanza en pro del aprendizaje significativo de los estudiantes.

Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad. Es la tercera dimensión de la variable desempeño docente. En este contexto, el desempeño docente implica la

participación, la intervención durante la gestión de la institución educativa, articulando en dicha gestión a la comunidad escolar.

Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente. Implica dos elementos, cuyo desempeño docente sostiene el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hipótesis

Hipótesis General

El coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Hipótesis Derivadas

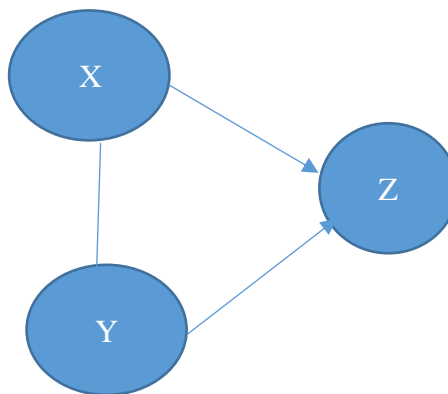
- ✓ El coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad con la nación, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.
- ✓ El coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad con la comunidad escolar, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.
- ✓ El coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.
- ✓ El coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Metodología

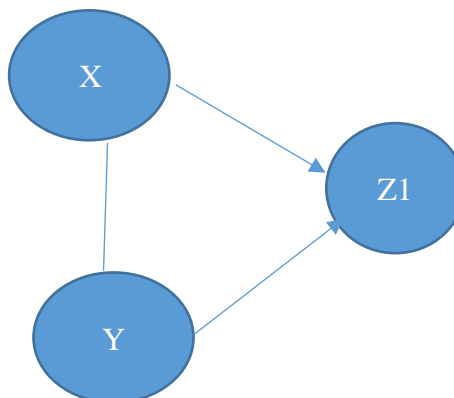
Tipo y diseño de la investigación

La investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo e inferencial, con el propósito de analizar, deducir e inducir las relaciones abstractas, lógicas y teóricas de los constructos, mediante los datos cuantitativos, los cuales permitirán establecer hechos, predicciones y prueba de hipótesis (Chung y Vásquez, 2017). Así mismo, se trabajarán los diseños: descriptivos, correlacionales, transversales (González y Barrios, 2012); también se describen y se analizan las variables y sus respectivas dimensiones, de acuerdo con los objetivos y las hipótesis de la investigación (Hernández et al., 2014).

Entre los diseños construidos para la prueba de la hipótesis general, se presentan los siguientes:

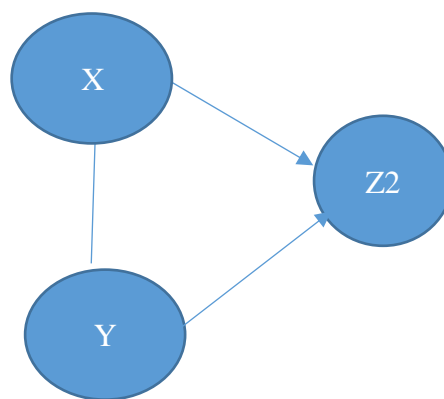


Diseño de la hipótesis principal

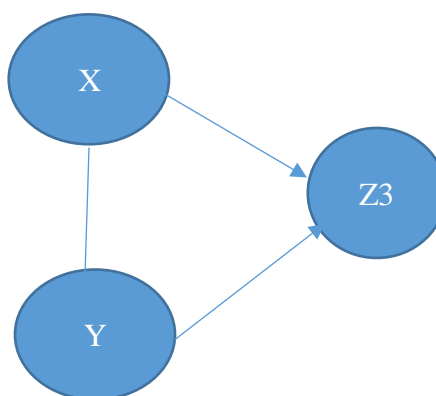


Diseño de la hipótesis derivada 1

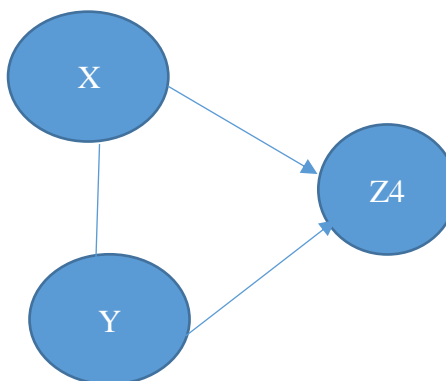
Diseño de la hipótesis derivada 2



Diseño de la hipótesis derivada 3



Diseño de la hipótesis derivada 4



Donde:

X : Coaching educativo

Y : Desempeño docente

Z : Identidad docente

- Z1 : Identidad con la nación
- Z2 : Identidad con la comunidad escolar
- Z3 : Identidad con la institución educativa
- Z4 : Identidad con la profesión docente

Población, Muestra y Muestreo

La investigación se realizó en el ámbito de la UGEL Piura, distrito de Castilla. Esta UGEL tiene una población de 1003 docentes, quienes están adscritos en los niveles: primaria 491 y secundaria 512. Por razones, de preferencia, disposición y conveniencia, solamente se trabajará con los docentes del nivel secundario, mediante el llenado de los instrumentos en forma digital, sin embargo a pesar que de alguna manera, los docentes ya se han entrenado virtualmente, gracias al contexto educativo que se está viviendo: el marco de la pandemia, denominada COVID 19 y después de agotar todos los esfuerzos se logró la participación de 157 docentes de los 512 participantes mencionados, razón por la cual no se realizará ningún tipo de muestreo, cuyo número es el total, tomado por conveniencia y por la libre disposición de participación.

Tabla 1

Instituciones Educativas UGEL Piura – Distrito de Castilla

Instituciones Educativas	EBR		
	Primaria	Secundaria	Total
N° de docentes	491	512	1003

Operación de las Variables

Tabla 2

Operación de la Variable Coaching Educativo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración
Coaching educativo (X)	Modelo operativo (X ₁)	Capacidad de aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5, 6	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 36 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Modelo operativo.
		Capacidad de crecimiento	7, 5, 9	Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Participación en la comunidad	10, 11, 12, 13	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 24 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de
	Participación en el sistema educativo (X ₂)	Facilitación de recursos y herramientas para el desarrollo	14, 15	participación en el sistema educativo. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Facilitación de ideas para el desarrollo	16, 17, 18	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de
	Mediación en situaciones de conflicto (X ₃)	Resolución de conflictos	19, 20	incremental de mediación en situaciones de conflictos. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Tabla 3*Operación de la Variable Desempeño Docente*

Variable	Dimensiones	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración
Desempeño docente (X)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (X ₁)	1, 2, 3, 4, 5, 6	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 6 y 24 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (X ₂)	7, 8, 9, 10, 11	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (X ₃)	12, 13, 14, 15, 16	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (X ₄)	17, 18, 19, 20	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Tabla 4*Operación de la Variable Identidad Docente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración	
Identidad docente (Z)	Identidad con la nación (Z ₁)	Identidad con los símbolos patrios	1, 2, 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la nación. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	
		Identidad con el patrimonio cultural	4		
		Identidad con el director	5		
	Identidad con la comunidad escolar (Z ₂)	Identidad con los docentes	6	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la comunidad escolar. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	
		Identidad con los estudiantes	7		
		Identidad con los padres de familia	8		
	Identidad con la institución educativa (Z ₃)	Identidad con la visión de la institución educativa	9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la institución educativa. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	
		Identidad con la misión de la institución educativa	10		
		Identidad con los objetivos de la institución educativa	11		
		Identidad con las metas de la institución educativa	12		
			Identidad con las políticas de la	13	

	institución educativa		
	Identidad con la vocación docente	14	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la profesión docente. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Identidad con la enseñanza del docente	15	
Identidad con la profesión docente (Z ₄)	Identidad con la pedagogía del docente	16	
	Identidad con la formación profesional docente	17	

Técnicas e Instrumentos

El estudio amerita el uso de la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos se llaman cuestionarios. En este caso son tres cuestionarios: Cuestionario sobre coaching educativo, el Cuestionario sobre el desempeño docente y el Cuestionario sobre la identidad docente.

Validación y Descripción de los Instrumentos

Descripción y Validación del Instrumento Coaching Educativo. Este instrumento fue elaborado y utilizado por Sánchez (2019); fue categorizado en los niveles: alto, medio y bajo utilizó; fue validado mediante juicio de expertos, en una primera instancia; luego de realizar algunos cambios, también se realizó una nueva validación mediante juicio de expertos; se hizo una prueba piloto, con la participación de 20 docentes; también se obtuvo la confiabilidad de 0.856. En efecto, este es el instrumento utilizado para medir el coaching educativo, en la presente investigación. El instrumento presenta la variable: coaching educativo con tres dimensiones: modelo cooperativo, con sus indicadores e ítems, respectivos: capacidad de aprender: 1, 2, 3, 4, 5, 6; capacidad de crecimiento: 7, 8, 9. Participación en el sistema educativo, con sus indicadores e ítems: participación de la comunidad educativa: 10, 11, 12, 13; facilitación de recursos y

herramientas para el desarrollo: 14,15; mediador en situaciones de conflicto, con sus indicadores e ítems: facilitación de ideas para la toma de decisiones: 16, 17, 18; resolución de conflictos: 19 y 20.

Para efectos de la presente investigación, el instrumento fue sometido a una nueva validación; se realizó una prueba piloto conformada por 57 docentes, a quienes se les aplicó el instrumento, dejando el resultado de 0,960, según el alfa de Cronbach, cuya confiabilidad es muy alta: el 96.00% de confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento Coaching Educativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	57

Validación y Descripción del Instrumento Desempeño Docente. Espinoza (2017), sobre la base de los estudios y la propuesta del Ministerio de Educación, para medir el desempeño docente, utilizó un instrumento, el cual fue validado mediante juicio de expertos, quienes fueron los magísteres: Dennis Jaramillo Ostos, William S. Flores Sotelo y Samuel Rivera Castilla, cuyas dimensiones fueron propuesta por el Ministerio de Educación. El cuestionario comprende cuatro dimensiones y sus respectivos ítems (20). La primera dimensión se denomina: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, la cual tiene seis ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6); la segunda dimensión se llama: “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, esta tiene cinco ítems (7, 8, 9, 10, 11); la tercera dimensión es denominada: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, con cinco ítems (12, 13, 14, 15, 16); la cuarta dimensión lleva el nombre: “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, con cuatro

ítems (17, 18, 19, 20). Utiliza el tipo escala de Likert, cuya tiene los valores: nunca (1), algunas veces (2), casi siempre (3) y siempre (4).

Este instrumento, ante de su aplicación en la presente investigación, fue validado mediante una prueba piloto, con la participación de 57 docentes; luego de aplicarles el cuestionario se obtuvo el resultado de 0,960, cuyo alfa de Cronbach permite inferior que la confiabilidad es muy alta: el 96.00% de confiabilidad.

Tabla 6

Confiabilidad de la variable Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	57

Validación y Descripción del Instrumento Identidad Docente. El instrumento identidad docente ha sido elaborado de acuerdo con las teorías, los estudios teóricos realizados, incluso considerando las políticas y las directivas institucionales del Ministerio de Educación, en el Perú. Ha sido validado mediante el juicio de expertos, cuyos expertos fueron cuatro docentes universitarios, con marca experiencia profesional y docente, con el grado académico de doctores: Salomón Vásquez Villanueva, Carlos Alberto Vásquez Villanueva, Edwin Octavio Cisneros Gonzales y Juan Félix Quispe Gonzales; también se realizó la prueba piloto, con la participación de 57 docentes. Presenta cuatro dimensiones y sus respectivos ítems. La primera dimensión se denomina: Identidad con la nación, con sus indicadores e ítems respectivos: Identidad con los símbolos patrios (1,2,3); Identidad con el patrimonio cultural (4). La segunda dimensión: Identidad con la comunidad escolar, con sus respectivos indicadores e ítems: Identidad con el director (5), Identidad con los docentes (6), Identidad con los estudiantes (7), Identidad con los

padres de familia (8). La tercera dimensión: Identidad con la institución educativa, con sus respectivos indicadores e ítems: Identidad con la visión de la institución educativa (9), Identidad con la misión de la institución educativa (10), Identidad con los objetivos de la institución educativa (11), Identidad con las metas de la institución educativa (12), Identidad con las políticas de la institución educativa (13). La cuarta dimensión: Identidad con la profesión docente, con sus respectivos indicadores e ítems: Identidad con la vocación docente (14), Identidad con la enseñanza del docente (15), Identidad con la pedagogía del docente (16), Identidad con la formación profesional docente (17).

Con el propósito de realizar la validación y la confiabilidad del instrumento, se constituyó una prueba piloto, con la participación de 57 docentes; quienes contestaron el cuestionario; así se generó el resultado de 0,960; el alfa de Cronbach posibilita inferir que la confiabilidad es muy alta: el 96.00% de confiabilidad.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable Identidad Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	57

Resultados y Discusiones

Resultados sobre la Información Sociodemográfica

En la tabla 1, frecuencia del género de los participantes, se puede observar que la muestra estuvo dividida en formas muy parecidas, ya que el 51% de los participantes fueron de género femenino y un 49% fue de género masculino.

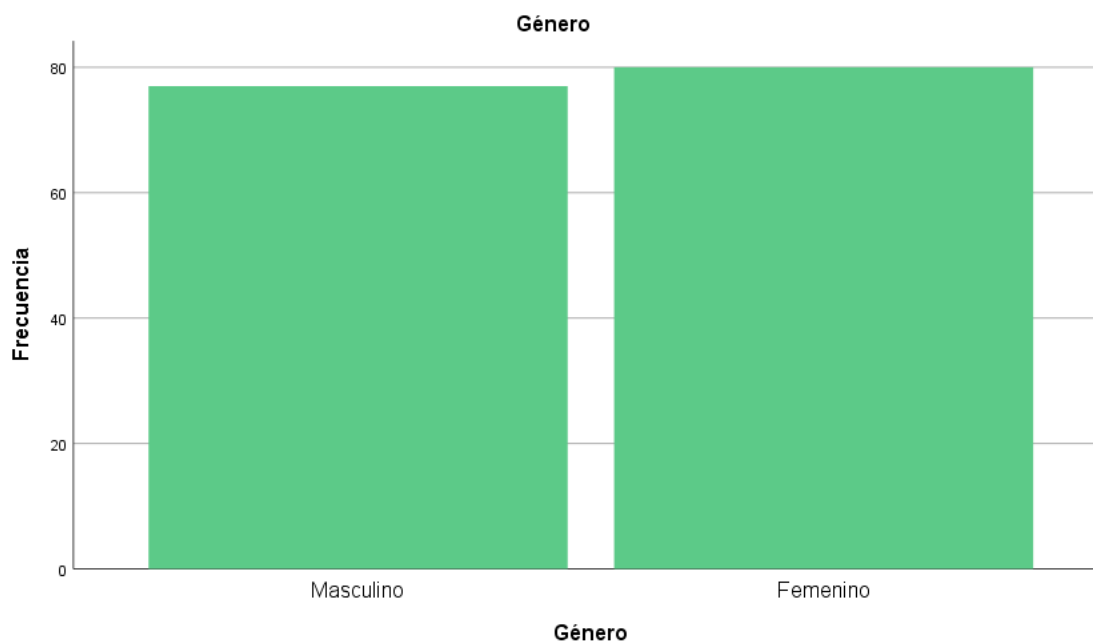
Tabla 8

Frecuencia del género de los participantes

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	77	49.0	49.0
Femenino	80	51.0	100.0
Total	157	100.0	

Figura 1

Género de los participantes



En la tabla 9, frecuencia de la edad de los participantes, se observa que las edades de los participantes se encuentran distribuidas de la siguiente manera: un 24.8% de los participantes ubica sus edades entre 34 y 39 años, un 21% las ubica entre 52 y 57 años; un 20.4% las ubica entre 34 y 39 años; un 18.5% ubica sus edades entre 40 y 45 años, un 7.6% las ubica entre 58 y 65 años; un 4.5% las ubica entre 28 y 33 años y un 3.2% las ubica entre 22 y 27 años.

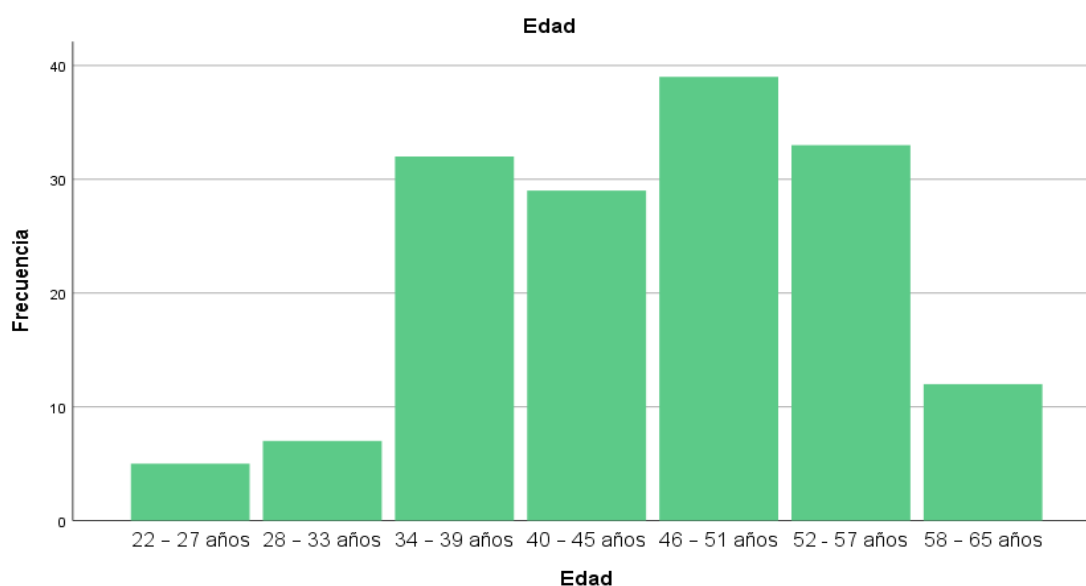
Tabla 9

Frecuencias de la edad de los participantes

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
22 – 27 años	5	3.2	3.2
28 – 33 años	7	4.5	7.6
34 – 39 años	32	20.4	28.0
40 – 45 años	29	18.5	46.5
46 – 51 años	39	24.8	71.3
52 - 57 años	33	21.0	92.4
58 – 65 años	12	7.6	100.0
Total	157	100.0	

Figura 2

Edad de los participantes

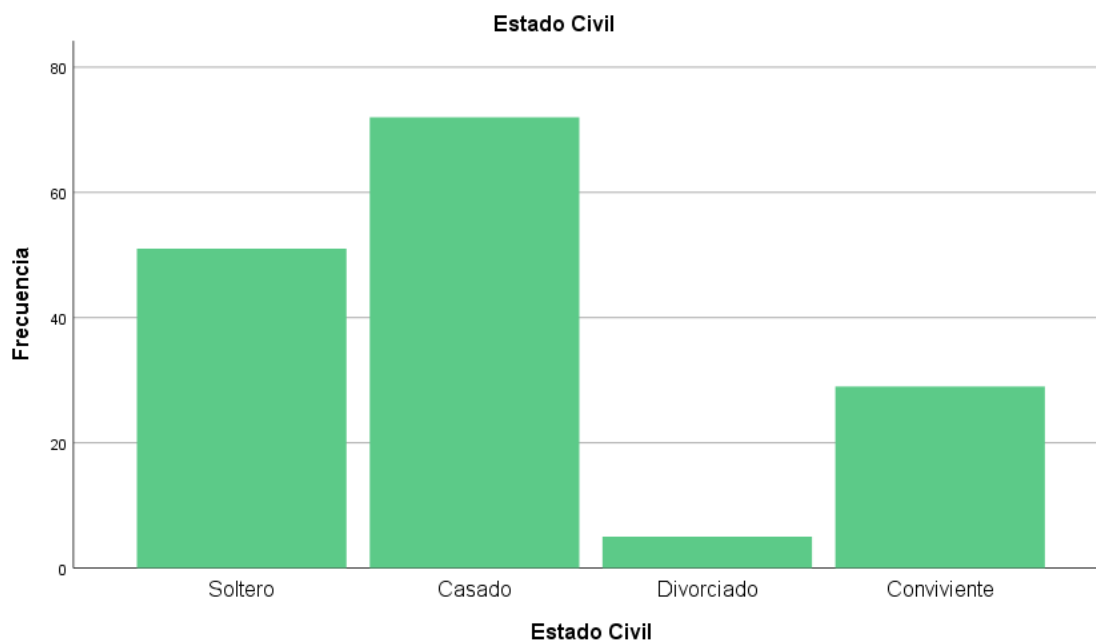


En la tabla 10, frecuencias del estado civil de los participantes, se pudo encontrar que un 45.9% de participantes son de condición civil casados; un 32.5% son solteros; un 18.5% fueron de condición conviviente y finalmente un 3.2% son divorciados.

Tabla 10

Frecuencias del estado civil de los participantes

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	51	32.5	32.5
Casado	72	45.9	78.3
Divorciado	5	3.2	81.5
Conviviente	29	18.5	100.0
Total	157	100.0	

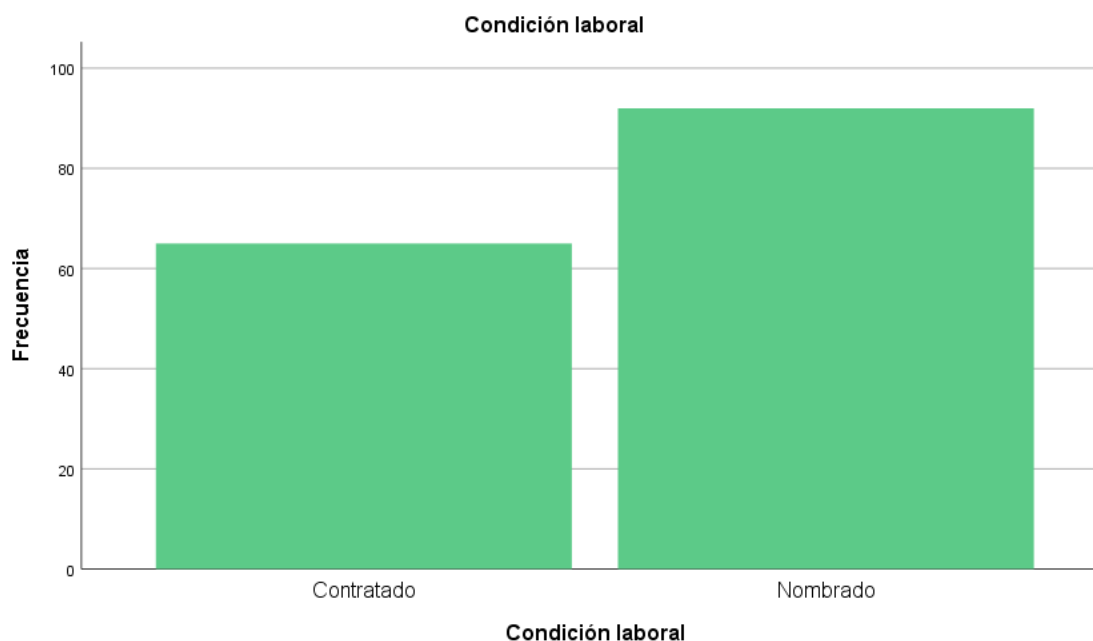
Figura 3*Estado civil de los participantes*

En relación a la tabla 11, frecuencias de la condición laboral, se pudo encontrar que un 58.6% de los participantes era nombrado y un 41.4% eran contratados.

Tabla 11

Frecuencias de la condición laboral de los participantes

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Contratado	65	41.4	41.4
Nombrado	92	58.6	100.0
Total	157	100.0	

Figura 4*Condición laboral de los participantes*

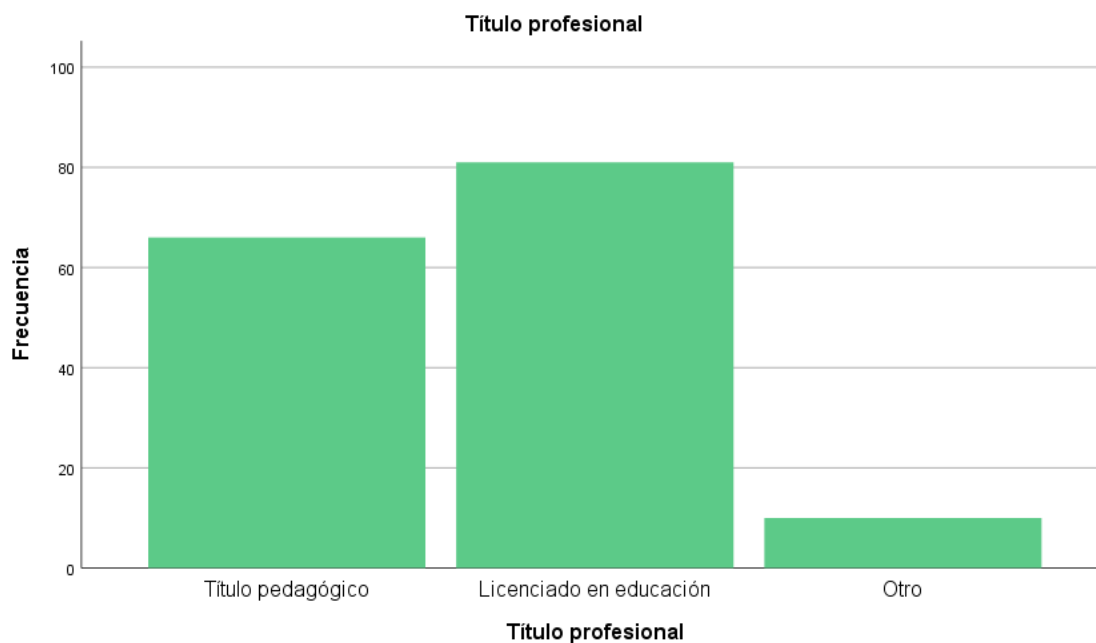
La tabla 12, frecuencias del título profesional, evidencia que el 51.6% de los participantes son licenciados en educación, un 42% tienen un título pedagógico, mientras que un 6.4% marcó otra opción.

Tabla 12*Frecuencias del título profesional de los participantes*

Título profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Título pedagógico	66	42.0	42.0
Licenciado	81	51.6	93.6
Otro	10	6.4	100.0

Figura 5

Título profesional de los participantes

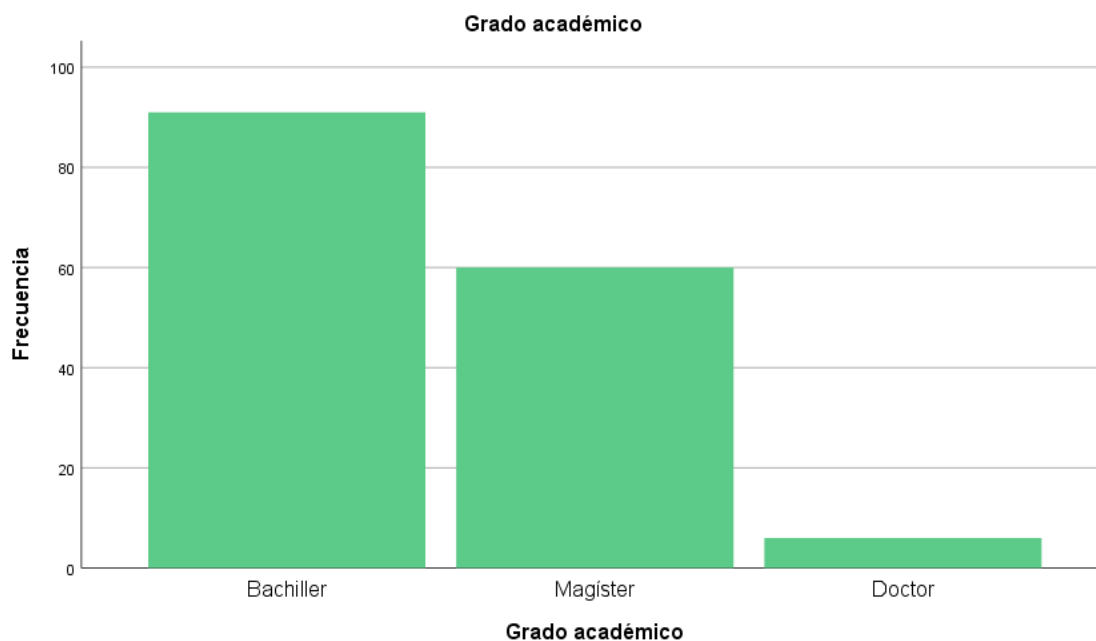


La tabla 13, frecuencia del grado académico de los participantes, deja ver que el 58% de los mismos son bachilleres, que un 38.2% de participantes son magíster y un 3.8% de participantes son doctores.

Tabla 13

Frecuencias del grado académico de los participantes

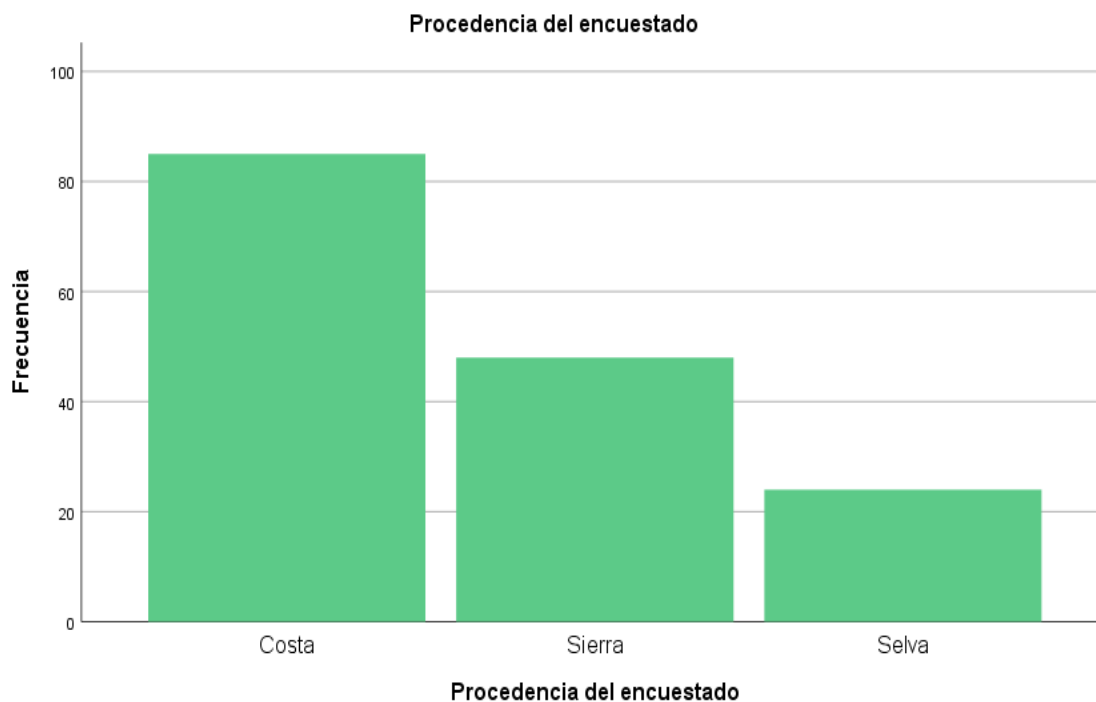
Grado académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachiller	91	58.0	58.0
Magíster	60	38.2	96.2
Doctor	6	3.8	100.0
Total	157	100.0	

Figura 6*Grado académico de los participantes*

De acuerdo con los datos mostrados en la tabla 14, frecuencias de la procedencia de los encuestados, se puede ver que el 54.1% de los participantes son de la Costa, un 30.6% son de la Sierra y un 15.3% son de la Selva.

Tabla 14*Frecuencias de la procedencia de los encuestados*

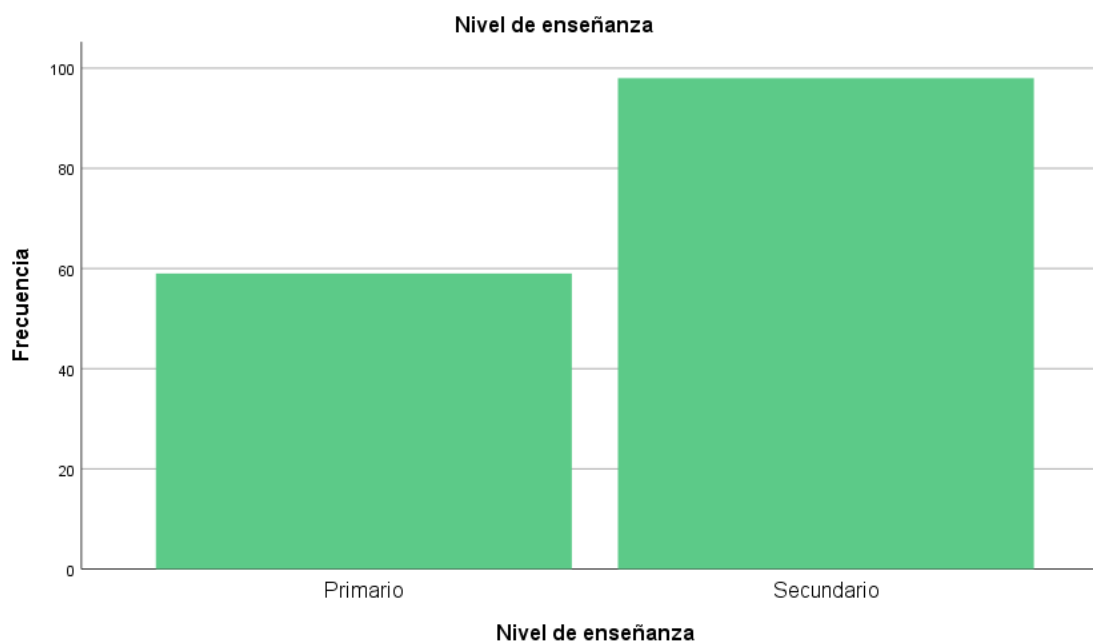
Procedencia del encuestado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Costa	85	54.1	54.1
Sierra	48	30.6	84.7
Selva	24	15.3	100.0
Total	157	100.0	

Figura 7*Procedencia de los participantes*

En la tabla 15, frecuencias del nivel de enseñanza, se puede observar que el 62.4% de los participantes enseñan en el nivel secundario y el 37.6% enseñan en el nivel primario.

Tabla 15*Frecuencias del nivel de enseñanza*

Nivel de enseñanza	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Primario	59	37.6	37.6
Secundario	98	62.4	100.0
Total	157	100.0	

Figura 8*Nivel de enseñanza de los participantes*

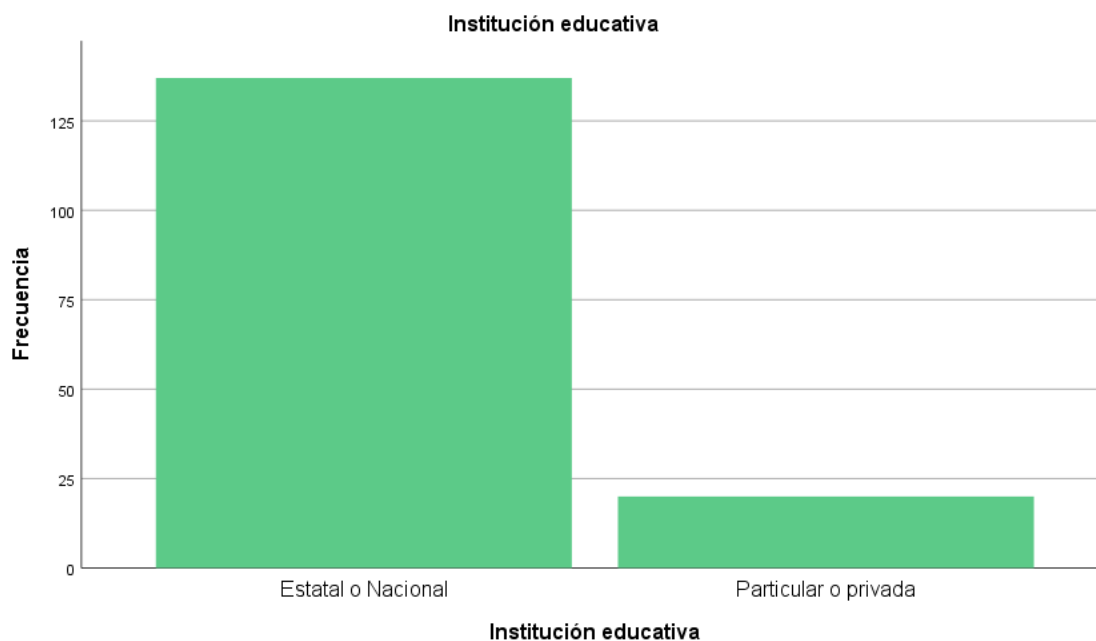
De acuerdo con los datos de la tabla 16, frecuencias de la institución educativa, se puede ver que el 87.3% de los participantes enseña en una institución educativa estatal o nacional y que el 12.7% de los mismos enseña en una institución particular.

Tabla 16*Frecuencias de la institución educativa*

Institución educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estatual o Nacional	137	87.3	87.3
Particular o privada	20	12.7	100.0
Total	157	100.0	

Figura 9

Institución educativa de los participantes



Prueba de Hipótesis de Investigación

Prueba de la Hipótesis General

Prueba de hipótesis.

H_1 : El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

H_0 : El coaching educativo y el desempeño no predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Regla de Decisión.

Si $p > 0.05$ Se acepta H_0

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 y acepta H_1

En la tabla 17, resumen de modelo 1, se puede ver que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.5% con la identidad docente. Además, se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad docente es de 49.7%.

Tabla 17

Resumen de modelo 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,705 ^a	0.497	0.490	7.62231

De acuerdo con la tabla 18, Anova del modelo 1, se puede observar que la posibilidad de que el coaching educativo y el desempeño docente, en conjunto, predigan la identidad docente es alta, esto considerando que el valor de p es de 0.000; de esta forma, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, el coaching educativo y el desempeño docente predicen de manera significativa la identidad docente en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Tabla 18

Anova del modelo 1

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	8828.414	2	4414.207	75.977	,000 ^b
Residuo	8947.332	154	58.100		
Total	17775.745	156			

Según los resultados mostrados en la tabla 19, coeficientes de beta del modelo 1, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=14.498 + 0.562 + 0.130$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad docente es el coaching educativo, lo que permite entender que

mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejorará la identidad docente. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad docente.

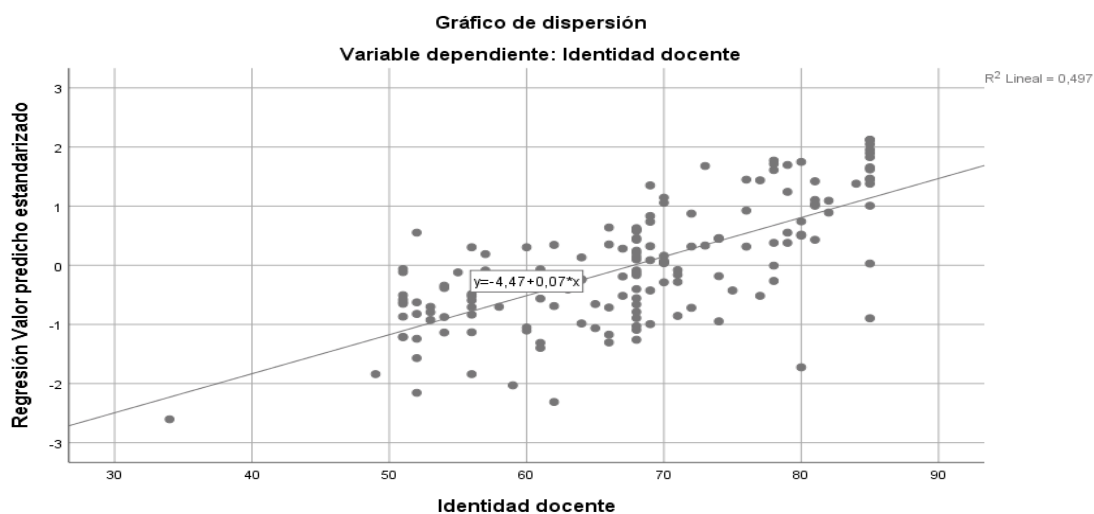
Tabla 19

Coefficientes de beta del modelo 1

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	14.498	6.374		2.275	0.024
1 Coaching educativo	0.562	0.060	0.644	9.433	0.000
Desempeño docente	0.130	0.087	0.102	1.497	0.136

Figura 10

Gráfico de dispersión de regresión del modelo 1



De acuerdo con la tabla 20, análisis individual del coaching educativo y la identidad docente, se puede observar que el coaching con sus dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de conflicto) explica en un 50.6% la identidad docente, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. También se puede observar que, de las dimensiones del coaching educativo, el modelo cooperativo y la participación en el sistema educativo son las dimensiones que mejor explican la identidad docente, además de que por el p valor que tienen se hace posible decir que explican significativamente la identidad docente.

Tabla 20

Análisis individual del coaching educativo y la identidad docente

	Identidad docente		
	R cuadrado	Beta	p valor
Coaching	0.506	-	-
	-	-	,000 ^b
Modelo cooperativo	-	0.680	0.000
Participación en el sistema educativo	-	0.925	0.000
Mediador en situaciones de conflicto	-	0.157	0.442

De acuerdo con la tabla 21, el análisis individual del desempeño docente y la identidad docente, se puede observar que el desempeño docente con sus dimensiones (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) explica en un 21.2% la identidad docente, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una

variable a otra es significativa. Considerando los valores de p, ni una de las dimensiones puede explicar de manera significativa la identidad docente.

Tabla 21

Análisis individual del desempeño docente y la identidad docente

	Identidad docente		
	R cuadrado	Beta	p valor
Desempeño docente	0.212	-	-
	-	-	,000 ^b
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.583	0.189
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.769	0.204
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-	0.228	0.544
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-	0.895	0.110

Prueba y Análisis sobre la Primera Hipótesis Específica

Prueba de Hipótesis.

H₁: El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la nación, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

H₀: El coaching educativo y el desempeño no predicen la identidad con la nación, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$ Se acepta H₀

Si $p < 0.05$ se rechaza H₀ y acepta H₁

En la tabla 22, resumen de modelo 2, se puede ver que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 48.2% con la identidad con la nación docente. Además,

se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad con la nación docente es de 23.2%.

Tabla 22

Resumen de modelo 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
2	,482 ^a	0.232	0.222	2.52621

De acuerdo con la tabla 23, Anova del modelo 2, se puede observar que la posibilidad de que el coaching educativo y el desempeño docente, en conjunto, predigan la identidad con la nación docente es alta, esto considerando que el valor de p es de 0.000, de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el coaching educativo y el desempeño docente predicen de manera significativa la identidad con la nación docente en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Tabla 23

Anova del modelo 2

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
2	Regresión	297.542	2	148.771	23.312	,000 ^b
	Residuo	982.789	154	6.382		
	Total	1280.331	156			

Según los resultados mostrados en la tabla 24, coeficientes de beta del modelo 2, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=6.159 + 0.101 + 0.028$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad con la nación docente es el coaching educativo, lo que permite

entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejor identidad con la nación docente podrán tener los docentes. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad con la nación docente.

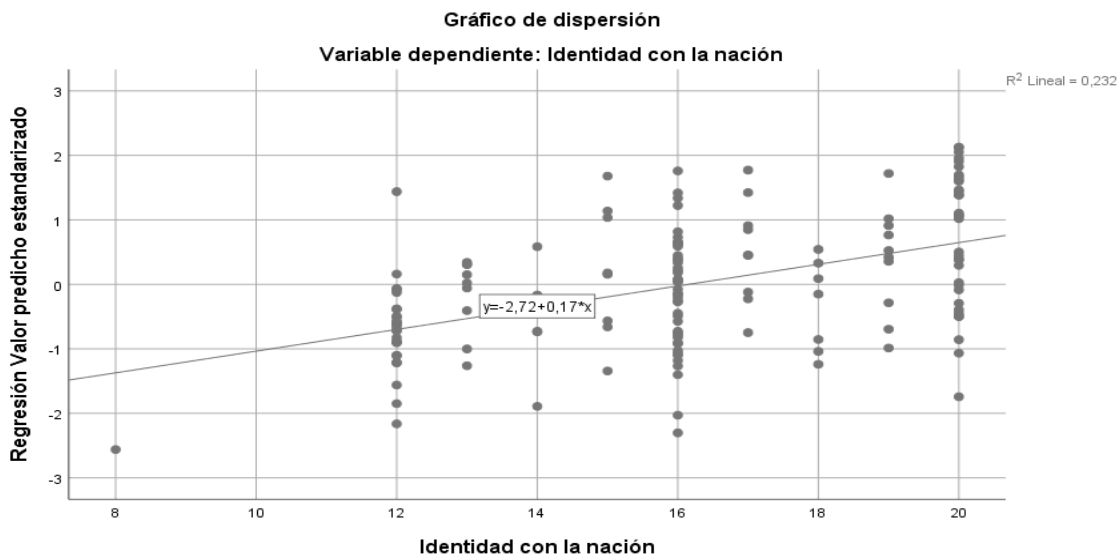
Tabla 24

Coefficientes de beta del modelo 2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	6.159	2.112		2.916	0.004
2 Coaching educativo	0.101	0.020	0.433	5.134	0.000
Desempeño docente	0.028	0.029	0.082	0.968	0.335

Figura 11

Gráfico de dispersión de regresión del modelo 2



De acuerdo con la tabla 25, análisis individual del coaching educativo y la identidad con la nación, se puede observar que el coaching en conjunto con sus dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de conflicto) explica en un 24.7% la identidad con la nación, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. También se puede observar que, de las dimensiones del coaching educativo, el modelo cooperativo y la participación en el sistema educativo son las dimensiones que mejor explican la identidad con la nación, además de que por el p valor que tienen se hace posible decir que explican significativamente la identidad docente.

Tabla 25

Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la nación

	Identidad con la nación		
	R cuadrado	Beta	p valor
Coaching	0.247	-	-
	-	-	,000 ^b

Modelo cooperativo	-	0.119	0.025
Participación en el sistema educativo	-	0.218	0.011
Mediador en situaciones de conflicto	-	-0.016	0.808

De acuerdo con la tabla 26, análisis individual del desempeño docente y la identidad con la nación, se puede observar que el desempeño docente con sus dimensiones (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) explica en un 10.9% la identidad con la nación, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.001, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. Considerando los valores de p, ni una de las dimensiones puede explicar de manera significativa la identidad con la nación.

Tabla 26

Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la nación

	Identidad con la nación		
	R cuadrado	Beta	p valor
Desempeño docente	0.109	-	-
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.144	0.256
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.094	0.587
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-	0.007	0.946
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-	0.238	0.136

Prueba y Análisis de la Segunda Hipótesis Específica

Prueba de Hipótesis.

H₁: El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la comunidad escolar, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

H₀: El coaching educativo y el desempeño no predicen la identidad con la comunidad escolar, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$ Se acepta H₀

Si $p < 0.05$ se rechaza H₀ y acepta H₁

En la tabla 27, resumen de modelo 3, se puede ver que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.6% con la identidad con la comunidad escolar docente. Además, se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad con la comunidad escolar docente es de 49.9%.

Tabla 27

Resumen de modelo 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
3	,706 ^a	0.499	0.492	1.92172

De acuerdo con la tabla 28, Anova del modelo 3, se puede observar que la posibilidad de que el coaching educativo y el desempeño docente, en conjunto, predigan la identidad con la comunidad escolar docente es alta, esto considerando que el valor de p es de 0.000, de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el coaching educativo y el

desempeño docente predicen de manera significativa la identidad con la comunidad escolar docente en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Tabla 28

Anova del modelo 3

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
3	Regresión	565.542	2	282.771	76.569	,000 ^b
	Residuo	568.726	154	3.693		
	Total	1134.268	156			

Según los resultados mostrados en la tabla 29, coeficientes de beta del modelo 3, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=2.772 + 0.146 + 0.025$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad con la comunidad escolar docente es el coaching educativo, lo que permite entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejor identidad con la comunidad escolar docente podrán tener los docentes. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad con la comunidad escolar docente.

Tabla 29

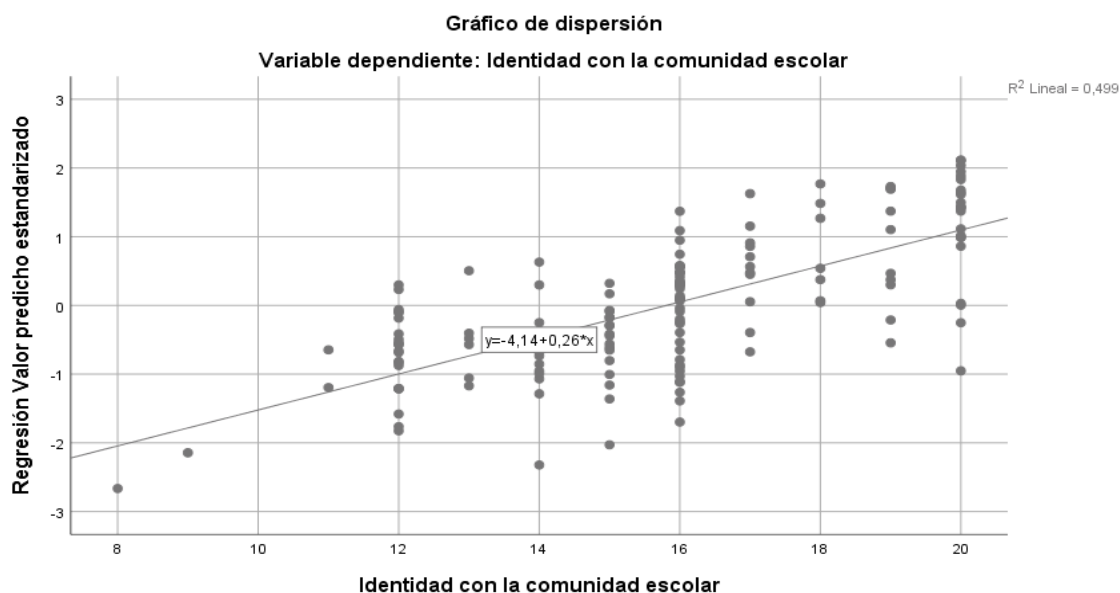
Coefficientes beta del modelo 3

	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
3	(Constante)	2.772	1.607		1.725	0.087
	Coaching educativo	0.146	0.015	0.661	9.707	0.000

Desempeño docente	0.025	0.022	0.077	1.129	0.261
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Figura 12

Gráfico de dispersión de regresión del modelo 3



De acuerdo con la tabla 30, análisis individual del coaching educativo y la identidad con la comunidad escolar, se puede observar que el coaching en conjunto con sus dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de conflicto) explica en un 51% la identidad con la comunidad escolar, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. También se puede observar que, de las dimensiones del coaching educativo, el modelo cooperativo y la participación en el sistema educativo son las dimensiones que mejor explican la identidad con la comunidad escolar, además de que por el p valor que tienen se hace posible decir que explican significativamente la identidad con la comunidad escolar.

Tabla 30

Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la comunidad escolar

	Identidad con la comunidad escolar		
	R cuadrado	Beta	p valor
Coaching	0.510	-	-
	-	-	,000 ^b
Modelo cooperativo	-	0.133	0.001
Participación en el sistema educativo	-	0.276	0.000
Mediador en situaciones de conflicto	-	0.059	0.251

De acuerdo con la tabla 31, análisis individual del desempeño docente y la identidad con la comunidad escolar, se puede observar que el desempeño docente con sus dimensiones (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) explica en un 20.3% la identidad con la comunidad escolar, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. Considerando los valores de p, ni una de las dimensiones puede explicar de manera significativa la identidad con la comunidad escolar.

Tabla 31

Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la comunidad escolar

	Identidad con la comunidad escolar		
	R cuadrado	Beta	p valor
Desempeño docente	0.203	-	-
	-	-	,000 ^b

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.261	0.021
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.031	0.838
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-	0.044	0.643
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-	0.237	0.096

Prueba y Análisis de la Tercera Hipótesis Específica

Prueba de Hipótesis.

H₁: El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

H₀: El coaching educativo y el desempeño no predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Regla de Decisión.

Si $p > 0.05$ Se acepta H₀

Si $p < 0.05$ se rechaza H₀ y acepta H₁

En la tabla 32, resumen de modelo 4, se puede ver que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 68.6% con la identidad con la institución educativa.

Además, se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad con la institución educativa es de 47%.

Tabla 32*Resumen de modelo 4*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
4	,686 ^a	0.470	0.464	2.59539

De acuerdo con la tabla 33, Anova del modelo 4, se puede observar que la posibilidad de que el coaching educativo y el desempeño docente, en conjunto, predigan la identidad con la institución educativa es alta, esto considerando que el valor de p es de 0.000, de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el coaching educativo y el desempeño docente predicen de manera significativa la identidad con la institución educativa en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Tabla 33*Anova del modelo 4*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
4	Regresión	921.452	2	460.726	68.397	,000 ^b
	Residuo	1037.351	154	6.736		
	Total	1958.803	156			

Según los resultados mostrados en la tabla 34, coeficientes de beta del modelo 4, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=2.087 + 0.178 + 0.051$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad con la institución educativa es el coaching educativo, lo que permite entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejor

identidad con la institución educativa podrá tener los docentes. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad con la institución educativa.

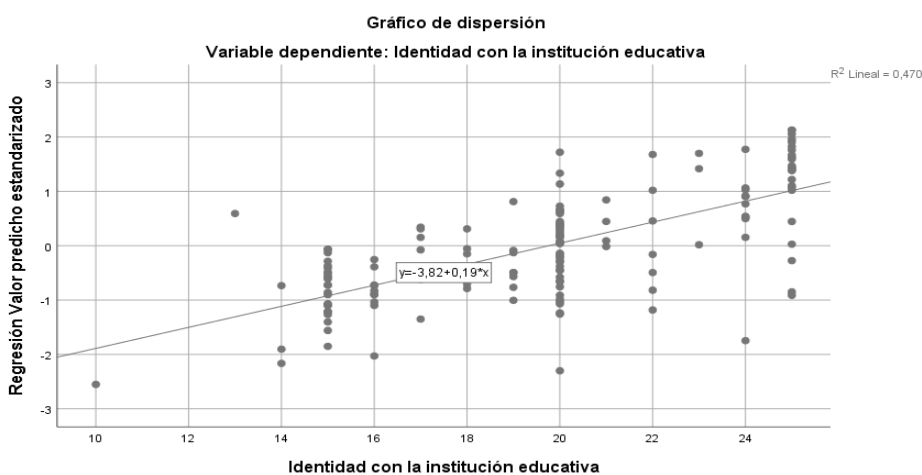
Tabla 34

Coefficientes de beta del modelo 4

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
4 (Constante)	2.087	2.170		0.962	0.338
Coaching educativo	0.178	0.020	0.613	8.757	0.000
Desempeño docente	0.051	0.030	0.120	1.712	0.089

Figura 13

Gráfico de dispersión de regresión del modelo 4



De acuerdo con la tabla 35, análisis individual del coaching educativo y la identidad con la institución educativa, se puede observar que el coaching en conjunto con sus dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de

conflicto) explica en un 47.1% la identidad con la institución educativa, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. También se puede observar que de las dimensiones del coaching educativo, el modelo cooperativo y la participación en el sistema educativo son las dimensiones que mejor explican la identidad con la institución educativa, además de que por el p valor que tienen se hace posible decir que explican significativamente la identidad con la institución educativa.

Tabla 35

Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la institución educativa

	Identidad con la institución educativa		
	R cuadrado	Beta	p valor
Coaching	0.471	-	-
	-	-	,000 ^b
Modelo cooperativo	-	0.220	0.000
Participación en el sistema educativo	-	0.269	0.003
Mediador en situaciones de conflicto	-	0.080	0.252

De acuerdo con la tabla 36, análisis individual del desempeño docente y la identidad con la institución educativa, se puede observar que el desempeño docente con sus dimensiones (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) explica en un 20.3% la identidad con la institución educativa, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. Considerando los

valores de p , ni una de las dimensiones puede explicar de manera significativa la identidad con la institución educativa.

Tabla 36

Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la institución educativa

	Identidad con la institución educativa		
	R cuadrado	Beta	p valor
Desempeño docente	0.211	-	-
		-	,000 ^b
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.070	0.635
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.293	0.146
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-	0.212	0.090
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-	0.247	0.183

Prueba y Análisis de la Cuarta Hipótesis Específica

Prueba de Hipótesis.

H_1 : El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

H_0 : El coaching educativo y el desempeño no predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$ Se acepta H_0

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 y acepta H_1

En la tabla 37, resumen de modelo 5, se puede ver que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 63.1% con la identidad con la profesión docente. Además, se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad con la profesión docente es de 39.8%.

Tabla 37

Resumen de modelo 5

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
5	,631 ^a	0.398	0.390	2.24009

De acuerdo con la tabla 38, Anova del modelo 4, se puede observar que la posibilidad de que el coaching educativo y el desempeño docente, en conjunto, predigan la identidad con la profesión docente es alta, esto considerando que el valor de p es de 0.000, de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el coaching educativo y el desempeño docente predicen de manera significativa la identidad con la profesión docente en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla.

Tabla 38

Anova del modelo 5

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
5	Regresión	510.820	2	255.410	50.899	,000 ^b
	Residuo	772.773	154	5.018		
	Total	1283.592	156			

Según los resultados mostrados en la tabla 39, coeficientes de beta del modelo 4, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=3.479 + 0.137 + 0.027$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad con la profesión docente es el coaching educativo, lo que permite entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejor identidad con la profesión docente podrá tener los docentes. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad con la profesión docente.

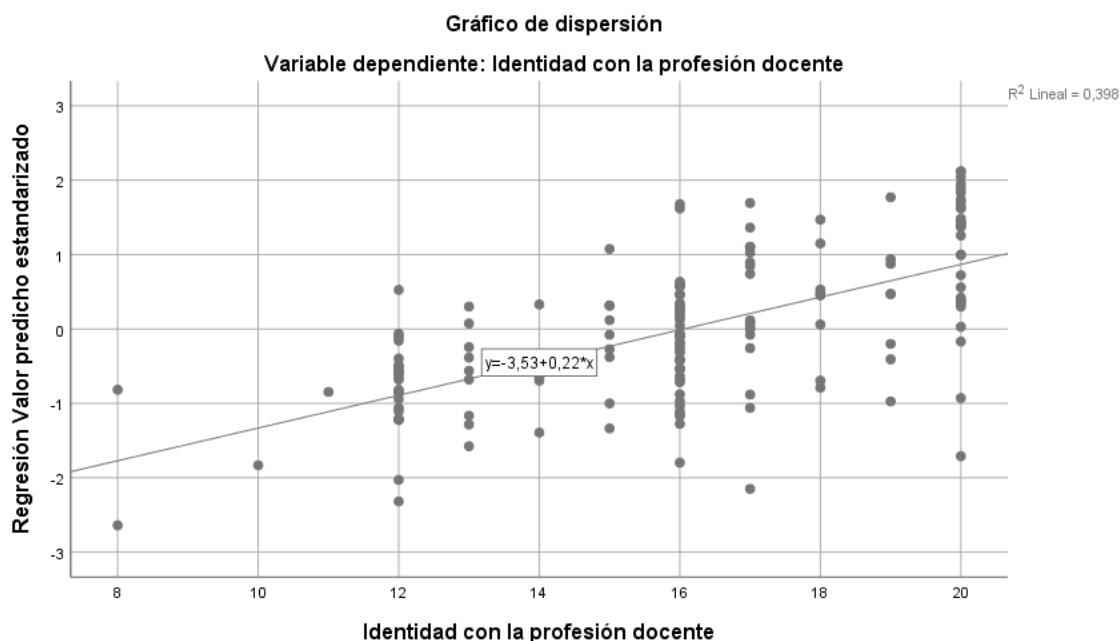
Tabla 39

Coefficientes de beta del modelo 5

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	3.479	1.873		1.857	0.065
5 Coaching educativo	0.137	0.018	0.585	7.833	0.000
Desempeño docente	0.027	0.026	0.078	1.050	0.295

Figura 14

Gráfico de dispersión de regresión del modelo 5



De acuerdo con la tabla 40, análisis individual del coaching educativo y la identidad con la profesión docente, se puede observar que el coaching en conjunto con sus dimensiones (modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de conflicto) explica en un 41.2% la identidad con la profesión docente, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. También se puede observar que, de las dimensiones del coaching educativo, el modelo cooperativo y la participación en el sistema educativo son las dimensiones que mejor explican la identidad con la profesión docente, además de que por el p valor que tienen se hace posible decir que explican significativamente la identidad con la profesión docente.

Tabla 40*Análisis individual del coaching educativo y la identidad con la profesión docente*

	Identidad con la profesión docente		
	R cuadrado	Beta	p valor
Coaching	0.412	-	-
	-	-	,000 ^b
Modelo cooperativo	-	0.207	0.000
Participación en el sistema educativo	-	0.163	0.032
Mediador en situaciones de conflicto	-	0.034	0.572

De acuerdo con la tabla 41, análisis individual del desempeño docente y la identidad con la profesión docente, se puede observar que el desempeño docente con sus dimensiones (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) explica en un 18% la identidad con la profesión docente, además de observar que el valor de p de la variable en conjunto fue de 0.000, lo que permite señalar que la explicación de una variable a otra es significativa. Considerando los valores de p, ni una de las dimensiones puede explicar de manera significativa la identidad con la profesión docente.

Tabla 41*Análisis individual del desempeño docente y la identidad con la profesión docente*

	Identidad con la profesión docente		
	R cuadrado	Beta	p valor
Desempeño docente	0.180	-	-
	-	-	,000 ^b
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.108	0.372

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-	0.351	0.035
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-	-0.036	0.729
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-	0.173	0.260

Discusión de Resultados

En el estudio se trabajaron cinco objetivos y cinco hipótesis. Uno corresponde al general y cuatro a los específicos. La hipótesis general es: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla. Los resultados encontrados aseveran que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.5% con la identidad docente. Significa que el coaching educativo mejora, incide directamente sobre el desempeño docente; es decir, la eficacia y la eficiencia del desempeño docente depende del coaching educativo; un buen coaching produce en los docentes un mejor desempeño.

Además, se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad docente es de 49.7%.

En este sentido, los resultados del estudio de Barbarán (2019) coinciden con los resultados de la presente investigación, quien revela en su estudio que el coaching educativo y el desempeño docente tienen una relación positiva muy alta; es decir, el coaching educativo expone una relación predictiva de 0.798 sobre el desempeño docente; por su parte, Montalvan (2020) ha encontrado una relación de 0,756, la cual es muy significativa para las dos variables referidas; para quien el desempeño docente siempre encontrará mejoras en las instituciones educativas, gracias a la implementación de los programas de coaching, de acuerdo con los estudios de Llanos Lozano (2019), para quien dichos programas no solamente son ocupacionales, sino fructíferos, pertinentes y funcionales.

En esta misma línea, Pineda (2021) realizó su estudio con la participación de 117 docentes; sumándose a este escenario de investigaciones, sostiene que el coaching educativo siempre influye sobre el desempeño docente, ya que implica el desarrollo en el manejo de herramienta y estrategias pedagógicas, también el mejoramiento de su liderazgo, la asunción de su identidad docente y el desarrollo profesional. No quedan al margen Cárdenas Valverde et al. (2022), para quienes el coaching mejora significativamente el desempeño docente, generando el desarrollo de sus competencias, porque la actuación del coaching revela eficacia y eficiencia de la gestión escolar en las instituciones educativas, simplifica la complejidad de las tareas, las hace familiares y susceptibles de realización; en este mismo camino, se encuentra a Mora Ticona (2022), quien argumenta que el coaching directivo mejora el desempeño, debido a que es una de las estrategias más significativas, utilizada para generar mejor rendimiento laboral, desarrollar las relaciones humanas, las capacidades y las habilidades de todos los involucrados en las instituciones y organizaciones.

Un gran y significativo número de estudios revela que el desempeño docente se fortalece por el coaching educativo, el cual durante el devenir del tiempo se ha constituido en una técnica y en una metodología de grandes magnitudes, desde la perspectiva administrativa y de la gestión educativa; por ejemplo, Yarza (2021) sustenta que el coaching educativo es una herramienta didáctica, cuyo uso facilita el desarrollo de empoderamientos de los docentes en las aulas; mejora la convivencia, las prácticas de aprendizaje; por otro lado, Robinet Serrano (2022) agrega que el coaching educativo tiene la perspectiva de disminuir el estrés laboral de los docentes, evitando que la salud y el desempeño docente decaigan, disminuyan sus niveles de funcionamiento.

El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la nación, en docentes, según la presente investigación, realizada en la UGEL Piura, distrito de Castilla. El coaching educativo y el desempeño docente se relacionan con la identidad docente con la nación en un 48.2%. Además, se observa la predicción de estas variables sobre la identidad docente con la nación, en el 23.2%. Al respecto, Valero Moya (2019) constata que el coaching educativo fortalece la identidad docente, cuya corriente pedagógica tiene resaltada presencia en los ámbitos educativos, generando nuevas formas de concebir la identidad docente.

Por su parte, Gajardo-Asbun (2019) argumenta que la identidad docente produce la grata y placentera experiencia “en formación y en ejercicio” de la profesión de los docentes; además, permite comprender cómo esta identidad afecta los diversos contextos escolares. En la opinión de Vanegas Ortega y Fuentealba Jara (2019), la identidad profesional del docente tiene relación con tres ejes dinámicos: identificación, identificación e identidad, durante el ejercicio de la práctica del docente en sus procesos de tutoría, formación y guía. Por otro lado, Otondo (2021) marca su presencia en este debate académico, sosteniendo que la identidad docente reclama tres dimensiones: formada, esperada y normada. Aristizábal Fúquene (2019) contribuye sobre este particular, argumentando que la identidad profesional docente se fortalece mediante la reestructuración de las concepciones, de las actuaciones y de las actitudes de los profesores, subrayando la gran importancia de su labor académica y social.

El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la comunidad escolar, en los docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla. El coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.6% con la identidad con la comunidad escolar docente. También se observar la predicción de estas variables sobre la identidad con la comunidad escolar docente, en el 49.9%. Sobre estas relaciones y predicciones, García-Segura (2019) sustenta la

importancia de una trilogía: identidad, lengua y educación; es decir, la identidad del docente con la comunidad en la cual labora, constituye un universo significativo con su lengua materna y con la educación recibida. En la opinión de Marqués et al. (2020), el patrimonio institucional y la comunidad patrimonial permiten la construcción de la identidad, no quedan al margen de esta construcción el patrimonio cultural, la comunidad, la sociedad y los diversos entornos.

El coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla. En este sentido, el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 68.6% con la identidad con la institución educativa. Significa que la predicción de estas variables sobre la identidad con la institución educativa es de 47%. Por su parte, Jiménez Peñarreta et al. (2021), en su investigación de metodología mixta, sostienen que la comunicación interna, practicada y establecida en el interior de las instituciones, tiene mucho valor para la identidad institucional; la práctica de la comunicación interna determina y fortalece la identidad docente con su respectiva institución educativa. Según la voz de Rojo et al. (2019), en este itinerario académico e investigativo, la cultura institucional y la identidad docente se corresponden, dependen de las representaciones sociales. La identidad del docente con la institución educativa donde labora, implica la formación socio-cultural durante la formación de los futuros docentes.

Es muy importante y valiosa la identificación del docente con su respectiva profesión. En el contexto de la presente investigación, el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla. El coaching educativo y el desempeño docente muestran una relación en un 63.1% con la identidad con la profesión docente. La predicción de estas variables sobre la identidad con la profesión docente es de 39.8%. Al respecto, Falcón y Arraiz (2020) sostienen que esta identidad se

construye en un contexto, donde se encuentran y conviven los profesionales, quienes son calificados, comprometidos y motivados, en forma constante; además participan en procesos de análisis temático, formación inicial, experiencias formativas, orientación vocacional. Leal (2017), por su parte, ha contribuido sosteniendo que la identidad profesional docente se fortalece mediante la llamada investigación acción, en la cual los sujetos participantes no solamente son informantes, sino sujetos reflexivos sobre el objeto de estudio, modificando y reconstruyendo acciones y conductas de los sujetos estudiados. Cabalin et al. (2019) argumenta que los discursos periodísticos también fortalecen la identidad docente profesional.

En esta suma de apreciaciones y valoraciones, Mujica y Orellana (2018) sustentan que esta identidad es también fortalecida por la autopercepción de la vocación; es decir, la vocación docente es determinante de la identidad profesional; por otro lado, Pinzón (2017) y Martí Puig (2020) tiene opiniones coincidentes; aprecian que las narrativas y las historias de la identidad profesional docente ayudan en la construcción y el fortalecimiento de tal identidad. Martínez y de Ibarrola (2018) contemplan que, en este sentido, existe un determinante: la confrontación de la identidad docente, en un escenario de diálogo, análisis y discusión entre los mismos protagonistas: los docentes.

Rojas y Castro (2020) no quedan al margen, en silencio. Sustentan que las revisiones sistemáticas definen, determinan y establecen las identidades profesionales de los docentes, todo constituye un gran devenir de reflexiones y convivencias. Por su parte, Aguilar et al. (2018), Castillo y Mayo (2019), Lizasoain (2019), conforman un universo significativo de coincidencias, quienes preconizan que el discurso y lenguaje, propios de los docentes, generan ventajas para la construcción de la identidad profesional docente. Prata et al. (2020), en esta diversidad de análisis y propuestas, suscriben que los ambientes virtuales de aprendizaje y las producciones

contribuyen a la construcción de la identidad respectiva. Olave (2020), en este escenario de aportes, sostiene que la identidad docente se construye gracias a la ligazón con otras identidades, gracias a la constante experiencia de la profesión, la cual participa en la construcción de la identidad y en el logro de la vocación de los docentes.

Respecto de las implicancias teóricas y prácticas de la investigación, se considera que los enfoques, las teorías y los modelos relacionados con el coaching educativo, todavía tienen sus limitaciones y vacíos en el ámbito de la educación, en los contextos de las instituciones educativas; porque la plenitud de sus aciertos y éxitos han sido probados en las organizaciones empresariales. En este sentido, en el universo educativo, mucho más en los niveles inferiores (inicial, primario y secundario), las investigaciones no se han realizado en las dimensiones y profundidades requeridas; tampoco los instrumentos posiblemente sean los más pertinentes, porque han sido elaborados y validados en contextos empresariales. Sin embargo, se considera que esta investigación tiene un aporte significativo para las futuras investigaciones, gracias a sus aportes teóricos y metodológicos, cuyos contenidos, resultados y reflexiones ya han sido ubicados en los contextos totalmente educativos.

Conclusiones

Conclusión General

Respecto de la hipótesis general: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla, se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.5% con la identidad docente. También se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad docente es de 49.7%.

Conclusiones Específicas

Respecto de la primera hipótesis específica: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la nación, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla, se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 48.2% con la identidad con la nación docente. Por otro lado, se observa que la predicción de estas variables sobre la identidad con la nación docente es de 23.2%.

En torno de la segunda hipótesis específica: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la comunidad escolar, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla, se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 70.6% con la identidad con la comunidad escolar docente. En realidad, se puede observar que la predicción de estas variables sobre la identidad con la comunidad escolar docente es de 49.9%.

Sobre la tercera hipótesis específica: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla, se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 68.6% con la identidad con la institución educativa. Además, se observa que la predicción de estas variables sobre la identidad con la institución educativa es de 47%.

Respecto de la cuarta hipótesis específica: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la profesión docente, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de Castilla, se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 63.1% con la identidad con la profesión docente. Asimismo, se observa que la predicción de estas variables sobre la identidad con la profesión docente es de 39.8%.

Recomendaciones

Administrativas

Para las administraciones de las instituciones educativas, compartir los resultados de la investigación, con el propósito de motivar el interés de las mismas en la importancia significativa del coaching educativo, el desempeño docente y la identidad docente, cuyos valores no solamente son ponderados, sino determinantes de la calidad educativa.

Fomentar la capacitación docente, mediante programas y contenidos sobre el coaching educativo, el desempeño docente y la identidad docente, con el propósito de valorar dichas variables, fortaleciendo la educación y su calidad en el ámbito local, regional y nacional.

Investigativas

Fomentar investigaciones cuantitativas y cualitativas sobre el coaching educativo, el desempeño docente y la identidad educativa, con el propósito de fortalecer el conocimiento y la práctica de los docentes, respecto de las variables referidas.

Fomentar investigaciones denominadas investigación acción, cuyo propósito es generar conversaciones, discusiones y reflexiones sobre el valor y la importancia de las variables: coaching educativo, desempeño docente e identidad docente.

Referencias

- Aguilar, S., Domínguez, M., & Figueroa, J. (2018). El papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria The role of language in construction of university identity. *Perspectivas Docentes*, 29(68), 25–37. <https://doi.org/10.19136/pd.a>
- Aguirre Vilchez, K., Arias Sánchez, R. E., & Ramos Serrano, R. F. (2022). Apuntes sobre la identidad docente en la educación superior como guía para la calidad y gestión académica. *GnosisWisdom*, 2(1), 02–09. <https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v2i1.25>
- Alcalá, M. (2019). Identidad profesional y formación del docente universitario: retos e incertidumbres. *Márgenes Revista de Educación de La Universidad de Málaga*, 0(0), 18–37.
- Alcobre, M. (2022). Una experiencia del Estado en la construcción de una identidad docente (Argentina : 1932-1938). *History of Education in Latin America - HistELA*, 5(e27984), 1932–1938. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/view/17992/21921929268>
- Álvarez Silva, L. A., & Gallegos Miranda, J. E. (2021). Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato. *Podium*, 39, 71–82. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Alvarez Silva, L. A., Gudiño-Gómez, L. S., Macías-Montoya, M. M., & Izquierdo Lara, H. S. (2018). Coaching educativo: desarrollo de competencias en el educando de nivel superior. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 169–182. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.804>
- Aravena, O. A., Mellado, M. E., & Montanero, M. (2023). Influencia de la rúbrica en la calidad de la retroalimentación del desempeño docente en aula. *Revista Electrónica de*

- Investigación Educativa*, 25(e04), 1–16. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e04.4326>
- Arellano, S., Cruz, C., & Oltra, M. (2017). Implementación de un programa de coaching en la docencia para la excelencia educativa en la universidad tecnológica de Xicoteppec de Juárez, Puebla. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 3(8), 29–33.
- Aristizábal Fúquene, A. (2019). Fortalecimiento de la identidad profesional docente en el ámbito personal del profesor. *Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, 46, 189–204. <https://doi.org/10.17227/ted.num46-10547>
- Babarán, C. (2019). *Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo – 2019*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
- Barbarán, C. A. (2019). *Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo – 2019* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38434>
- Barrios-Martínez, D. M., Zuluaga-Ocampo, Z. P., García-Cepero, M. C., Gómez-Hernández, F. A., Santamaría, A., Castro-Fajardo, L. E., & Sánchez-Vallejo, A. (2019). Comunidades de práctica como marco comprensivo del talento docente. *Magis, Revista Internacional de Investigación En Educación*, 11(23), 75–94. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m11-23.cpmc>
- Bernández-Gómez, A., & Belmonte, M. L. (2020). Coaching educativo, una aproximación a sus ejes conceptuales. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 73, 1–17. <https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/11/coaching-educativo.html>
- Blas Huanca, E. I. (2023). *Coaching educativo y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública de Chorrillos, Lima, 2022* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109077/Blas_HEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabal-Mendoza, C. C., & Zamora-Álvarez, E. M. (2023). Modelo de gamificación para mejorar el desempeño docente del nivel de bachillerato de una Unidad Educativa de Manta, Ecuador. *Dom. Cien.*, 9(3), 412–419. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Cabalin, C., Montero, L., & Cárdenas Neira, C. (2019). La identidad docente en los discursos periodísticos sobre los profesores en Chile. *Estudios Sobre El Mensaje Periodístico*, 25(3), 1321–1337. <https://doi.org/10.5209/esmp.66990>
- Calderón Soto, M., & Sebastián Balmaceda, C. (2022). Construyendo identidad(es) académica(s) en tiempos flexibles: Profesores universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 21(2), 1–14. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2449>
- Campos, D. (2018). *Coaching educativo para mejorar la comprensión de textos en el segundo grado de la institución educativa pública Juan Máximo Villar - Jauja*. [Tesis de título se segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Cárdenas, A. (2019). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primario, Virú 2018*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
- Cárdenas Valverde, J. C., Flores Poma, I. G., Cárdenas Valverde, S. F., & Guadalupe Meza, L. D. (2022). Coaching y desempeño docente en la gestión escolar. *Sendas*, 3(1), 95–110. <https://doi.org/10.47192/rcs.v3i1.81>
- Carro, A., & Hernández, F. (2018). Reconfiguración de la identidad docente a partir de la implementación de la Reforma Educativa en el Estado de Tlaxcala, México. *Debates En Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum 2017, Año*

3(3), 1–15. <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/E181.pdf>

Castillo Sánchez, S., & Mayo, S. (2019). El lenguaje inclusivo como “norma” de empatía e identidad: reflexiones entre docentes y futuros profesores. *Literatura y Lingüística*, 40, 377–391. <https://doi.org/10.29344/0717621x.40.2072>

Chávez, J. C. (2023). *El coaching organizacional y su influencia en el desarrollo de estilos de liderazgo en jefes y gerentes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores*. [Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19226/Chávez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chung, V. M., & Vásquez, S. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. *Revista Muro de La Investigación*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i1.769>

Cuero, Y. (2019). *El coaching educativo: una propuesta didáctica en la formación de Licenciados en Educación Infantil de la Universidad San Buenaventura de Cali* [Tesis de especialización, Universidad Piloto de Colombia]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/0ed34b24-b9e1-4374-b553-3e1e77a41835>

Cuesta-García, A., Batlle-Rodríguez, J., & González-Argüello, V. (2023). La construcción de la identidad docente del profesor de Español como lengua extranjera: el conocimiento en el proceso de identificación docente. *Revista Colombiana de Educación*, 87, 139–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.17227/rce.num87-13071>

Curo Castro, C. (2023). *Coaching educativo y práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2022* [Tesis de maestra, Universidad César

Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107761/Curo_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

Falcón Linares, C., & Arraiz Pérez, A. (2020). Construcción de identidad profesional docente durante la formación inicial como maestros. *Revista Complutense de Educación*, 31(3), 329–340. <https://doi.org/10.5209/rced.63374>

Flores, R. A., García-Pisconte, S. K., & Gavez, N. Y. (2023). Desempeño docente en plataformas virtuales y satisfacción de clases online: Un panorama desde la percepción de universitarios peruanos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, Año X(18), 1–19.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3486/3443>

Flores, S., & Cardona, A. (2019). Identidad profesional docente en la formación inicial. *CONISEN*, 1–9.

Friz Carrillo, M., Morales Mendoza, K., Sumonte Rojas, V., Colipán, X., Manhey, M., & Aroca Toloza, C. (2022). Construir la identidad profesional docente desde las experiencias interculturales. *Interciencia: Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 47(7), 284–292.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8532795>

Gajardo-Asbun, K. P. (2019). Estado del arte sobre identidad docente: investigación de experiencias de profesores en formación y en ejercicio. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 10(18), 79–93.

https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.217

- Gajardo, L., & González, D. (2023). La actitud del profesorado hacia la evaluación del desempeño profesional docente: estudio longitudinal en Chile. *Información Tecnológica*, 34(1), 59–70. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642023000100059>
- Galaz, A. (2015). Evaluación e identidad profesional del profesor ¿Un juego de espejos rotos? *Andamios. Revista de Investigación Social*, 12(27), 305–333.
- García-Segura, S. (2019). Identidad, lengua y educación: la realidad de la amazonía peruana. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 18(36), 193–207. <https://doi.org/10.21703/rexe.20191836garcia1>
- Gil Flores, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133–150. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>
- González, A., & Barrios, M. (2012). *Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional. Fundamentos y nuevos desarrollos*. (S. L. Ediciones Trea (ed.)).
- González Giraldo, O. E., Castellanos Sánchez, M. T., & Bolaños Motta, J. I. (2021). Crisis en la identidad profesional docente en estudiantes de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Estudio de caso en una universidad pública. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64, 180–207. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a8>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herschell, G. (2019). *Coaching Educativo y autorregulación en estudiantes de tercero de secundaria en la I.E. Paraíso Florido, San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo].

- Horna, L., & Horna, J. (2017). *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la institución educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima cercado, en el primer bimestre 2017*. (Tesis de maestría). Escuela Internacional De Posgrado. Lima, Perú.
- Inca Álvarez, M. G. del R. (2022). Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador, 2021. *Eduweb*, 16(1), 42–53. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.01.4>
- Jara, C., & Mayor, C. (2018). Explorar la construcción de la identidad docente en profesionales de la salud: diseño y validación de instrumento. *Formación Universitaria*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000100013>
- Jiménez Peñarreta, K. M., Sánchez Montalván, S. E., & Rodríguez Recalde, J. S. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 63, 94–125. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a5>
- Leal, S. (2017). Identidad profesional docente del profesor de matemática de educación media general. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 19, 153–178. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/15>
- Lizasoain, A. (2019). Reconstrucción discursiva de la identidad de una profesora universitaria e incorporación a su comunidad de práctica. *Logos: Revista de Linguística, Filosofía y Literatura*, 29(2), 238–253. <https://doi.org/10.15443/RL2920>
- Llanos Lozano, A. (2019). *Programa de coaching educativo para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. No 82572 de Cafetal, 2016* [Tesis de maestra, Universidad Nacional de

- Trujillo]. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15293/Llanos Lozano%20Aurelia Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15293/Llanos%20Lozano%20Aurelia%20Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luján, R. (2017). *Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas RED 26 UGEL 04 - Comas, 2016*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
- Madueño, M. (2014). *La construcción de la identidad docente: un análisis desde la práctica del profesor universitario*. (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana Puebla. Puebla, México.
- Malpica, J. F. (2020). *Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima* [Tesis de doctor, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5069/Jaime Fernando MALPICA LOZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5069/Jaime%20Fernando%20MALPICA%20LOZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marqués, X., Castro-Fernández, B., & López-Facal, R. (2020). Patrimonio y comunidad patrimonial: construcción de una identidad compartida en un entorno rural. *Aula Abierta*, 49(1), 25–34. <https://doi.org/10.17811/RIFIE.49.1.2020.25-34>
- Martí Puig, M. (2020). Las Historias de Vida: Identidad docente e Historia de la Educación. *Márgenes Revista de Educación de La Universidad de Málaga*, 1(3), 314–325. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i3.8216>
- Martínez, M., & de Ibarrola, M. (2018). Conformación de una identidad docente entre profesionistas universitarios contratados por asignatura en el nivel medio superior. *Sinéctica*, 51, 1–21. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2018\)0051-008](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2018)0051-008)
- Medina, E. D., Castillo, J., Turizo, L., & Vega, A. (2019). Coaching en el aula: una estrategia

- para potencializar las competencias personales de los estudiantes. *Revista Estudios En Educación*, 2(3), 17–34. <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/64>
- Montalvan, E. A. (2020). *Couching educativo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20523 Corazón de Jesús del distrito de Supe, Barranca* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3202>
- Mora, J. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*. [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].
- Mora Ticona, B. A. (2022). *El coaching directivo y su influencia en el desempeño docente en la institución educativa Innova School Arequipa 2020* [Tesis de maestra, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13751/UPmotiba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mujica, F. N., & Orellana, N. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *CPU-e Revista de Investigación Educativa* 27, 5–32.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>
- Navarrete, L. (2019). *El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I. E. N ° 7062 en S . J . M .* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ochoa, F. A., Mendoza, N., Tejada, A. A., & Panduro, J. G. (2022). Identificación institucional y calidad docente en una universidad privada del Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(Especial 5), 112–123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471677>
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378–393. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>
- Orellana-Fernandez, R., Merellano-Navarro, E., Almonacid-Fierro, A., & Brito, O. (2022).

Identidad docente de profesores(as) que ejercen en escuelas diferentes: Montessori y Waldorf-Steiner. *Educação e Pesquisa*, 49(e25), 1–20.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8903773>

Orozco-Gómez, W. (2023). Apuntes para la reconceptualización de la Identidad Docente desde perspectivas deconstructivas: Hacia la noción de identificación. *Pedagogía y Saberes*, 58, 173–186. <https://doi.org/10.17227/pys.num58-16895>

Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, I., Sardiñas, M. E., & Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 17(1), 129–143.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7000477>

Otondo, M. (2021). *Desarrollo de la identidad profesional docente del profesorado de Educación Especial: evolución y cambio* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla].

<https://idus.us.es/handle/11441/133392>

Patrón, A. L., Herrera, E., & Aguayo, U. (2019). Los egresados de la escuela normal superior oficial de Guanajuato. Múltiples miradas a la identidad profesional docente. *CONISEN*, 1–13. <http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P445.pdf>

Pérez Guerra, Y., Reyes Fonseca, A. L., Matos Vítores, H. de la C., & de la Guardia Casate, A. L. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 23(2), 364–385. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lng=es&nrm=iso

Pincay, M., Sánchez, N., Guerrero, F., & Solano, J. (2023). Estrategias innovadoras para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica. *ENCUENTROS*, 17, 64–76.

<https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7527535>

- Pineda, F. R. (2021). *Coaching educativo en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta* [Tesis de maestro, Universidad Nacional del Centro del Peru]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5992>
- Pinzón, H. L. (2017). *Narrativas de la identidad profesional docente en perspectiva de género* [Tesis doctoral, Universidad Distrital Francisco José De Caldas]. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/6414>
- Pompa, M., Lara, Y., & Olivera, A. (2010). *La construcción de la identidad de los profesores de educación media superior y superior de la UNAM: un estudio cualitativo a partir de grupos focales*.
- Prata, D., Barbato, S., & Gonzalez, M.-F. (2020). Ambientes virtuales de aprendizaje y producción de identidad en la formación inicial docente Virtual Learning Environments and the Production of Identity in Initial Teachers ' Educacion. *Digital Education Review*, 38, 23–41. <http://greav.ub.edu/der/>.
- Pres, P. (2019). Neuroliberalismo educativo: el docente como coaching. Un estudio desde la Filosofía de la Educación. *El Cardo, Año XXI(15)*, 93–106. <http://rct.fc.edu.uner.edu.ar/index.php/cardo/article/view/128>
- Puente Varela, R. N. (2022). Una metodología para el estudio de la identidad docente resiliente. *Educere, Año 26(84)*, 539–549. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/view/17992/21921929268>
- Radford, L. (2023). *La teoría de la objetivación : una perspectiva vygotskiana sobre saber y devenir en la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas*. Universidad de los Andes, Facultad de Educación. http://funes.uniandes.edu.co/31573/1/Radford2023_La.pdf
- Ramos Loredo, E., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Roces Montero, C. (2019). Ámbitos de

- aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223–244. <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Rebaza, J. N., & Infantas, C. A. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 67–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.5>
- Reguart, N. (2023). Las competencias de juicio simulado desde la perspectiva del coach: a propósito de la primera edición de la Moot Court AEDEUR. *Revista de Educación y Derecho*, 27, 1–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1344/REYD2023.27.40245>
- Robinet Serrano, A. L. (2022). *El coaching educativo para disminuir el estrés docente, Huamachuco 2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85500/Robinet_SAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roggerone, S. M. (2019). Poder, reconocimiento, libertad: Axel Honneth y la actualidad de la teoría crítica de la sociedad. *Sociológica*, Año 34(97), 9–41. http://funes.uniandes.edu.co/31573/1/Radford2023_La.pdf
- Rojas Tolmo, C., & Castro Cáceres, R. (2020). Profesores(as) de educación especial y su identidad docente: una revisión sistemática de tendencias investigativas. *Revista INTEREDU*, 1(2), 51–64. <https://doi.org/10.32735/s2735-65232020000274>
- Rojo, E. L., Seminara, M. P., & Aparicio, M. T. (2019). Cultura institucional e identidad docente. Su emergencia a través de las representaciones sociales. *Diálogos Pedagógicos*, Año XVII(34), 1–17. [https://doi.org/10.22529/dp.2019.17\(34\)01](https://doi.org/10.22529/dp.2019.17(34)01)
- Romero, L. (2017). *El coaching educativo en el manejo del estrés cotidiano infantil en un grupo de estudiantes de educación primaria en el distrito de Carabayllo, 2016*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo].

Sánchez, J. C., Sánchez, J. A., & Arraiza, A. (2023). Modelo APR: El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *ENCUENTROS*, 106–117.

<https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7527559>

Sánchez, M. (2019). *El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Serey, D., & Zúñiga, P. (2021). La convivencia escolar post COVID 19: una propuesta didáctica desde el coaching educativo. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 143–161. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5005>

Soro, M. (2018). *Propuestas y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula*. [Tesis doctoral, Universidad Zaragoza].

Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

Soto, J. (2017). *El Coaching educativo en las habilidades sociales de los estudiantes del V ciclo del nivel primaria de la Institución Educativa: Francisco Bolognesi del Distrito de Independencia, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa- 2017* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Terrados, S. (2018). *El coaching en las organizaciones en el ámbito español*. [Tesis de grado,

Universidad de Valladolid].

Valero Moya, A. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? *Foro de Educacion*, 17(27), 271–287. <https://doi.org/10.14516/fde.657>

Vanegas Ortega, C. M., & Fuentealba Jara, A. R. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1), 115–138. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>

Vásquez Villanueva, S., Alarcón Senepo, M. C., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, C. A., Vásquez Villanueva, L., & Gonzáles de Castillo, M. del Á. (2022). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 367–380. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>

Velandia, V., Cuevas, G. A., & Salvador, N. (2022). Calidad de vida de docentes de Chile y Colombia durante la pandemia de Covid-19. *Retos*, 45, 978–985. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8453608>

Velarde, J. (2018). *El trabajo en equipo y su influencia en la identidad institucional de la institución educativa modelo de San Antonio de Moquegua 2017* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6860/EDCcefljf2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Weissmann, P. (2014). Relación entre dedicación horaria y desempeño docente Relationship between time dedication and the performance of teachers. *Revista Entramados. Educación y Sociedad*, Año 1(1), 267–273. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5251801>

Yaconi, M. (2018). Coaching modelo Palo Alto aplicado al proceso de orientación vocacional en

los dos últimos años del contexto escolar. *Revista Electrónica de Psicología de La FES Zaragoza-UNAM*, 8(15), 41–48.

Yarza, M. R. (2021). El coaching educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista Arbitrada Del Cieg*, 48, 152–167.

[https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48\(152-167\)-Yarza Maria_articulo_id753.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48(152-167)-Yarza Maria_articulo_id753.pdf)

Zegarra Aguirre, Y. P. (2023). *Coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2022* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106838/Zegarra_AYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Cuestionario sobre el Coaching Educativo

CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

I. Presentación. Estimados(as) docentes, el presente instrumento tiene el objetivo de recabar información, la cual servirá para una tesis doctoral en educación, relacionada con el coaching educativo.

II. Indicaciones. Lea cuidadosamente las proposiciones y marque con una X en el número respectivo, la respuesta que usted considere conveniente.

Escala de valores

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	Coaching educativo	1	2	3	4
	Modelo cooperativo				
1	Percibe en sus colegas actitud de comprensión entre ellos				
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender				
3	Percibe en sus colegas gestar el desarrollo del conocimiento				
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos				

5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas				
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar				
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo				
8	Percibe en sus colegas que aprenden, para tener buenos resultados académicos				
9	Percibe en sus colegas que aprenden, porque desean ser personas maduras				
	Participación en el sistema educativo				
10	Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo				
11	Percibe en sus estudiantes, su participación activa en el sistema educativo				
12	Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo				
13	Percibe en los directivos, su participación activa en el sistema educativo				

14	Se facilita los recursos para su desarrollo, a los profesores, estudiantes, padres y directivos.				
15	Se facilita las herramientas necesarias para trabajos específicos, a los profesores, estudiantes, padres y directivos				
	Mediador en situaciones de conflicto				
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto				
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones				
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto				
19	El coaching educativo permite actuar sabiamente a los orientadores				
20	El coaching educativo permite mejorar el rendimiento de los coachees				

Cuestionario sobre el Desempeño Docente

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones. Estimados docentes, el presente cuestionario tiene el propósito de recabar información sobre el desempeño docente, cuya información servirá para la elaboración de la tesis doctoral en educación.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1. Edad
2. Género
3. Condición
4. Nivel
5. Experiencia profesional
6. Nombrado: () Contratado: ()

II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Escala de valores

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	Desempeño docente	1	2	3	4
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
1	¿Usted para preparar su sesión de clase toma en cuenta los recursos que la institución pone a su disposición?				
2	¿Usted planifica las unidades didácticas según corresponde de un enfoque intercultural e inclusivo?				

3	¿Usted prepara las acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes generan su autoaprendizaje?				
4	¿Usted utiliza técnicas y estrategias que promuevan procesos de aprendizaje de sus estudiantes: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.?				
5	¿Usted prepara los materiales apropiados al tema para facilitar el logro de las capacidades planteadas en la sesión de aprendizaje?				
6	¿Usted prepara los recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto?				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
7	¿Usted utiliza recursos bibliográficos, visuales, auditivos y manipulativos que favorezcan el desarrollo de las capacidades, actitudes y aprendizajes de sus estudiantes?				
8	¿Usted utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiantes los contenidos del área?				
9	¿Usted relaciona los conocimientos nuevos con los saberes e intereses previos de sus estudiantes?				
10	¿Usted utiliza estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje en sus estudiantes?				

11	¿Usted maneja diversas estrategias metodológicas para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
12	¿Usted participa en la elaboración de instrumentos de gestión de su institución educativa?				
13	¿Usted utiliza recursos de la comunidad en el desarrollo de sus clases?				
14	¿Usted rescata costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de la clase?				
15	¿Usted realiza visitas a las instituciones de la comunidad como parte de las clases?				
16	¿Usted promueve la participación de los estudiantes en las actividades programadas por su institución: fechas cívicas, aniversario, etc.?				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
17	¿Usted demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?				
18	¿Usted se capacita constantemente para mejorar el desarrollo de sus clases?				

19	¿Usted se capacita en el uso de las TIC y los paradigmas educativos basados en la tecnología?				
20	¿Usted se preocupa por el bienestar de los estudiantes y de la buena imagen de la institución educativa?				

Cuestionario sobre la Identidad Docente

CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIDAD DOCENTE

I. Presentación. Estimados(as) docentes, el presente instrumento tiene el objetivo de recabar información sobre la identidad docente, cuyos datos servirán para los efectos de una tesis doctoral en educación.

II. Indicaciones. Lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque con una X, la respuesta que considere conveniente.

Escala de valores

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	Identidad docente	1	2	3	4
	Identidad con la nación				
1	Percibe la identidad de los docentes con el Himno Nacional				
2	Percibe la identidad de los docentes con la Bandera Nacional				
3	Percibe la identidad de los docentes con el Escudo Nacional				
4	Percibe la identidad de los docentes con el patrimonio nacional				

	Identidad con la comunidad escolar				
5	Percibe la identidad de los docentes con el director de la comunidad escolar				
6	Percibe la identidad de los docentes con sus colegas de la comunidad escolar				
7	Percibe la identidad de los docentes con los estudiantes de la comunidad escolar				
8	Percibe la identidad de los docentes con los padres de familia la comunidad escolar				
	Identidad con la institución educativa				
9	Percibe la identidad de los docentes con la visión de la institución educativa				
10	Percibe la identidad de los docentes con la misión de la institución educativa				
11	Percibe la identidad de los docentes con los objetivos de la institución educativa				
12	Percibe la identidad de los docentes con las metas de la institución educativa				

13	Percibe la identidad de los docentes con las políticas de la institución educativa				
	Identidad con la profesión docente				
14	Percibe la identidad de los docentes con su vocación				
15	Percibe la identidad de los docentes con su enseñanza				
16	Percibe la identidad de los docentes con su pedagogía				
17	Percibe la identidad de los docentes con su formación profesional docente				

Validación del instrumento Identidad Docente

Lima, 1 de diciembre de 2020

Estimado (a):

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Presente.

Con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a), encargado de validar el contenido del instrumento de investigación, cuya tesis me servirá optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa.

Instrumento 01: Identidad docente

A través de este medio se le entrega formal de la operacionalización de la variable en estudio, con las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación. Usted llenará de acuerdo con su calidad profesional, criterios y experticia investigativa, con el propósito de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, durante este proceso de investigación.

Atentamente.



Mg. Néstor Hernán Cayra Puma

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El instrumento que adjunto tiene el propósito de validar el instrumento Identidad docente, cuya investigación corresponde al proceso de una tesis conducente a la obtención del grado académico de doctor en Educación, con mención en Gestión Educativa.

Instrucciones

La validación requiere de la lectura muy detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para determinar cualitativamente los criterios propuestos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Se deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos; también se ofrece un espacio requerido para las observaciones si las hubiera.


Juez N° 01

Fecha actual: 05/ 12 / 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 40 años



DR. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA
Dr. Administración
Mg. en Literatura
Especialidad Lengua y Literatura

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Juez 01

INTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE**Operacionalización de la variable.**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración
Identidad docente (Z)	Identidad con la nación (Z ₁)	Identidad con los símbolos patrios	1, 2, 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la nación. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con el patrimonio cultural	4	
	Identidad con la comunidad escolar (Z ₂)	Identidad con el director	5	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la comunidad escolar. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con los docentes	6	
		Identidad con los estudiantes	7	
		Identidad con los padres de familia	8	
	Identidad con la institución educativa (Z ₃)	Identidad con la visión de la institución educativa	9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la institución educativa. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la misión de la institución educativa	10	
		Identidad con los objetivos de la institución educativa	11	
		Identidad con las metas de la institución educativa	12	

		Identidad con las políticas de la institución educativa	13	
	Identidad con la profesión docente (Z ₄)	Identidad con la vocación docente	14	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la profesión docente. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la enseñanza del docente	15	
		Identidad con la pedagogía del docente	16	
		Identidad con la formación profesional docente	17	

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Identidad con la nación (Z ₁)	1	Percibe la identidad de los docentes con el Himno Nacional	X		X		X		X		
	2	Percibe la identidad de los docentes con la Bandera Nacional	X		X		X		X		
	3	Percibe la identidad de los docentes con el Escudo Nacional	X		X		X		X		
	4	Percibe la identidad de los docentes con el patrimonio nacional	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	5	Percibe la identidad de los docentes con el director de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	6	Percibe la identidad de los docentes con sus colegas de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	7	Percibe la identidad de los docentes con los estudiantes de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	8	Percibe la identidad de los docentes con los padres de familia la comunidad escolar	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	9	Percibe la identidad de los docentes con la visión de la institución educativa	X		X		X		X		
	10	Percibe la identidad de los docentes con la misión de la institución educativa	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

² El ítem tiene relación con el constructo (Perfil de competencias)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

	11	Percibe la identidad de los docentes con los objetivos de la institución educativa	X		X		X		X		
	12	Percibe la identidad de los docentes con las metas de la institución educativa	X		X		X		X		
	13	Percibe la identidad de los docentes con las políticas de la institución educativa	X		X		X		X		
Identidad con la profesión docente (Z ₄)	14	Percibe la identidad de los docentes con su vocación	X		X		X		X		
	15	Percibe la identidad de los docentes con su enseñanza	X		X		X		X		
	16	Percibe la identidad de los docentes con su pedagogía	X		X		X		X		
	17	Percibe la identidad de los docentes con su formación profesional docente	X		X		X		X		

Lima, 1 de diciembre de 2020

Estimado (a):

Dr. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Presente.

Con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a), encargado de validar el contenido del instrumento de investigación, cuya tesis me servirá optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa.

Instrumento 01: Identidad docente

A través de este medio se le entrega formal de la operacionalización de la variable en estudio, con las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación. Usted llenará de acuerdo con su calidad profesional, criterios y experticia investigativa, con el propósito de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, durante este proceso de investigación.

Atentamente.



Mg. Néstor Hernán Cayra Puma

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El instrumento que adjunto tiene el propósito de validar el instrumento Identidad docente, cuya investigación corresponde al proceso de una tesis conducente a la obtención del grado académico de doctor en Educación, con mención en Gestión Educativa.

Instrucciones

La validación requiere de la lectura muy detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para determinar cualitativamente los criterios propuestos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Se deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos; también se ofrece un espacio requerido para las observaciones si las hubiera.

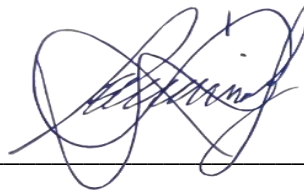
Juez N° 02

Fecha actual: 05/ 12 / 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Dr. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 40 años



Dr. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Juez 02

INTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Operacionalización de la variable.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración
Identidad docente (Z)	Identidad con la nación (Z ₁)	Identidad con los símbolos patrios	1, 2, 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la nación. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con el patrimonio cultural	4	
	Identidad con la comunidad escolar (Z ₂)	Identidad con el director	5	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la comunidad escolar. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con los docentes	6	
		Identidad con los estudiantes	7	
		Identidad con los padres de familia	8	
	Identidad con la institución educativa (Z ₃)	Identidad con la visión de la institución educativa	9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la institución educativa. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la misión de la institución educativa	10	
		Identidad con los objetivos de la institución educativa	11	
		Identidad con las metas de la institución educativa	12	
		Identidad con las políticas de la institución educativa	13	

	Identidad con la profesión docente (Z ₄)	Identidad con la vocación docente	14	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la profesión docente. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la enseñanza del docente	15	
		Identidad con la pedagogía del docente	16	
		Identidad con la formación profesional docente	17	

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN ES	Nº	Ítems	Claridad ⁵		Congruencia ⁶		Contexto ⁷		Dominio del Constructo ⁸		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Identidad con la nación (Z ₁)	1	Percibe la identidad de los docentes con el Himno Nacional	X		X		X		X		
	2	Percibe la identidad de los docentes con la Bandera Nacional	X		X		X		X		
	3	Percibe la identidad de los docentes con el Escudo Nacional	X		X		X		X		
	4	Percibe la identidad de los docentes con el patrimonio nacional	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	5	Percibe la identidad de los docentes con el director de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	6	Percibe la identidad de los docentes con sus colegas de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	7	Percibe la identidad de los docentes con los estudiantes de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	8	Percibe la identidad de los docentes con los padres de familia la comunidad escolar	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	9	Percibe la identidad de los docentes con la visión de la institución educativa	X		X		X		X		
	10	Percibe la identidad de los docentes con la misión de la institución educativa	X		X		X		X		

⁵ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

⁶ El ítem tiene relación con el constructo (Perfil de competencias)

⁷ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

⁸ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

	11	Percibe la identidad de los docentes con los objetivos de la institución educativa	X		X		X		X		
	12	Percibe la identidad de los docentes con las metas de la institución educativa	X		X		X		X		
	13	Percibe la identidad de los docentes con las políticas de la institución educativa	X		X		X		X		
Identidad con la profesión docente (Z ₄)	14	Percibe la identidad de los docentes con su vocación	X		X		X		X		
	15	Percibe la identidad de los docentes con su enseñanza	X		X		X		X		
	16	Percibe la identidad de los docentes con su pedagogía	X		X		X		X		
	17	Percibe la identidad de los docentes con su formación profesional docente	X		X		X		X		

Lima, 1 de diciembre de 2020

Estimado (a):

Dr. Edwin Cisneros Gonzales

Presente.

Con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a), encargado de validar el contenido del instrumento de investigación, cuya tesis me servirá optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa.

Instrumento 01: Identidad docente

A través de este medio se le entrega formal de la operacionalización de la variable en estudio, con las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación. Usted llenará de acuerdo con su calidad profesional, criterios y experticia investigativa, con el propósito de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, durante este proceso de investigación.

Atentamente.



Mg. Néstor Hernán Cayra Puma

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El instrumento que adjunto tiene el propósito de validar el instrumento Identidad docente, cuya investigación corresponde al proceso de una tesis conducente a la obtención del grado académico de doctor en Educación, con mención en Gestión Educativa.

Instrucciones

La validación requiere de la lectura muy detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para determinar cualitativamente los criterios propuestos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Se deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos; también se ofrece un espacio requerido para las observaciones si las hubiera.

Juez N° 03

Fecha actual: 05/ 12 / 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Dr. Edwin Cisneros Gonzales

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 40 años

Dr. Edwin Cisneros Gonzales

Juez 03

INTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Operacionalización de la variable.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración
Identidad docente (Z)	Identidad con la nación (Z ₁)	Identidad con los símbolos patrios	1, 2, 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la nación. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con el patrimonio cultural	4	
	Identidad con la comunidad escolar (Z ₂)	Identidad con el director	5	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la comunidad escolar. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con los docentes	6	
		Identidad con los estudiantes	7	
		Identidad con los padres de familia	8	
	Identidad con la institución educativa (Z ₃)	Identidad con la visión de la institución educativa	9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la institución educativa. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la misión de la institución educativa	10	
		Identidad con los objetivos de la institución educativa	11	
		Identidad con las metas de la institución educativa	12	
		Identidad con las políticas de la	13	

		institución educativa		
	Identidad con la profesión docente (Z ₄)	Identidad con la vocación docente	14	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la profesión docente. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la enseñanza del docente	15	
		Identidad con la pedagogía del docente	16	
		Identidad con la formación profesional docente	17	

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	N°	Ítems	Claridad ⁹		Congruencia ¹⁰		Contexto ¹¹		Dominio del Constructo ¹²		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Identidad con la nación (Z ₁)	1	Percibe la identidad de los docentes con el Himno Nacional	X		X		X		X		
	2	Percibe la identidad de los docentes con la Bandera Nacional	X		X		X		X		
	3	Percibe la identidad de los docentes con el Escudo Nacional	X		X		X		X		
	4	Percibe la identidad de los docentes con el patrimonio nacional	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	5	Percibe la identidad de los docentes con el director de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	6	Percibe la identidad de los docentes con sus colegas de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	7	Percibe la identidad de los docentes con los estudiantes de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	8	Percibe la identidad de los docentes con los padres de familia la comunidad escolar	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	9	Percibe la identidad de los docentes con la visión de la institución educativa	X		X		X		X		
	10	Percibe la identidad de los docentes con la misión de la institución educativa	X		X		X		X		

⁹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

¹⁰ El ítem tiene relación con el constructo (Perfil de competencias)

¹¹ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

¹² El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

	11	Percibe la identidad de los docentes con los objetivos de la institución educativa	X		X		X		X		
	12	Percibe la identidad de los docentes con las metas de la institución educativa	X		X		X		X		
	13	Percibe la identidad de los docentes con las políticas de la institución educativa	X		X		X		X		
Identidad con la profesión docente (Z ₄)	14	Percibe la identidad de los docentes con su vocación	X		X		X		X		
	15	Percibe la identidad de los docentes con su enseñanza	X		X		X		X		
	16	Percibe la identidad de los docentes con su pedagogía	X		X		X		X		
	17	Percibe la identidad de los docentes con su formación profesional docente	X		X		X		X		

Lima, 1 de diciembre de 2020

Estimado (a):

Dr. Juan Félix Quispe Gonzales

Presente.

Con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a), encargado de validar el contenido del instrumento de investigación, cuya tesis me servirá optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa.

Instrumento 01: Identidad docente

A través de este medio se le entrega formal de la operacionalización de la variable en estudio, con las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación. Usted llenará de acuerdo con su calidad profesional, criterios y experticia investigativa, con el propósito de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, durante este proceso de investigación.

Atentamente.



Mg. Néstor Hernán Cayra Puma

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El instrumento que adjunto tiene el propósito de validar el instrumento Identidad docente, cuya investigación corresponde al proceso de una tesis conducente a la obtención del grado académico de doctor en Educación, con mención en Gestión Educativa.

Instrucciones

La validación requiere de la lectura muy detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para determinar cualitativamente los criterios propuestos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Se deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos; también se ofrece un espacio requerido para las observaciones si las hubiera.

Juez N° 04

Fecha actual: 05/ 12 / 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Dr. Juan Félix Quispe Gonzales

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 20 años



Dr. Juan Félix Quispe Gonzales

Juez 04

INTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Operacionalización de la variable.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional/ Valoración
Identidad docente (Z)	Identidad con la nación (Z ₁)	Identidad con los símbolos patrios	1, 2, 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la nación. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con el patrimonio cultural	4	
	Identidad con la comunidad escolar (Z ₂)	Identidad con el director	5	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la comunidad escolar. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con los docentes	6	
		Identidad con los estudiantes	7	
		Identidad con los padres de familia	8	
	Identidad con la institución educativa (Z ₃)	Identidad con la visión de la institución educativa	9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la institución educativa. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la misión de la institución educativa	10	
		Identidad con los objetivos de la institución educativa	11	
		Identidad con las metas de la institución educativa	12	
		Identidad con las políticas de la	13	

		institución educativa		
	Identidad con la profesión docente (Z ₄)	Identidad con la vocación docente	14	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de Identidad con la profesión docente. Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
		Identidad con la enseñanza del docente	15	
		Identidad con la pedagogía del docente	16	
		Identidad con la formación profesional docente	17	

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	N°	Ítems	Claridad ¹³		Congruencia ¹⁴		Contexto ¹⁵		Dominio del Constructo ¹⁶		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Identidad con la nación (Z ₁)	1	Percibe la identidad de los docentes con el Himno Nacional	X		X		X		X		
	2	Percibe la identidad de los docentes con la Bandera Nacional	X		X		X		X		
	3	Percibe la identidad de los docentes con el Escudo Nacional	X		X		X		X		
	4	Percibe la identidad de los docentes con el patrimonio nacional	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	5	Percibe la identidad de los docentes con el director de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	6	Percibe la identidad de los docentes con sus colegas de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	7	Percibe la identidad de los docentes con los estudiantes de la comunidad escolar	X		X		X		X		
	8	Percibe la identidad de los docentes con los padres de familia la comunidad escolar	X		X		X		X		
Identidad con la institución educativa (Z ₃)	9	Percibe la identidad de los docentes con la visión de la institución educativa	X		X		X		X		
	10	Percibe la identidad de los docentes con la misión de la institución educativa	X		X		X		X		

¹³ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

¹⁴ El ítem tiene relación con el constructo (Perfil de competencias)

¹⁵ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

¹⁶ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

	11	Percibe la identidad de los docentes con los objetivos de la institución educativa	X		X		X		X		
	12	Percibe la identidad de los docentes con las metas de la institución educativa	X		X		X		X		
	13	Percibe la identidad de los docentes con las políticas de la institución educativa	X		X		X		X		
Identidad con la profesión docente (Z ₄)	14	Percibe la identidad de los docentes con su vocación	X		X		X		X		
	15	Percibe la identidad de los docentes con su enseñanza	X		X		X		X		
	16	Percibe la identidad de los docentes con su pedagogía	X		X		X		X		
	17	Percibe la identidad de los docentes con su formación profesional docente	X		X		X		X		

