

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**RELACIÓN ENTRE EL COACHING EDUCATIVO Y LAS  
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES, EN LA  
UNIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA UNIVERSIDAD DE LOS  
LAGOS, OSORNO, CHILE, 2020**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Mag. Pablo Andrés Vera Reyes**

**ORCID: 0000-0001-6999-2472**

**Asesor:**

**Dr. Luis Celerino Catacora Lira**

**ORCID: 0000-0002-7823-9316**

Para obtener el grado académico de:

**DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TACNA-PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**RELACIÓN ENTRE EL COACHING EDUCATIVO Y LAS  
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES, EN LA  
UNIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA UNIVERSIDAD DE LOS  
LAGOS, OSORNO, CHILE, 2020**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Mag. Pablo Andrés Vera Reyes**

**ORCID: 0000-0001-6999-2472**

**Asesor:**

**Dr. Luis Celerino Catacora Lira**

**ORCID: 0000-0002-7823-9316**

Para obtener el grado académico de:

**DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TACNA-PERÚ**

**2024**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
ESCUELA DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN  
EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**RELACIÓN ENTRE EL COACHING EDUCATIVO Y LAS  
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES, EN LA  
UNIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA UNIVERSIDAD DE  
LOS LAGOS, OSORNO, CHILE, 2020**

Presentada por:

**Mg. PABLO ANDRÉS VERA REYES**

Tesis sustentada y aprobada el 02 de julio de 2024; ante el siguiente jurado

Examinador:

**PRESIDENTE: Dra. Nelly Antonieta Bernarda KUONG DE DELGADO**

**SECRETARIO: Dra. Cecilia Claudia MONTESINOS VALENCIA**

**VOCAL: Dra. Rina María ÁLVAREZ BECERRA**

**ASESOR: Dr. Luis Celerino CATAORA LIRA**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Pablo Andrés Vera Reyes en calidad de Magister en Dirección y Liderazgo para la Gestión Educacional, estudiante del Doctorado en Educación, con mención en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con RUT (DNI) 13.735.628-7, ser autor de la tesis denominada: **RELACIÓN ENTRE EL COACHING EDUCATIVO Y LAS COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES, EN LA UNIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS, OSORNO, CHILE, 2020**, con asesor: Dr. Luis Celerino Catacora Lira.

### DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Educación, mención Gestión Educativa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 20% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad

del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 02 de julio de 2024



Pablo Andrés Vera Reyes

13.735.628-7

---

Nombres y apellidos DNI

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación....

A mi hermosa familia, a mi compañera de vida, Ivanna, mis hijos Diego, Tomás y Pablo, quienes fueron la motivación cuando pasé por momentos donde creía inalcanzable finalizar, de estos momentos, aprendí mucho, pude tomar conciencia, identifiqué las alternativas para generar un compromiso y de esta forma llegar al objetivo.

Esta tesis es un claro testimonio de la dedicación y constancia, en el largo camino hacia la adquisición de nuevos saberes.

Que tu mejor maestro sea tú último error... (Ralph Nader)

## **AGRADECIMIENTOS**

En este momento de culminación, me gustaría expresar mis más sinceros agradecimientos, a todas las personas que han contribuido de manera significativa a la realización de esta tesis doctoral.

Agradecer a mi asesora, por su guía, apoyo y dedicación a lo largo de todo este proceso.

Finalmente, este logro no solo es mío, sino de todos aquellos que han formado parte de mi camino académico y personal. A cada uno, les doy las gracias.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	iv
PÁGINA DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	Xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE APÉNDICES	xiii
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>3</b>
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2.1 Interrogante principal	9
1.2.2 Interrogantes secundarias	9
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.4.1 Objetivo general	13
1.4.2 Objetivos específicos	13
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>14</b>
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
Antecedentes internacionales	14
Antecedentes nacionales	17
2.2 BASES TEÓRICAS	20
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	29
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>33</b>
3.1 HIPÓTESIS	33
3.1.1 Hipótesis general	33
3.1.2 Hipótesis específicas	33
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	35
3.2.1 Identificación de la variable independiente	35
3.2.2 Identificación de la variable dependiente	35
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	36

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	37
3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.7.1 Unidad de Estudio	38
3.7.2 Población	38
3.7.3 Muestra	39
3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	40
3.8.1 Procedimientos	40
3.8.2 Técnicas	40
3.8.3 Instrumentos	41
3.8.4 Validez del instrumento.	42
3.8.5 Confiabilidad del instrumento	43
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	46
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	46
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	47
4.3 RESULTADOS	47
4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA	65
4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	68
4.6 DISCUSIÓN	72
<b>CONCLUSIONES</b>	76
<b>RECOMENDACIONES</b>	77
<b>REFERENCIAS</b>	79
<b>APÉNDICES</b>	83
- Matriz de consistencia del informe final de tesis	84
- Instrumentos utilizados	86
- Matriz de datos	112

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición de indicadores de acuerdo a cada dimensión la variable competencias pedagógicas	35
Tabla 2. Dimensiones, indicadores, ítems y escala de la variable dependiente	35
Tabla 3. Datos específicos del instrumento aplicado de coaching educativo	41
Tabla 4. Datos específicos del instrumento aplicado de competencias pedagógicas	42
Tabla 5. Resultados de Confiabilidad de los instrumentos utilizados	43
Tabla 6. Niveles de confiabilidad	44
Tabla 7. Resultados de la variable coaching educativo	51
Tabla 8. Resumen de los resultados obtenidos de la variable coaching educativo	52
Tabla 9. Resultados de la variable competencias pedagógicas	53
Tabla 10. Resumen de los resultados obtenidos de la variable Competencias Pedagógicas	55
Tabla 11. Resultados del indicador Metodologías activas	57
Tabla 12. Resumen de los resultados obtenidos del indicador metodologías activas.	58
Tabla 13. Resultados del indicador proceso de evaluación	60
Tabla 14. Resumen de los resultados obtenidos del indicador proceso de evaluación	61
Tabla 15. <i>Resultados del indicador habilidades sociales</i>	63
Tabla 16. Prueba de normalidad	67
Tabla 17. Correlación Coaching educativo y estrategias didáctica	68
Tabla 18. Correlación coaching educativo y estrategias evaluativas	69

Tabla 19. Correlación coaching educativo y estrategias socioemocionales.	71
Tabla 20. Correlación coaching educativo y competencias pedagógicas.	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.Distribución de la variable género	48
Figura 2.Distribución de la variable edad	49
Figura 3.Distribución de la variable años de docencia	50
Figura 4.Distribución de la variable coaching educativo	53
Figura 5.Distribución de la variable competencias pedagógicas	55
Figura 6.Distribución del indicador metodologías activas	59
Figura 7.Distribución del indicador proceso de evaluación	61
Figura 8.Distribución del indicador habilidades sociales	65

## RESUMEN

Esta tesis doctoral investigó la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes de la unidad de formación técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020. El estudio se basa en la comprensión del coaching educativo como un proceso temporal y no directivo, en el cual el coach se abstiene de emitir juicios y transferir conocimientos, y el coachee, que pudiese ser, el docente o los estudiantes, dirige su proceso a través de conversaciones reflexivas. Los resultados revelaron que el coaching educativo se relaciona positivamente con las competencias pedagógicas de los docentes. Sin embargo, se identificaron áreas que necesitan mejorar, como en el proceso de evaluación, donde un 10% de los docentes necesita mejorar. Del indicador, habilidades sociales, solo un 2% de los docentes se encuentran en el nivel "necesita mejorar" lo cual puede atribuirse a una limitada formación. Además, se observaron obstáculos en la implementación de metodologías activas para el desarrollo de competencias con un porcentaje de 24% en el nivel necesita mejorar. Como recomendaciones, se sugiere brindar formación en metodologías activas, técnicas de evaluación y fortalecer las habilidades sociales mediante programas de perfeccionamiento, utilizando la metodología del coaching educativo. En resumen, esta tesis doctoral destaca la importancia estadísticamente significativa del coaching educativo para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes y promover su desarrollo profesional.

**Palabras clave:** Coaching educativo, competencias pedagógicas, formación técnica, proceso de evaluación, metodologías activas, habilidades sociales, docente.

## ABSTRACT

This doctoral thesis investigated the relationship between educational coaching and the pedagogical competencies of teachers at the technical training unit of the University of Los Lagos, Osorno, Chile, 2020. The study is based on the understanding of educational coaching as a temporary process and non-directive, in which the coach refrains from passing judgment and transferring knowledge, and the coachee, who could be the teacher or the students, directs their process through reflective conversations. The results revealed that educational coaching is positively related to teachers' pedagogical competencies. However, areas that need improvement were identified, such as in the evaluation process, where 10% of teachers need improvement. Of the indicator, social skills, only 2% of teachers are at the "needs improvement" level, which can be attributed to limited training. In addition, obstacles were observed in the implementation of active methodologies for the development of competencies with a percentage 24% in the level needs to improve. As recommendations, it is suggested to provide training in active methodologies, evaluation techniques and strengthen social skills through improvement programs, using the methodology of educational coaching. In summary, this doctoral thesis highlights the statistical importance significant role of educational coaching to strengthen teachers' pedagogical skills and promote their professional development.

Key words: Educational coaching, pedagogical skills, technical training, evaluation process, active methodologies, social skills, teacher.

## INTRODUCCIÓN

Este tema surgió con la intención de comprender un poco más sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y por qué algunos docentes presentan dificultades, cuando desean incorporar estrategias. No existe una metodología ideal, cada profesor tiene su manera de teorizar y entender el proceso de aprendizaje, pero lo que todos tienen en común es el deseo de que este aprendizaje formal tenga lugar dentro del aula a partir de las mediaciones propuestas. Es necesario que la comunidad educativa, (re)piense el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado, como un proceso en construcción, y priorice, el concepto del estudiante como protagonista, teniendo en cuenta su desarrollo, que hoy ocurre mucho más rápido que hace unos años. Con el escenario educativo actual, se percibe la necesidad de una reflexión sobre cómo y por qué enseñar.

En este sentido, el objetivo de esta investigación es levantar información para determinar la importancia de la formación docente bajo la metodología del coaching aplicado al ámbito educativo. Por lo tanto, fue necesario conceptualizar el coaching a la educación; identificar las estrategias existentes de formación docente en coaching, apuntando al proceso de enseñanza-aprendizaje; y, señalar las estrategias de coaching que potencian el protagonismo del estudiantado por medio de la mediación pedagógica. Mucho se ha hablado del Coaching orientado al mundo Educativo en la actualidad y, donde cada vez es más conocido y se está aplicando desde la educación inicial hasta la educación superior. Pero después de todo, ¿qué es el Coaching Educativo? ¿Cuál es la formación necesaria para este profesional?.

El coaching es una herramienta que ayuda a las personas a avanzar en diferentes áreas de interés. El proceso está mediado por un especialista profesional, denominado coach, que establece una relación de asociación con su coachee, que lo ayuda a identificar su potencial, determinar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo y a alcanzar estos mismos, con el propósito de lograr resultados a partir de las habilidades que se logran desarrollar durante su proceso de cambio. Este estudio fue



creado para determinar la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas y a partir de los resultados que se levanten, establecer un plan de formación docente para incorporar el uso de la estrategia del Coaching con el afán de que puedan descubrir su potencial, estimular la comunicación, la creatividad, la interacción con el estudiantado y con el mundo, el desarrollo de habilidades sociales, destrezas cognitivas, emocionales y su organización personal.

En base a esto, se busca mostrar que el Coaching puede ser una alternativa para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, para que, por medio de esto, puedan impactar en los aprendizajes de los estudiantes. En la actualidad, el foco de la discusión se ha centrado en la formación del profesional que se autodenomina coach educativo, esperando que este pueda tener una especialización o formación académica que implique trabajar con personas en áreas educativas o psicoeducativas.

La investigación se encuentra estructurada por capítulos, a saber: El capítulo I refleja el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos. El capítulo II, expone el Marco Teórico donde se analizan los antecedentes internacionales y nacionales; así como las bases teóricas y la definición de conceptos. El capítulo III, es el Marco Metodológico donde se exponen las hipótesis, variables, tipo y diseño de la investigación, nivel del estudio, ámbito y tiempo social de la investigación, población, muestra y los procedimientos, técnicas e instrumentos.

El capítulo IV referido a los resultados está constituido por la descripción del trabajo de campo, diseño de la presentación de los resultados, prueba estadística y comprobación de hipótesis representada por la discusión. Finalmente, se plantean las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La educación es considerada como el motor del crecimiento y uno de las herramientas más poderosas para disminuir los índices de pobreza, elevar la salud, conseguir equidad de género, la paz y niveles óptimos de estabilidad. Genera de igual manera, utilidades elevadas y permanentes referidos a ingreso, constituyendo el elemento más trascendental para responder a la igualdad de oportunidades (Banco Mundial, 2022). Lo anterior se podría considerar como la piedra angular, debido a la situación mundial que se vive actualmente, que trastoca factores económicos, políticos, ambientales y sociales, sin embargo, al mismo tiempo entrega, la posibilidad de reflexionar, de cuáles son las necesidades que la sociedad presenta hoy. También a raíz del COVID-19, se puede ver que la vida de un día a otro cambia y de acuerdo a esto, no es atrevido señalar, que no estábamos suficientemente equipados para enfrentarlo y un espacio que lo ha resentido es la educación (Jayson & Vargas , 2020).

Una alta proporción del planeta y por consecuencia un elevado porcentaje de estudiantes, les afecto de distintas maneras, pasar de clases presenciales, a los estudios en línea, organizados espontáneamente y con premura, lo que generó dificultades e incremento la deserción, exclusión y marginación. Frente a este escenario adverso, nace la pregunta: ¿Cómo seguimos? Esta pregunta plantea grandes retos, que, para este estudio, apunta directamente al nivel educativo terciario o superior, lugar donde se impulsaron una serie de mecanismos para entregar soluciones a los problemas tecnológicos, logísticos, de recursos y lo fundamental, capacitar para ceder los instrumentales necesarios a los docentes para ejercer su labor. Se tiene claridad, que la profesión docente considera la integración de conceptos, habilidades y actitudes, para lograr un desempeño eficiente en sus prácticas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje (Zegarra Huamán & Velásquez , 2016). Otro aspecto a destacar, es la relevancia que adquiere el rol docente en su desempeño pedagógico ya que este exige

un alto nivel de sensibilidad, son sus propias emociones, y la de sus estudiantes, de esta manera proporciona relaciones interpersonales adecuadas, que se produce a la interna de las instituciones (Costa & Palma , 2021).

Lo anterior, plantea otra encrucijada, que se relaciona directamente con el fortalecimiento de las competencias pedagógicas de los docentes, un área involucrada en varias disciplinas de la formación profesional, siendo un compromiso ético y social reconocido por la amplia comunidad que pertenece a las Instituciones de Educación Superior (IES), y que es aún mayor, en las carreras profesionales que se vinculan con la formación docente. Esta última, es tratada como un campo de estudio más, que involucra la teoría, el análisis, la crítica y la reflexión, vinculada a los procesos investigativos de este campo, desde el diseño y desarrollo pedagógico curricular, hasta la gestión de la misma (Moreno & Leyva, 2022).

El interés por el aprendizaje se ha dado principalmente, por formar talento humano altamente preparado, que pueda enfrentar los nuevos desafíos, lo que ha llevado a transitar de un modelo basado en contenidos, a un modelo basado en competencias. Este modelo, ha tenido como intención, vincular las carreras de pregrado, de nivel universitario, para identificar desempeños claves de una profesión, por medio de una bidireccionalidad con el medio socio productivo, ya sea nacional e internacional. Esto provocó una transformación en el rol del docente y ha permitido la activación del rol del estudiante, para resignificar su proceso de aprendizaje.

Asimismo, la calidad de la docencia creó esfuerzos que buscaban renovar las clásicas e instaladas metodologías pasivas, por metodologías activas y participativas, cambiando el paradigma centrado en la enseñanza, a un modelo con una clara orientación al aprendizaje. Este modelo basado en competencias, que actualmente las IES, lo tienen declarado en sus modelos educativos institucionales, busca que el estudiante sea el protagonista, de manera activa, encontrando sentido a lo que debe aprender, por medio de saberes, conceptuales, procedimentales y actitudinales, para de esta forma, construir un conocimiento coherente y organizado. En este nuevo enfoque,

el docente debió modificar y resetear su tradicional forma de ejercer la docencia, pasando de un rol protagónico a un rol de mediador, de facilitador y guía del proceso enseñanza aprendizaje. Siguiendo con la idea, las IES, se vieron obligadas a incentivar la investigación para saber cuáles eran las competencias pedagógicas, (una de las variables para esta investigación), que requerían los docentes, apuntando, a un desarrollo de aprendizajes más profundos, significativo y con sentido para sus estudiantes (Villarroel & Bruna , 2017).

También es importante señalar que, la educación por medio de las investigaciones, busca seguir incorporando nuevas metodologías, estrategias e innovaciones, como parte de los procesos de mejora continua. En este sentido, la necesidad de formar estudiantes y futuros profesionales cada vez más competentes, por medio de estas nuevas estrategias, involucra descubrir y liberar el potencial e incrementar al máximo su desempeño, fomentando la autonomía, logrando alcanzar sus objetivos, que pueda tomar conciencia y sea capaz de resolver problemas del contexto, lo que se alinea con el modelo de coaching educativo que es la otra variable para este estudio.

Sánchez y Boronat ( 2014), indagaron acerca de los principios del coaching en los sistemas de preparación en la antigua Grecia, donde se destaca, el método socrático conocido como mayéutica. Sócrates les solicita a sus aprendices que resuelvan problemas por medio de preguntas, de esta forma podría ayudarles a revelar su verdadero potencial. Por su parte Bou (2013), indica que la palabra coach emana del húngaro y hace referencia a un transporte impulsado por tracción animal que sirve para trasladar a personas de un lugar a otro. Afirma también, que la definición anterior, destella el significado actual del coaching, ya que moviliza a las personas de donde se encuentran hoy, hasta donde quieran estar mañana. Esto plantea otro desafío para las IES, que los insta a la mejora continua de sus procesos formativos. No se trata solamente de innovar el curriculum, también implica, la adopción de nuevas competencias para sus docentes, de las que se destacan; compromiso, calidad y eficacia, que se encuentra estrechamente vinculado con su desarrollo profesional.

Por otra parte, se relaciona con los procesos de acreditación institucional a las que se encuentran sometidas las instituciones de educación superior en todo el mundo, quienes han establecidos criterios y estándares mínimos necesarios emanados desde la política pública y agencias acreditadoras, donde la docencia, es considerado como el conjunto de políticas y mecanismos destinados a asegurar la calidad de la formación, que involucra, métodos pedagógicos y procedimientos evaluativos (Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile, 2020).

Como se ha venido comentando, es clave que los docentes consoliden sus competencias pedagógicas para ejecutar sus tareas de manera eficiente, y esto se podría realizar generando una alianza estratégica con la metodología de coaching educativo, observando los fenómenos con atención, siendo un espejo fiel de sus estudiantes, comunicándose de manera asertiva y utilizando preguntas enfocadas, para que estos, tomen conciencia, identifiquen su potencial, logren un compromiso con su proceso formativo, inspirado y motivado por sus profesores. Producto de esta necesidad, la de transformar al docente en un guía o facilitador del aprendizaje, se ha podido formular la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes?.

Una vez planteada la interrogante con el fin de entregar una respuesta, se presenta la institución seleccionada para el estudio, que es, la Universidad de Los Lagos (ULagos), específicamente la Unidad de Formación Técnica sede Osorno, Chile, año 2020. Esta institución es una entidad de educación superior, estatal, autónoma y regional, con sentido democrático y humanista. Su misión es formar integralmente a técnicos, profesionales y postgraduados, generando y transmitiendo conocimiento, con énfasis en una investigación pertinente (Modelo Educativo Ulagos, 2020).

La tarea de establecer ciertos parámetros de cómo se debe abordar la docencia, es parte de los sistemas de aseguramiento de la calidad y a raíz del proceso de evaluación de la docencia realizada por los estudiantes, el periodo 2020, se aprecia al

sistematizar la información y posterior análisis de los datos, una situación que activa las alertas, específicamente por los resultados obtenidos, muy preocupantes y esto se describe con un porcentaje que no deja de sorprender, identificando a docentes encasillados en el nivel básico, no pudiendo alcanzar, un porcentaje significativo de los niveles esperados como el intermedio y avanzado (Dirección de Análisis Institucional Ulagos , 2021). En lo esencial, el instrumento evaluativo considera dimensiones como: estrategias didácticas, evaluativas y habilidades sociales o socioemocionales, que utilizan los docentes, en las diferentes actividades curriculares que implementan en el semestre.

En relación a la problemática expuesta, las causas pueden ser múltiples, pero producto de lo que se ha podido evidenciar en base a los resultados, estos demuestran que se relaciona a tres y tiene que ver, en como el docente está haciendo uso de metodologías activas, el proceso de evaluación y las habilidades sociales al momento de interactuar con los estudiantes, para el establecimiento de acuerdos o planificar procesos de retroalimentación y otros (Dirección de Análisis Institucional Ulagos , 2021).

De acuerdo con los libros para el proceso de innovación del curriculum, elaborado por la Unidad de Desarrollo Docente y Curricular (UDEDOC), donde se establecen los pasos para la elaboración del programa de asignatura y la guía de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, donde se puede señalar que conceptualmente el programa de asignatura es la que se encuentra estructurada para otorgar toda la información que necesita el docente para desarrollar su trabajo académico y de esta manera, alcanzar los niveles de competencias por medio de los resultados de aprendizaje y sus respectivos saberes, que tributan al perfil de egreso y por ende, conducen a la titulación.

Este programa de asignatura se encuentra alineado con el Modelo Educativo Institucional, basado en competencias, que alcanza vínculos particulares que lo hacen diferente de aquellos programas basados en contenidos. Esta distinción, viene dada,

por una parte, por la incorporación de los Sistemas de Créditos Transferibles (SCT-Chile), competencias de formación integral, profesionales y resultados de aprendizaje (UDEDOC, 2017).

Así mismo, la elaboración del instrumento denominado guía de planificación del aprendizaje, busca operacionalizar el Modelo Educativo Institucional en el aula, mediante la gestión del docente. Las tendencias actuales en educación declaradas por la OCDE lo sustentan, razón por la cual, la Universidad de Los Lagos, adquiere este compromiso, y lo articula con el Proyecto de Desarrollo Estratégico, todo esto, vinculado con el reconocimiento y fortalecimiento de la profesión docente, al mismo tiempo, se definen políticas orientadas a clarificar las competencias docentes y el perfil con el que se caracteriza, para su desarrollo en la Universidad. En esta misma línea, el sentido de la guía de aprendizaje, viene dado principalmente, por la focalización del modelo educativo en la figura del estudiante, que en el semestre deberá desarrollar actividades junto al docente, este último, denominado como docencia directa y también sin el docente, denominado como trabajo autónomo, creando de esta forma un compromiso pedagógico-didáctico, que facilita al docente su planificación el que se encuentra establecido en 18 semanas, que es el tiempo en el cual se extiende el curso en un semestre académico (UDEDOC, 2017).

Como el tema ha sido poco discutido en educación, este estudio permitirá dar a conocer, la relación que ocurre, entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas, con el fin de identificar si existe o no vinculo. Si bien cierto, se ha efectuado una sistemática revisión de la literatura para identificar y analizar la información existente, es necesario señalar, que esta investigación se sustentará principalmente en la propuesta de Ravier (2021), quien plantea que el coaching educativo no es un tipo de coaching diferente, sino que básicamente es aplicar los principios, las competencias, estructura de conversación y seguimiento, utilizado en coaching profesional, direccionado a la educación (Ravier et al., 2017). En este escenario, se espera por medio de los resultados que arroje la investigación se pueda crear un plan para proponer y/o aportar en la solución del problema identificado, por

medio de los principios, fundamentos y sentido del coaching aplicado al ámbito educativo, y como a partir de esta metodología, se puede fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, destacando en todo momento su labor como un agente de cambio activo en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### ***1.2.1 Interrogante Principal***

¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020?

### ***1.2.2 Interrogantes Secundarias***

¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las estrategias didácticas de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020?

¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las estrategias evaluativas de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020?

¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las estrategias socioemocionales de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020?



### 1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se justifica desde la teoría ya que presenta los principios, fundamentos y el sentido del coaching, aplicado al ámbito educativo para posteriormente profundizar con sus ideas y como a partir de esto, es posible establecer ciertos lineamientos que busquen generar cambios en los docentes y, por consecuencia, en los aprendizajes de los estudiantes, para lograr sus objetivos.

Desde la perspectiva práctica, se podría decir que se justifica debido a que, una vez con la información recopilada y de acuerdo a lo detectado se pueda crear un plan y de esta manera, ayude a fortalecer el rendimiento de los docentes, específicamente, sus competencias pedagógicas, lo que provocará una transformación de como concibe la docencia, por medio del aprender en lugar de enseñar, basado en un proceso de acompañamiento para seguir potenciando su didáctica, evaluación y sus habilidades sociales, para establecer relaciones con un alto grado de humildad, flexibilidad, gestionando sus emociones y de esta forma, apoyar a que la trayectoria formativa del estudiante sea exitosa.

Los futuros beneficiados con este estudio, son los docentes de la unidad de formación técnica de la Universidad de Los Lagos, para que una vez levantada la información correspondiente en base a los instrumentos o encuestas que se aplicarán, sea posible proponer una estrategia para que los académicos alcancen integrar este nuevo conocimiento y lo apliquen con sus estudiantes en el proceso de aprendizaje con estos. Tomando en consideración la relevancia de este proceso que buscará potenciar las competencias pedagógicas, es sin duda, un nuevo aporte e insumo, en los mecanismos del desarrollo docente establecidos en la institución. Metodológicamente, este estudio se justifica ya que para recopilar información se utilizó la técnica de encuesta, que se plasmará en dos cuestionarios. En este orden de cosas, se busca identificar, el grado de aplicación por parte de los docentes de estrategias didácticas, evaluativas y habilidades socioemocionales y, por otro lado, una encuesta para

determinar el nivel de conocimiento de la metodología de coaching educativo, y el nivel de relación existente a quienes serán parte de la presente investigación.

Cuando se reflexiona sobre la esencia del coaching, existe un gran acuerdo que su esencia, es no directivo, esto es fundamental para alinearlos a los propósitos del ámbito educativo y obtener lo mejor de los estudiantes. Muchas veces, es posible escuchar en algunas comunidades educativas que el docente tiene como función principal guiar y acompañar a sus estudiantes para que ellos mismo puedan descubrir y desarrollar su potencial. Si admitimos esta premisa, se puede interpretar que en todas las personas existe un potencial mayor, diferente al que normalmente mostramos día a día, y, por lo tanto, este potencial, no estaría sujeto a que otra persona nos comparta su conocimiento o experiencia, sino que, por medio de un proceso de indagación y de expansión de nuestro nivel de conciencia, es posible alcanzarlo. Sin embargo, esta consigna trata de aceptar la siguiente realidad; cualquier persona posee un conocimiento por despertar, sólo necesita el contexto adecuado para que salga a la luz (Garrido, 2015).

La metodología de coaching educativo, no directivo, busca cambios en los sujetos, ya que sin acción no existe el movimiento, o sea, no existe aprendizaje, lo que lleva a que las personas o un equipo, les fuera imposible conseguir objetivos y metas que se proponen, lo que equivaldría, al fin último del coaching educativo (Bou, 2013).

Al mismo tiempo, se espera con este trabajo, definir un plan para potenciar las competencias pedagógicas del profesorado, que involucra lo conceptual, procedimental y actitudinal (Bou, 2013), ya que los elementos que se aportarán desde el modelo de coaching educativo, son principalmente la atención fenomenológica, espejear, comunicación y preguntas enfocadas (Ravier L. , 2016). Se espera pasar de la educación tradicional, hacia una educación más vanguardista (Bou, 2013).

Lo anterior se encasilla bajo los postulados del coaching, lo primero, la toma de conciencia, todas las personas, poseen la capacidad de darse cuenta de las cosas y

a partir de esto, reconocer que poseemos plena libertad tomar nuestras propias decisiones y lo que queramos, que sería el segundo principio, ser responsables, que debemos comprometernos con el otro al momento de interactuar de forma coherente, frente a todas las implicancias que tienen estos principios (Ravier et al., 2017). Es importante señalar, que se considerarán elementos metodológicos que reforzaran al docente, no solo en su actitud, sino también con herramientas, donde realmente entenderá que el estudiante es una persona con emociones y sentimientos, con una historia, con conocimientos previos, para fortalecer ciertas áreas que se encuentran como oportunidades de mejora (Bou, 2013).

Para entender el coaching, hay que indicar que su modelo plantea lo siguiente, en la educación tradicional es el docente quien mantiene el control y en muchas ocasiones pasa por alto algunas técnicas de adquisición del aprendizaje de sus estudiantes. Dado que el coaching se enmarca dentro del paradigma del aprender a aprender, donde el foco está en potenciar los procesos cognitivos de análisis, síntesis, formando estudiantes críticos y reflexivos (Bou, 2013). Esta metodología, como ya se ha señalado, es por medio del auto aprendizaje, donde las actividades cooperativas son redireccionadas para la formación de estudiantes libres, conscientes, capaces, autónomos y competitivos.

En este sentido, la presente investigación toma una importancia fundamental con los docentes, ya que, una vez identificada las áreas a potenciar, esto reforzará la confianza, para que puedan hacer las cosas de manera diferente. En este mismo orden de cosas, es necesario mencionar su utilización, ya con esto, es posible encontrar algunas de las respuestas a la falta de confianza, motivación, compromiso, actitudes reactivas para que se logren modificar y sean verdaderos agentes de cambios (Bou, 2013), buscando consolidar la docencia y revertir los resultados de la evaluación a esta misma realizada el 2020, en la unidad de formación técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile (DAI, 2021).

Finalmente, es posible justificar la relevancia de la investigación, por su contribución a los estudios sobre la formación docente.

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.4.1 Objetivo General***

Determinar la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

### ***1.4.2 Objetivos Específicos***

Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias didácticas utilizadas por los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias evaluativas utilizadas por los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias socioemocionales utilizadas por los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.1.1 A nivel Internacional**

Ravier (2021), presenta en su tesis doctoral "Teoría General del Coaching" la falta de una definición consensuada del coaching, lo que genera problemas de identidad y contradicciones entre las metodologías utilizadas. Propone tres niveles de fundamentación científica para resolver esta situación y establece cinco objetivos generales. Destaca los dos primeros, que buscan establecer una relación que explique la operatividad del coaching y formar los principios que rijan su práctica. La falta de una teoría general auténtica dificulta la creación de un diálogo beneficioso para el coaching como profesión independiente. La tesis propone una tradición histórico-evolutiva y compendios teórico-científicos que permiten un acuerdo a corto plazo y una correlación coherente entre los fundamentos científicos y el método operativo del coaching. Esto permite reconocer su esencia identitaria y distinguirlo de otros procesos de ayuda. La falta de investigación rigurosa sobre el coaching genera falta de información precisa sobre su identificación, utilización y alcances reales de sus intervenciones. La Teoría General del Coaching propuesta abre la posibilidad de realizar investigación académica rigurosa sobre el tema.

El artículo publicado en el II Congreso Iberoamericano de Docentes realizado en Ecuador, denominado; El Coaching en la Docencia Universitaria, como herramienta de imperiosa aplicación en tiempos de pandemia, de Arcinegias (2021), destaca la importancia del coaching educativo como herramienta para abordar los desafíos que enfrenta el profesorado en tiempos de pandemia, como el desarrollo de la resiliencia y

las habilidades socioemocionales. También se destaca la necesidad de capacitar al profesorado en educación a distancia y desarrollar una pedagogía que responda a un modelo de educación remoto. Se sugiere que el coaching educativo puede ayudar a identificar las secuelas emocionales negativas que han afectado el aprendizaje de los estudiantes y a construir alternativas para abordar estos problemas. Además, se reflexiona sobre la importancia de una educación integral que fomente el desarrollo en todas las áreas claves, incluyendo las habilidades socioemocionales.

El artículo también destaca la importancia del lenguaje del docente y su impacto en el liderazgo, la tranquilidad y las buenas intenciones, y cómo el coaching puede ayudar a los docentes a desarrollar habilidades lingüísticas para ayudar a los estudiantes a convencerse de que sus conflictos emocionales pueden ser oportunidades para seguir aprendiendo. Finalmente, se recalca la importancia de utilizar la metodología del coaching para valorar a los estudiantes como personas únicas y brindarles oportunidades para convertirse en profesionales competentes, fortaleciendo su inteligencia emocional y apoyándolos para alcanzar sus propósitos.

El artículo publicado en la revista *Investigación, Sociedad y Desarrollo*, de Brasil, denominado; *Reflexión sobre el Coaching Educativo como proceso práctico en el aula*, de Bernárdez A., Caballero C., y Díaz Y. (2020), destaca la importancia del coaching educativo como una herramienta efectiva para apoyar a los docentes y mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. El enfoque se centra en involucrar a los docentes como profesores-investigadores y fomentar la innovación y la ampliación de metodologías para responder a las demandas actuales de los estudiantes. Las autoras señalan que el coaching educativo tiene como objetivo promover una filosofía de trabajo en la que el estudiante sea el protagonista de su proceso de aprendizaje. La comunicación y el lenguaje son elementos clave en esta propuesta pedagógica innovadora. Además, el coaching educativo favorece la colaboración, el logro de metas y el intercambio de información entre los equipos docentes. El artículo concluye que el coaching educativo tiene múltiples aplicaciones en el área educativa

y se requiere una aplicación exhaustiva del coaching educativo para clasificar su influencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Otro artículo, de La Universidad de Murcia, España, denominado; Ámbitos de aplicación del Coaching Educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-2017 de Ramos, Sierra-Arizmendiarieta y Roces (2019), presenta una revisión bibliográfica sobre el coaching educativo en español e inglés. Los investigadores encontraron que el coaching educativo puede ser beneficioso para la comunidad educativa, estudiantes de cualquier nivel educativo primaria, secundaria y estudiantes universitarios. También se encontró un programa de coaching para formar profesores universitarios diseñado por Maldonado, Sánchez y Mendoza (2014). El coaching puede ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades socioemocionales y competencias como la comunicación, el aprendizaje autónomo y la conciencia de sus fortalezas. El desarrollo profesional docente es una de las áreas más beneficiadas por el coaching educativo. Los autores sugieren que el coaching debe ser parte de un proceso de formación para profesores. La revisión bibliográfica demuestra los avances significativos en el campo del coaching educativo y su potencial para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La tesis doctoral denominada Impacto del Coaching en el Desarrollo de Competencias para la Vida, un estudio de caso en el caribe colombiano, presentada en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla por Bécart A. en el año 2015, se basa en tres estudios que conforman el Modelo COCHPAVI. El estudio exploratorio permitió reconocer y esquematizar competencias desarrolladas en estudiantes que participaron en un programa de Coaching Educativo en la asignatura "Desarrollo Personal". El estudio descriptivo incorporó el Cuestionario de Competencias Genéricas de América Latina y permitió una significativa potenciación en el trabajo de las 11 competencias generales. La fase tres, descriptiva-explicativa, confirma que el coaching ha generado un alto impacto positivo en el desarrollo de competencias para la vida en estudiantes de educación superior. El coaching se adapta a una variedad de contextos y es eficaz para temas grupales, individuales o en equipo. Además, está totalmente ajustado como

apoyo al diseño del modelo basado en competencias. Es importante generar un espacio en las instituciones educativas para el desarrollo docente desde el diseño curricular para su implementación posterior. En conclusión, la tesis doctoral demuestra la eficacia del coaching en el desarrollo de competencias para la vida y su potencial para mejorar la formación integral de los estudiantes.

### **1.1.2 A Nivel Nacional**

El artículo denominado, Coaching Educativo, como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería, de Veliz, Paravic, (2012), su estudio presenta elementos para facilitar o dificultar el liderazgo en enfermería, destacando a la educación, como el elemento decisor en la incorporación de las competencias requeridas en el ejercicio de la profesión. Así mismo, se plantean lineamientos de tipo operativos para el fortalecimiento y potenciación del liderazgo en el proceso formativo de enfermeras/os, utilizando la metodología del coaching educativo. El artículo, explicita que, en el área de la salud, el coaching se vislumbra como una herramienta clave en la gestión del recurso humano y el logro de objetivos organizacionales, optimizando la atención del usuario y favoreciendo las competencias claves que se necesitan en niveles directivos.

Desde la mirada educativa, el coaching, se compone de un método ecléctico y auténtico de enseñanza- aprendizaje, el cual dio sus primeros pasos introductorios en la educación superior a fines de la década de los noventa. En este artículo reflexionan en torno al coaching educativo, como una mediación de tipo pedagógica, que pudiese ser contraria al propósito mismo de la educación superior, ya que su énfasis esta mirado desde la experiencia, donde la andragogía se alinea a los criterios del nivel formativo. Bajo este prisma, se establece que el coach (tutor o docente), le proporciona las facilidades al estudiantado, para que ejecute acciones que potenciarán sus habilidades y competencias, esto quiere decir, ser una especie de guía o facilitador pedagógico que busca en los estudiantes (coachees), el logro de sus metas, desarrollando su potencial. Este artículo propone, para fortalecer y potenciar el liderazgo en la formación de



profesionales de la enfermería, lineamientos operativos por medio de la metodología de coaching educativo. Finalmente, se señala que utilizando el coaching educativo como método en el proceso de formación logra contribuir en la adquisición de competencias de liderazgo en las enfermeras y los enfermeros, beneficiando la reflexión en torno a la gestión de los cuidados.

Otra tesis denominada, *Coaching Educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros educativos*, de Baraona (2013), que fue presentada para optar al grado de Magister en Dirección y Liderazgo Educacional, en la Pontificia Universidad Católica de Chile, es un estudio enfocado en discutir la mejora de los resultados de aprendizajes y, por lo demás, estos contribuirían con efectos positivos en la calidad educativa de Chile. Se orienta en el desempeño del docente, principalmente al interior de las aulas. Todo esto atribuido a los resultados deficientes en la prueba INICIA, que valora los saberes disciplinarios y pedagógicos necesarios, en la profesión docente, creada en el 2008, para fomentar y apoyar los procesos de cambio en las universidades que poseen formación inicial docente (MINEDUC, 2017).

De acuerdo con esta evaluación, se pudo observar, falta de habilidades de acompañamiento pedagógico de los directivos y docentes, con dificultades para identificar su realidad, situaciones ligadas a una formación teórica, que predomina en las ofertas de formación permanente y continua, lo que justifica poder compartir esta metodología, que, según el autor, entrega herramientas a los docentes, para solidificar sus capacidades, con una mirada muy práctica, integrando un set de nuevas herramientas en su desempeño, lo cual, termina siendo, la piedra angular del trabajo. En este estudio, se destaca el coaching educacional, como una táctica de mejora para y desde la práctica, lo que cambia el modelo reinante, debido a que, el ejercicio docente, incorpora conductas, que debe integrar para la modificación de sus creencias. Finalmente, el autor señala, que, hasta la fecha del estudio, ha sido complejo llegar a un consenso, tener una clara y precisa convicción del impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes una vez implementado. Haciendo un contraste con la literatura existente, se subraya el efecto positivo, principalmente en el desempeño del

profesorado, ya que, se es observable. Se sostiene, además, que esta metodología se puede considerar perfectamente, producto que entrega herramientas básicas y necesarias para la adquisición y fortalecimiento de habilidades sociales, en y para los docentes.

La investigación desarrollada por un grupo de estudio en Educación Médica, para las Ciencias de la Salud, elaborado por Esparza (2020), en la Universidad de Concepción, denominado; Percepción de la capacitación docente, y prácticas pedagógicas, en académicos del área de la salud. El propósito de esta experiencia fue vincular los procesos formativos y las prácticas pedagógicas de los académicos, en carreras del área salud, de universidades chilenas. De esta manera, se efectuó un estudio cuantitativo, no experimental transversal, utilizando tres instrumentos, los cuales fueron aplicados, a 117 docentes, seleccionados por muestra no probabilística. Las actividades que se desarrollaron, fue en primer lugar, la socialización del consentimiento informado, para posteriormente, responder los cuestionarios de la Percepción de la Formación pedagógica (Pérez et al, 2019) y el Cuestionario de Prácticas Pedagógicas (González et al, 2016).

Entre los principales hallazgos, el investigador pudo encontrar, mayor desarrollo de la reflexión docente en el proceso formativo, un aumento de las redes funcionales y un aprendizaje más focalizado en las necesidades del docente, el cual, se asociaba, con una mayor frecuencia en la enseñanza centrada en el estudiante ( $p < 0,001$ ). Se pudo concluir, entre las actividades de formación pedagógica y las prácticas docentes, que el mayor impacto, la poseen las formaciones que incitan procesos reflexivos al docente, muy alineado con una práctica orientada al estudiante.

En este estudio, el cuerpo académico discierne críticamente, de acuerdo a lo observado de su percepción en la formación pedagógica, no obstante, se corroboró lo esencial de un perfeccionamiento efectivo, que debe incorporar claridad en las áreas de planificación, incitando a la reflexión de los docentes para poder conservar el proceso de enseñanza y aprendizaje centrado en el estudiante. De acuerdo con lo dicho

anteriormente, es necesario enfatizar, que el desarrollo del presente estudio, pretende evaluar las habilidades blandas de los docentes, para relacionarlas con sus prácticas frecuentes.

## **1.2 BASES TEÓRICAS DE COACHING EDUCATIVO**

### **1.2.1. Definición de Coaching Educativo**

Varios son los autores que han investigado los orígenes del coaching y lo han situado en diferentes ámbitos, como el entrenamiento deportivo, la filosofía, la consultoría, la gestión, el humanismo, la psicología, y la teoría de los sistemas (Ravier, 2021). En definitiva, esta fusión de orígenes es uno de los principales obstáculos, al momento de entregar una clara y precisa definición que explique el coaching.

Ravier (2016), dice que el coaching orientado al mundo educativo, es posible entenderlo, como un proceso temporal, de orientación no directiva, en el cual, la persona que es coach, se debe restar de emitir juicios, tampoco transfiere sus conocimientos y experiencias de lo conversado, ya que es autodirigido y quien define el camino hacia la cual se orienta el proceso, es el coachee, quien es un ser dialógico, quien se basa en conversaciones encaminadas a la reflexión, por su base en la ciencia de la acción humana, con orientación al cambio y a la creatividad, buscando potenciar y/o desarrollar el conocimiento tácito de las personas, donde estas descubren o crean un nuevo conocimiento a través de la prueba y el error (autoaprendizaje), que les permite enfrentar situaciones en las que se hallan, de esta forma puedan alcanzar sus objetivos o resolver sus problemas.

Por otro lado, Bou (2013), indica que el coaching, es un método actual, que es posible definirlo como una eficaz herramienta de transformación, encaminada hacia el logro de metas o retos que nos proponamos. Las tres fuentes más importantes de las que se sustenta el coaching es, la psicología humanista, la filosofía y la lingüística.

Ravier et al, (2017), explica que la teoría actual del coaching se vincula claramente con la mirada filosófica, que se orienta con la estructura metodológica iniciando con el método socrático, el que se encuentra basado en un diálogo, contemplando etapas como, la ironía, posteriormente, un curso de acción mayéutico, encaminado en la pregunta, acercándose a la platónica, con tratados para redelimitar las ideas, hasta alcanzar la verdad, y luego, parar en la experiencia aristotélica, señalando que, la experiencia para adquirir conocimiento no se puede evitar. Todo lo señalado anteriormente, son elementos, evidentes de la metodología y competencias del coaching tal y como se utiliza en la actualidad.

También es importante, recurrir a las descripciones del coaching, de las diferentes federaciones y asociaciones internacionales, reconocidos en el ámbito del coaching profesional (Ravier, 2021):

- La International Coach Federation la define como (ICF):

Asociarse con los clientes, en un proceso que provoque creatividad, que los inspire a maximizar su desarrollo personal y potencial profesional (IFC, 2020).

- Según la International Association of Coaching (IAC):

El coaching, es un proceso transformador para el desarrollo personal y profesional, el descubrimiento, el crecimiento y la expansión de posibilidades.

- Según la Association of Coaching (AC):

Es un proceso colaborativo centrado en soluciones, orientado a resultados y sistemático, en el que el coach, facilita la mejora del rendimiento laboral, la experiencia de vida, el aprendizaje autodirigido y el crecimiento personal del coachee.

El coaching, ha vivido una serie de transformaciones desde que se publicó el juego interior del tenis (Gallwey, 1977), hasta hoy, generando profesional y

socialmente una situación ambigua, debido a su poca claridad, en relación a su esencia, marcos teóricos y científicos. Esto implica que el coaching como disciplina, ofrece y demuestra resultados en áreas para el desarrollo de la creatividad y el conocimiento tácito, que igualmente y con frecuencia, es cuestionado; se evidencia una especie de confusión en cuanto a las principales diferencias metodológicas vinculado a los procesos de ayuda, identidad y metodología (Ravier, 2021).

En la propuesta de Ravier (2021), se aplica la no directividad y, por tanto, no se transfiere conocimiento u opinión por parte del coach; además, se potencia el desarrollo del conocimiento tácito o creativo del individuo. Es posible entender, que esta exactitud para definir el concepto y delimitarlo al área de actuación del coaching, es clave para esta investigación, dado que posibilita demostrar cómo esta diferencia metodológica, queda reducida al uso o no de la directividad dentro de las conversaciones de coaching, lo que podría influir para potenciar las competencias de los docentes en la unidad de formación técnica de la Universidad de Los Lagos.

### **1.3 BASES TEORICAS DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

#### **1.3.1 Definición de Competencia Pedagógica**

De acuerdo con Espín (2021), competencia pedagógica, es la incorporación, de las características relacionadas con el saber, saber hacer y saber ser, siendo en un amplio sentido, requerimientos para una labor profesional, y aptitudes del individuo, que ejecuta y concreta en la misma. Se considera, como una actividad, que impulsa reflexión en la práctica educativa, principalmente, en el quehacer docente, integrando los conocimientos, habilidades, valores, características personales y del contexto, que dan como consecuencia, la interacción docente-estudiante, en el proceso educativo.

Según Bolívar (2019) la competencia pedagógica, involucra la práctica misma, siendo una actividad, que se desarrolla en el aula y/o en otros espacios que, en gran medida, es guiado por un currículo para la formación de estudiantes. En esta misma

línea, se puede decir, que, en ellas, las acciones docentes, son muy diversas y permiten la mayor cantidad de procesos reflexivos, orientadas a examinar los acontecimientos sociales de la comunidad.

Particularmente, para Vasco (2011), la competencia pedagógica se refiere a los conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que posee el docente para intervenir en la orientación integral del estudiante. Una de las actitudes más relevantes del profesor que orienta es convertir su práctica en praxis pedagógica.

Por otro lado, Kudaibergenova (2018) señala que las competencias pedagógicas del docente han sido estudiadas para adaptarse a las condiciones actuales mediante diversas técnicas, como la conversación de tipo piloto, observación pedagógica, entrevistas, encuestas y tareas. Los resultados de estos estudios indican que la formación en competencias pedagógicas mejora el nivel de trabajo y, implícitamente, la calidad de la educación que demanda el proceso educativo para su adecuada organización. En lugar de centrarse únicamente en la transmisión de conocimientos del docente a los estudiantes, se busca implantar una nueva forma de interacción entre las actividades curriculares, dando protagonismo al estudiante y permitiendo al profesorado asumir un nuevo rol.

Rivadeneira (2017) señala que el profesor universitario, en su docencia, debe desarrollar las competencias de investigación, innovación, gestión académica, y proponer nuevas metodologías, las que debiesen encontrarse alineadas, con a las necesidades de los estudiantes. El desarrollo de estas competencias pedagógicas, permitirá a los docentes interactuar de manera efectiva con sus estudiantes, en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado Moreno, et al, (2022), indica que el profesional de la docencia, que es competente, debe estar permanentemente informado y actualizado entre el conocimiento construido históricamente, con los conceptos de la actividad curricular que transmite, destacándose las competencias del dominio de técnicas, aptitudes,

criterios avanzados, disposición y altos niveles de creatividad para ir perfeccionándose, esto lo convierte, en un individuo con la idoneidad y experiencia; para llevar a cabo a esto, requiere una conducta de reflexión y reconocimiento de acciones, para que pueda identificar sus fortalezas y debilidades; lo actitudinal y/o conductual, es la piedra angular que lo direccionará para la construcción de su conocimiento y desarrollo de habilidades, demostrando una buena actitud vinculada puntualmente al problema de índole educativo que aparezca; por otro lado, un aspecto clave se relaciona con los procesos de evaluación de competencias pedagógicas, teniendo claridad para que esto suceda, se debe observar el nivel de complejidad que se logra en cada etapa, como efecto de los procesos psicológicos, la orientación proyectiva, estableciendo como medio verificador las fortalezas y debilidades, lo que conlleva a observarse permanentemente, introspección, definir un proyecto ético de vida que le entregue lineamientos precisos.

Álvarez Gómez et al, (2020), por otra parte, establece que un docente bien capacitado, es clave, y esto, no solo en el desempeño de las competencias profesionales, sino también, en competencias sociales, la cuales se encuentran sujeta a los comportamientos y actitudes de la propia función, que demanda una amplia gama de profesiones existentes, las que se van obteniendo, en el proceso de formación, incluyendo las prácticas reflexivas de los futuros profesionales de la docencia, y aun cuando, las competencias específicas, que se encuentran en sintonía con algunos requerimientos, y se implican directamente con el quehacer o profesión, que debería ser transversal en todas las carreras, de las cuales se destacan la competencia de toma de decisiones, iniciativa, resolución de problemas, solo por nombrar algunas.

De acuerdo con Galán (2017), quien señala; la formación y capacitación docente, es una oportunidad de encuentro, para compartir experiencias entre ellos, asociados a las estrategias de enseñanza, que lo trasladan a identificar e incorporar, procesos para fortalecer sus competencias, que no solo tributan a la docencia, también aporta a su ser. El desarrollo docente, también llamado acompañamiento, entrega a los que interactúan, oportunidades para incorporar de manera dinámica y colaborativa,

métodos y técnicas encaminadas a su progreso, en su quehacer. Este autor también destaca, la significancia de la disposición de quien se forma o se perfecciona, en la obtención de una batería de técnicas pedagógicas, es decir, si un docente, manifiesta una clara intención de incorporar estas destrezas, el proceso formativo, impactará directamente en su práctica docente y por añadidura, en los aprendizajes de los estudiantes.

La educación superior, se ha convertido cada vez más, en un entorno complejo que ha de hacer frente a nuevos y numerosos desafíos. Los colaboradores de las universidades y otros centros de educación superior, no solo es responsable de la calidad científica y académica de sus programas, sino también, de las salidas profesionales, que estos pueden ofrecer a los estudiantes, ya sea de jóvenes que acaban de terminar su carrera o de adultos, que vuelven a la universidad para completar su formación o profundizar en una nueva área de estudios.

### **1.3.2 Dimensiones de la variable Competencias Pedagógicas**

#### **1.3.2.1 Dimensión: Estrategias Didácticas**

El Mineduc (2021), define las estrategias didácticas como diversas acciones que organizan los docentes para lograr aprendizajes y un desarrollo integral de todos los estudiantes. Esta se encuentra basado en métodos, técnicas y recursos de aprendizaje diversos que cada educador diseña, selecciona y organiza, tomando en cuenta las características, necesidades e intereses de sus estudiantes.

Por su parte, Parra (2014), señala que las estrategias didácticas hacen referencia a las actividades que utilizan los profesores y alumnos en el proceso de aprender. Incluyen métodos, técnicas, actividades y recursos para el logro de los objetivos de aprendizaje. Median para que el estudiante logre un desarrollo cognitivo adecuado, por



eso también se conocen como estrategias para la mediación pedagógica, formas de enseñanza o actividades didácticas.

Para Tobón (2013 ) las estrategias didácticas son, un conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito, por ello, en el campo pedagógico se especifica que se trata de un plan de acción que pone en marcha el docente para lograr los aprendizajes.

Díaz Barriga (2010), señala que las estrategias didácticas son procedimientos que se utilizan en forma reflexible y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos, que se complementan entre las estrategias de enseñanza y las estrategias de aprendizaje para enriquecer el proceso educativo.

### **1.3.2.2 Indicador Metodologías Activas**

Asunción, (2019) señala que la metodología activa surge para la construcción del conocimiento, busca formar en el estudiante habilidades tales como autonomía, desarrollo del trabajo en pequeños equipos multidisciplinares, actitud participativa, habilidades de comunicación y cooperación, resolución de problemas, creatividad y otros.

Por otro lado, Moran (2015) nos dice que; las metodologías activas, son las más diversas propuestas, que conducen a una mayor implicación de los estudiantes, para que participen más eficazmente, en la construcción de su propio conocimiento. Están relacionadas con el trabajo en grupo, el diálogo, la problematización y resolución de problemas, la inversión del proceso de aprendizaje, donde el alumno, es el principal responsable de su evolución educativa, la cooperación multidisciplinar e interactiva, el estudio de casos, la instrucción entre iguales, el blended learning y otros.

De Miguel (2006), define las metodologías activas como el conjunto de oportunidades y condiciones que se ofrecen a los estudiantes, organizados de manera

sistemática e intencional que, aunque no promueven directamente el aprendizaje, existe alta probabilidad de que esto ocurra.

### **1.3.2.3 Dimensión: Estrategias Evaluativas**

El Mineduc (2021), lo considera como un proceso dinámico y continuo que debe ser considerado desde la planificación hasta el resultado final de las actividades de enseñanza-aprendizaje, buscando asegurar la congruencia entre lo que se enseña y lo que se evalúa, lo que se conoce como Alineamiento Constructivo. Para llevar a cabo esta evaluación, es necesario considerar la metodología y los objetivos de enseñanza, los medios y situaciones en las que el estudiante demostrará los conocimientos adquiridos y los instrumentos que se utilizarán para observar o valorar los saberes.

Para García-Valcárcel (2013), la estrategia evaluativa es el conjunto de acciones planificadas que se llevan a cabo para recopilar información y valorar los resultados de un proceso educativo, con el fin de tomar decisiones y mejorar la calidad del mismo.

Castro (2020), señala que la estrategia evaluativa comprende el conjunto de procedimientos, técnicas e instrumentos que se utilizan para medir el grado de consecución de los objetivos educativos, así como para identificar las fortalezas y debilidades del proceso educativo y tomar decisiones que permitan mejorar.

Sánchez González (2019) explica que la estrategia evaluativa es un proceso sistemático que permite recopilar información sobre los resultados de un proceso educativo, con el fin de valorar su eficacia y eficiencia, identificar las áreas de mejora y tomar decisiones que permitan optimizar la calidad del mismo.

#### **1.3.2.4 Indicador Proceso de Evaluación**

Scriven (2007) define el proceso de evaluación, como un proceso para determinar el valor o la calidad de algo.

Para Stufflebeam (2007) el proceso de evaluación es el proceso sistemático de recopilación y análisis de información para tomar decisiones informadas".

Según Rossi y otros (2004) el proceso de evaluación es un conjunto de métodos y técnicas que se utilizan para determinar el valor o la utilidad de un programa o intervención.

El Comité Conjunto de Estándares para la Evaluación Educativa (Citado en Cabra Torres, 2008), lo define como un proceso de evaluación es un conjunto sistemático y coherente de actividades que se llevan a cabo para recopilar, analizar e interpretar información con el fin de tomar decisiones informadas sobre un programa o intervención".

#### **1.3.2.5 Dimensión: Estrategias Socioemocionales**

Las estrategias socioemocionales son capacidades que permiten a las personas regular sus emociones, pensamientos y comportamiento, influyendo en cómo se perciben a sí mismas y en el modo de relacionarse con otros. Estas habilidades incluyen conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. También se enfatiza la posibilidad de contribuir a otros en una relación mutuamente beneficiosa. Estas estrategias, permiten a las personas actuar en el medio social de manera efectiva, al conocerse a sí mismas y comprender a otras, potenciando a la comunidad perteneciente, comunicándose efectivamente, logrando sus metas personales y colaborando con el cumplimiento de las de sus pares. Todas las personas cuentan con estas capacidades, aunque en distintos niveles de desarrollo, y es posible entrenarlas y potenciarlas.

### **1.3.2.6 Indicador Habilidades sociales**

El Mineduc (2021) lo define como la capacidad de entablar y sostener relaciones saludables y gratificantes con diversas personas y grupos. Implica el poder comunicarse con claridad, escuchar, cooperar con otros, resistir las presiones sociales inadecuadas, saber negociar conflictos de manera constructiva, buscar y ofrecer ayuda cuando sea necesario.

## **2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

### **Competencia**

Es la demostración de desempeños, por una parte, los docentes y por otra los estudiantes, lo que implica un despliegue de conocimientos y habilidades, así como actitudes, valores y las diferentes formas de comunicación. Consideran un desarrollo progresivo y articulado de estos elementos (MINEDUC, 2021).

### **Estrategias de Enseñanza:**

Son diversas acciones que organizan los docentes para lograr aprendizajes y un desarrollo integral de todos los estudiantes. Esta se encuentra basado en métodos, técnicas y recursos de aprendizaje diversos que cada educador diseña, selecciona y organiza, tomando en cuenta las características, necesidades e intereses de sus estudiantes (MINEDUC, 2021).

### **Estrategia de Evaluación**

Es el resultado de un proceso diseñado por los docentes, basándose en la evaluación para el aprendizaje, organizando de manera pertinente los instrumentos y actividades evaluativas, con el propósito de recoger evidencia válida, confiable y precisa sobre el avance en los aprendizajes de los/as estudiantes, con el propósito de

que esta información sea utilizada para reflexionar y ajustar las prácticas pedagógicas (MINEDUC, 2021).

### **Desarrollo Profesional**

Se relaciona con la trayectoria profesional de los docentes. Considera la relación entre la profesión y la comunidad educativa, la reflexión en torno a sus fortalezas y desafíos, y las acciones de perfeccionamiento de acuerdo a la prestación que ha de realizar, con el fin de que sus estudiantes logren aprendizajes significativos y de calidad, y se desarrollen integralmente (MINEDUC, 2021).

### **Aprendizaje Significativo**

Se construye sobre la base de los conocimientos y experiencias que tienen los estudiantes, quienes activamente forman conexiones entre lo que saben y las nuevas ideas o conceptos que presenta el docente y los recursos para el aprendizaje. Los estudiantes, guiados por el docente, dan sentido a los nuevos conocimientos y generan nuevas redes de significados que sirven como base para la construcción de los nuevos aprendizajes (MINEDUC, 2021).

### **Ambientes de Aprendizaje**

Son las condiciones físicas, sociales y educativas que promueven los aprendizajes y que involucran: interacciones pedagógicas confiadas, respetuosas, pertinentes y potenciadoras, entre estudiantes y con los/as docentes; el tiempo en que estas suceden y también los espacios educativos. Los ambientes de aprendizaje conforman un sistema de relaciones integrado sinérgico, inclusivo y dinámico, que se transforma permanentemente, disponiendo a los/as estudiantes a aprender (MINEDUC, 2021).

## **Habilidades Sociales**

Es la capacidad de entablar y sostener relaciones saludables y gratificantes con diversas personas y grupos. Implica el poder comunicarse con claridad, escuchar, cooperar con otros, resistir las presiones sociales inadecuadas, saber negociar conflictos de manera constructiva, buscar y ofrecer ayuda cuando sea necesario (MINEDUC, 2021).

## **Docente**

Profesional de diversas disciplinas, que ejerce docencia en Instituciones de Educación Superior (Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile, 2020).

## **Coaching Educativo**

No es un tipo de coaching diferente, es simplemente aplicar los principios, las competencias, la estructura de conversación y seguimiento, utilizado en coaching profesional, orientado al ámbito educativo (Ravier et al., 2017).

## **Metodologías Activas**

Se entiende por metodologías activas, las más diversas propuestas, que conducen a una mayor implicación de los estudiantes, para que participen más eficazmente, en la construcción de su propio conocimiento. Las metodologías activas, están relacionadas con el trabajo en grupo, el diálogo, la problematización y resolución de problemas, la inversión del proceso de aprendizaje, donde el alumno, es el principal responsable de su evolución educativa, la cooperación multidisciplinar e interactiva, el estudio de casos, la instrucción entre iguales, el blended learning y otros (Moran, 2015).

## **Competencias Pedagógicas**

Es la incorporación, de las características relacionadas con el saber, saber hacer y saber ser, siendo en un amplio sentido, requerimientos para una labor profesional, y aptitudes del individuo, que ejecuta y concreta en la misma. Se considera, como una actividad, que impulsa reflexión en la práctica educativa, principalmente, en el quehacer docente, integrando los conocimientos, habilidades, valores, características personales y del contexto, que dan como consecuencia, la interacción docente-estudiante, en el proceso educativo (Espín & Juanes , 2021).

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 HIPÓTESIS

##### 3.1.1 Hipótesis general

El coaching educativo se relaciona con las competencias pedagógicas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

##### 3.1.2 Hipótesis Específicas

a) El coaching educativo se relaciona con las estrategias didácticas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

b) El coaching educativo, se relaciona con las estrategias evaluativas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

c) El coaching educativo se relaciona con las estrategias socioemocionales de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

#### 3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

##### 3.2.1. Identificación de la variable 1

Coaching Educativo



### **3.2.1.1 Escala para la medición de la variable**

Ordinal

### **3.2.2. Identificación de la Variable 2**

Competencias pedagógicas

#### **3.2.2.1 Dimensiones e indicadores**

- a) Estrategias Didácticas
- b) Estrategias Evaluativas
- c) Estrategia Socioemocionales

#### **3.2.2.2. Escala de medición**

Ordinal

### **3.2.1 Identificación de la Variable Independiente: Coaching Educativo**

Coaching educativo: Proceso temporal, no directivo y autodirigido dialógico, praxeológico y creativo, que busca potenciar y/o desarrollar el conocimiento tácito de los individuos, donde las personas descubren o crean un nuevo conocimiento a través de la prueba y el error, que les permite afrontar circunstancias en las que se encuentran, para así poder conseguir sus objetivos o resolver sus problemas (Ravier, 2016).

### **3.2.2 Identificación de la Variable Dependiente, Competencias Pedagógicas**

Se establece como variable dependiente, las competencias pedagógicas, las cuales, forman la combinación, de las particularidades, en relación a los saberes, siendo a la par, los requerimientos para desarrollar una labor profesional y caracteres de las personas, que ejecutan y concretan esta misma. Se considera, como una cuestión dinámica, reflexiva del quehacer educativo, principalmente en la acción docente, como la integración, de conocimientos, habilidades, valores, particularidades personales y

del contexto, por medio de la interacción, docente-estudiante, en el proceso formativo (Espín & Juanes , 2021).

**Tabla 1**  
**Definición de indicadores de acuerdo a cada dimensión la variable competencias pedagógicas**

Dimensiones	Indicadores	Definición operacional
Estrategias Didácticas	Metodologías activas	Son diversas propuestas que conducen a una mayor implicación de los estudiantes para que participen más eficazmente en la construcción de su propio conocimiento.
Estrategias Evaluativas	Proceso de evaluación	Son herramientas utilizadas para obtener información que ayudan a la medición, la cual establece una actividad presente en la práctica docente, ésta a su vez nos aproxima al seguimiento y evaluación del proceso educativo.
Estrategias Socioemocionales	Habilidades sociales	Es entendida como la capacidad de poder conocer nuestros propios sentimientos, así como el de los demás y gestionarlos de forma beneficiosa para ambos

**Tabla 2**  
**Dimensiones, indicadores, ítems y escala de la variable dependiente**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
				Ordinal
	Estrategias Didácticas	Metodologías Activas	01 al 06	Valores:
Competencias Pedagógicas	Estrategias Evaluativas	Proceso de evaluación	07 al 14.	5. Siempre
	Estrategias Socio emocionales	Habilidades sociales	15 al 25.	4. Casi siempre
				3. A veces
				2. Rara vez
				1. Nunca

### **3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

En cuanto al tipo de investigación, y siguiendo los conceptos de Hernández (2014), se orienta hacia lo cuantitativo, de tipo básica, cuasi experimental y correlacional, que busca conocer el grado de vinculación, entre dos variables. Es de tipo básico, y según Zorrilla (1993), citado por Calderón y Piñeiro (2003), “busca el progreso científico, incrementar los conocimientos teóricos, sin interesarse en las posibles aplicaciones o consecuencias prácticas” (p. 52), pretendiendo generar nuevos saberes, que beneficien el conocimiento y sirva para futuras investigaciones del área. Al ser una investigación de enfoque cuantitativo, busca medir un rasgo en un contexto social, que derivan de una base conceptual, pertinente a la realidad del problema investigado y simbolizan, vínculos entre variables. De esta forma, el procedimiento que se adopta, tiene como propósito, aportar y sistematizar los resultados (Bernal, 2010).

La investigación sigue un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para determinar la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes.

### **3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Hernández (2014), sostiene que los estudios de tipo descriptivo correlacional, intentan revelar nuevas situaciones o hechos en la investigación, logrando formar grupos de variables, demostrando cómo se corresponden dos conceptos dentro de un fenómeno. De esta forma, su propósito es poder establecer si existe o no, algún nivel de relación entre dos o más variables.

Entre sus particularidades, está en primer lugar, la medición de las variables y posteriormente, someter a pruebas de hipótesis correlacionales, aplicando técnicas estadísticas, para estimar la correlación. Teniendo claridad que la investigación correlacional, no establece de forma directa, relaciones causales, sin duda alguna,

aporta con indicios probables de las causas de un fenómeno. La presente, se inclinará al nivel descrito anteriormente, para el desarrollo de esta investigación, para establecer la correlación en ambas variables, coaching educativo y competencias pedagógicas.

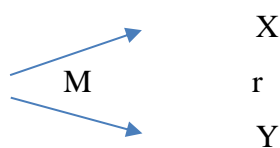
### 3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Al diseñar una investigación es posible definirlo como la estrategia que selecciona el investigador para compilar datos clave, consecuente y pertinente y de esta manera, dar respuesta a un problema planteado (Hernández, Fernández y Lucio, 2014). Esto quiere decir, que la táctica entrega la estructura y por medio de este, el encargado de realizar el estudio, selecciona la información correspondiente para el desarrollo de cualquier investigación en el tiempo y lugar determinado. El diseño de esta investigación es no experimental, de acuerdo con Hernández (2014), estos tipos de estudios, se realizan debido a que, no existe manipulación de las variables, para este caso, coaching educativo y competencias pedagógicas, lo que conlleva, a observar los fenómenos, de manera natural para su posterior análisis.

El diseño de investigación es descriptivo-correlacional. Se describen las características de las competencias pedagógicas y el coaching educativo, y se investiga la relación entre estas variables sin manipularlas.

Se aplicó dos instrumentos, uno orientado a las competencias pedagógicas y el otro, vinculado al coaching educativo, con el fin de responder a la hipótesis y establecer si existe relación entre ambas. Posterior a la aplicación y análisis de los datos obtenidos, se elaboró un informe para ser socializado con la dirección de docencia y pregrado, documento que incluye orientaciones para ser consideradas en el plan de desarrollo docente y de esta forma, contribuir a la institución con el estudio efectuado.

El esquema gráfico del diseño es el siguiente:



M: Muestra.

X: Coaching Educativo.

r: Coeficiente de correlación de las variables.

Y: Competencias Pedagógicas.

### **3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN**

El ámbito y tiempo social donde se realizó esta investigación, es en la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, sede Osorno, Chile, 2020, con el objetivo, de potenciar las competencias pedagógicas de los docentes, en directa relación, con el coaching educativo, buscando en todo momento, que sea un agente de cambio e impacte positivamente, en la trayectoria formativa del estudiantado.

### **3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### ***3.7.1 Unidad de Estudio***

La unidad del estudio se relaciona con los sujetos, es decir, con los objetos y/o individuos de la investigación, que se enlazan con el diseño de esta misma y su ámbito de acción, para de esta forma pueda delimitar la población (Cohen y Gómez, 2019). Particularmente para el presente estudio, se establece los docentes de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, sede Osorno, Chile, 2020 que ejercieron docencia, en la fecha antes señalada, independiente su calidad de contrato, honorario, contrata o titular, los cuales se rigen, por decreto universitario normado por la contraloría interna y general de la república de Chile.

### 3.7.2 Población

La población es entendida como un grupo de elementos que constituyen todo el conjunto donde se llevó a cabo la investigación (Arias, 2012). En específico para esta investigación, la población corresponde a 50 docentes, que ejercieron docencia durante el 2020, en la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, sede Osorno, Chile.

### 3.7.3 Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra es un subgrupo de toda la población, que se somete a análisis. Además, Ñaupas (2014), fundamenta que una proporción de la totalidad, son elegidos por diferentes métodos, tomando en cuenta el total de la población. Para esta investigación, se utiliza una muestra probabilística aleatoria, que es sustentada por la teoría, de los grandes números y el cálculo probabilístico, donde la técnica de selección, es una porción de la población, permitiendo que cada sujeto de la población que será analizada, cuente con la oportunidad de ser elegido. De lo anterior surge, que la muestra estará conformada por 50 docentes, de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, sede Osorno, Chile. De esta forma para realizar el cálculo del tamaño de la muestra finita, se consideró un nivel de confianza del 90% con un margen de error del 10%, heterogeneidad del 50% que finalmente se estableció el valor indicado anteriormente.

Para determinar la muestra se utilizó la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

De acuerdo a la formula se establece que:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de población

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

d = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad de fracaso del evento estudiado

$$n = \frac{190 \text{ docentes} \times (0.90)^2 \times 0.10}{10\% \times (190 - 1) + (0.90)^2 \times 0.10} = 50.06 \text{ docentes}$$

### **3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.8.1 Procedimiento**

De acuerdo con la Real Academia Española (2022), un procedimiento, es una acción de proceder, un método para ejecutar algunas cosas. De acuerdo con esta definición, el propósito es, poder establecer la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas, de los docentes de formación técnica, de la Universidad de Los Lagos. Para ello, se solicitó la autorización respectiva a la superioridad de la institución, señalando que se trataba de una investigación dirigida a los docentes de la unidad indicada anteriormente. Posterior a ello, se invitó de forma aleatoria, al porcentaje arrojado en base a la fórmula de cálculo, de docentes vinculados a la unidad de formación técnica, en donde se realizó el estudio, para definir la muestra participante. Se formalizó la invitación vía correo electrónico, adjuntando el consentimiento informado, e indicando que, ante cualquier duda, se podía generar una reunión en modalidad presencial o virtual.

En relación a la aplicación de los instrumentos, este fue diseñado en Google Form, para posteriormente compartir el link, en formato de cuestionario digital, con un rango de tiempo considerable para responder las preguntas formuladas. Una vez que el tiempo expiró, se inició con la sistematización y análisis de la información recopilada, para ello se utilizaron los programas, Microsoft Excel y SPSS v.24.

### 3.8.2 Técnicas

La técnica utilizada es la encuesta, esto por medio de la redacción de preguntas, donde se organiza la información, la que se concreta en un cuestionario, que, para este caso, se aplica de manera on line (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). La encuesta que será compartida a los docentes poseerá tres ítems, para ambas variables, coaching educativo y competencias pedagógicas.

### 3.8.3 Instrumentos

Un cuestionario, es un instrumento estandarizado, que se utiliza para levantar información, en estudios, principalmente, las que se realizan por medio de la metodología encuesta (Fábregues et al., 2016). Para la presente investigación, se optó por el instrumento cuestionario, ya que este, corresponde a los más utilizados para la apta recopilación de la información y validez, su composición depende en gran medida, como lo aplica el investigador (Ortiz-García, 2006), en este caso, será aplicado directamente. Bernal (2010), señala que, la técnica involucra conocer la función y medición del instrumento. El instrumento, se encuentra distribuido con 25 ítems para la primera variable coaching educativo y 25 ítems para la variable competencias pedagógicas, utilizando los siguientes niveles; nunca, rara vez, a veces, casi siempre y siempre.

**Tabla 3**

***Datos específicos del instrumento aplicado de coaching educativo***

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Coaching Educativo.
<b>Elaborado por:</b>	Pablo Andrés Vera Reyes.
<b>Año:</b>	2020.
<b>Propósito:</b>	Determinar si existe conocimiento de las competencias del Coaching Educativo.
<b>Población:</b>	50 docentes.



<b>Número de Ítems:</b>	25.
<b>Número de Dimensiones:</b>	No posee
<b>Forma de aplicación:</b>	On line
<b>Tiempo para responder:</b>	40 a 50 minutos.
<b>Norma de selección de respuesta:</b>	Marcar con una “X”.
<b>Niveles:</b>	Nunca, rara vez, a veces, casi siempre y siempre.

**Tabla 4***Datos específicos del instrumento aplicado de competencias pedagógicas*

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Competencias Pedagógicas.
<b>Elaborado por:</b>	Pablo Andrés Vera Reyes.
<b>Año:</b>	2020.
<b>Propósito:</b>	Determinar si existe conocimiento de las competencias pedagógicas.
<b>Población:</b>	50 docentes.
<b>Número de Ítems:</b>	25.
<b>Número de dimensiones:</b>	3.
<b>Forma de aplicación:</b>	On line
<b>Tiempo para responder:</b>	30 a 40 minutos.
<b>Norma de selección de respuesta:</b>	Marcar con una “X”.
<b>Niveles</b>	Nunca, rara vez, a veces, casi siempre y siempre.

**3.8.4 Validez del instrumento**

De acuerdo con Hernández (2014), “la validez, es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.201). De esto, se desprende la consistencia de los resultados que se obtendrán en la investigación por su rigor científico, sumado a que dichos instrumentos, deben ser confiables y validados antes de aplicarlos. En este sentido, fueron sometidos a revisión por parte de un comité de tres expertos, quienes poseen vastos conocimientos para analizar las preguntas planteadas, en base a los criterios de: claridad, pertinencia y relevancia (Anexo A).

Posteriormente, se realizó una prueba piloto con una muestra representativa de 20 personas con similares características a la muestra de estudio, lo que permitió identificar la comprensión de los ítems, con el propósito de realizar algún tipo de adecuación. En este proceso piloto, se pudo establecer que los instrumentos no requieren modificaciones.

### **3.8.5 Confiabilidad del instrumento**

Posterior a la validación de los expertos, se realizó, el procesamiento de los datos. Los cuestionarios se aplicaron con escala Likert, que permitió recolectar la data de las variables. Estos se analizaron con el programa Microsoft Excel Versión 2007-2010, y el software de análisis estadístico SPSS v.24. La técnica de prueba estadística, que se utilizó para medir el grado confiabilidad de los instrumentos, fue por medio del Alfa de Cronbach. Esta es una medida de la fiabilidad de un conjunto de preguntas o ítems en una prueba o cuestionario. Esta fórmula se utiliza para evaluar la consistencia interna de las preguntas, es decir, si todas las preguntas miden lo mismo y si están relacionadas entre sí. La fórmula se expresa matemáticamente como el cociente entre la varianza observada y la varianza esperada, se utiliza ampliamente en psicometría y en otras áreas de las ciencias sociales para análisis de tipo descriptivo (Oviedo, 2005).

**Tabla 5**  
***Resultados de Confiabilidad de los instrumentos utilizados***

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Coaching Educativo	,712	25
Competencias Pedagógicas	,702	25

**Tabla 8**  
*Niveles de confiabilidad*

<b>Rangos</b>	<b>Nivel</b>
De 1 a 0	No confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota: *Pruebas psicológicas, una introducción a la práctica (Hogan, 2004).*

El resultado de la variable Coaching Educativo de 0.712 de alfa de Cronbach indica que hay una fuerte confiabilidad de las respuestas de acuerdo a las preguntas que componen esta variable. Esto sugiere que las preguntas miden de manera confiable el mismo constructo subyacente, en este caso, el coaching educativo. En general, un valor de alfa de Cronbach mayor a 0.7 se considera aceptable para la mayoría de las investigaciones, por lo que un valor de 0.712 indica una muy buena consistencia interna de la variable Coaching Educativo.

El resultado de la variable Competencias Pedagógicas de 0.702 de alfa de Cronbach indica que hay una consistencia interna fuerte en las respuestas de las preguntas que componen esta variable. Esto sugiere que las preguntas miden el mismo

constructo subyacente de manera confiable, pero no con tanta consistencia como se desearía. En general, un valor de alfa de Cronbach mayor a 0.7 se considera aceptable para la mayoría de las investigaciones, por lo que un valor de 0.702 indica una muy buena consistencia interna de la variable Competencias Pedagógicas.

La información se procesó utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0. Luego se organizó, analizó y presentó los resultados en tablas y figuras estadísticas, se procedió a la aplicación de los siguientes estadísticos: Tablas de frecuencias, absolutas y relativas, medias, desviación típica, prueba P-valor y el coeficiente de correlación rho de Spearman.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

En relación a este apartado, se puede señalar, que el presente trabajo, se realizó en una institución de educación superior, pública, específicamente, en la Universidad de Los Lagos, unidad de Formación Técnica. Lo anterior debido a una situación que se visibilizó producto de los resultados obtenidos en los últimos periodos de las evaluaciones docentes, que realizan los estudiantes de este nivel formativo. Para desarrollar este estudio, se contó con el permiso de las autoridades respectivas, quienes mostraron interés por la información que se pudiera obtener de esta investigación, ya que podría aportar significativamente en los planes vinculados a esta línea estratégica de desarrollo institucional.

En virtud de lo señalado anteriormente, se procedió a establecer el tiempo y los hitos que marcarían el avance de lo que se realizó. En este sentido, se presentó la documentación respectiva que se utilizaría, las etapas involucradas, en resumen, la metodología de trabajo para el estudio.

Una vez socializada las etapas, se diseñó los consentimientos informados para ser enviados a los participantes. El formulario que se utilizó, es institucional, el cual fue solicitado, por medio de un formulario de la página web, perteneciente al comité ético científico de la Universidad de Los Lagos. Una vez elaborado los formularios, se procedió al envío por correo electrónico de cada participante, que además incluyó una explicación detallada de lo que se realizó y se enfatizó en la respuesta si aceptaban o no, participar de esta investigación. Una vez concluida la fase de las respuestas por parte de las y los docentes contactados para el estudio, se compartió por correo, los links de los cuestionarios diseñados en Google forms.

La siguiente fase correspondió a la recolección de las respuestas por parte de los participantes del estudio, con tiempos determinados. Para ambos casos, se estableció un rango de 15 días. Los docentes que por diferentes motivos no pudieron responder en el tiempo socializado, se planificó una video conferencia para poder aclarar dudas si existieran vinculados a los instrumentos lo que finalmente no fue necesario.

## **4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En relación al diseño de la presentación de los resultados, se debe comentar que se inició con la aplicación de las encuestas por medio del formulario de Google, para luego ser ingresados en una planilla Excel el total de las respuestas obtenidas de la encuesta coaching educativo y competencias pedagógicas. Ingresada la data, se realiza el procesamiento de los resultados, identificando las características de la muestra y los elementos vinculados a ellas. Una vez recogidos los datos, estos fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión N°25 (Statistical Package for the Social Sciences), que, en su traducción al castellano, significa “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales”, el cual aporta diversas herramientas para analizar las variables consideradas para este estudio.

## **4.3 RESULTADOS**

Con el propósito que él o la lectora pueda comprender los resultados de la investigación, estos serán expuestos en tablas, figuras y gráficas. En este sentido, la presentación se inicia con los aspectos generales vinculados a los participantes del estudio, como género, edad y años de docencia en educación superior. Posterior a ello, se expresarán los resultados de los instrumentos aplicados, en primer lugar, coaching educativo, identificando el porcentaje de participantes que se encuentran dentro de los rangos esperados y finalmente los resultados vinculados a la encuesta de competencias pedagógicas.

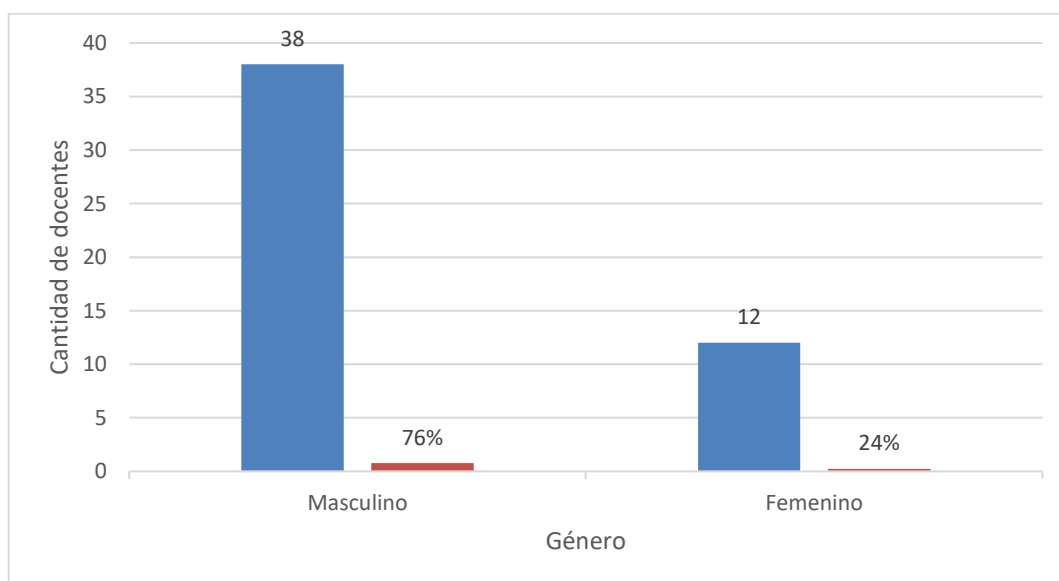
### 4.3.1 Caracterización de la muestra

#### 4.3.1.1. Distribución de la muestra desde la variable género

Muestra del género de los docentes participantes-

**Figura 1**

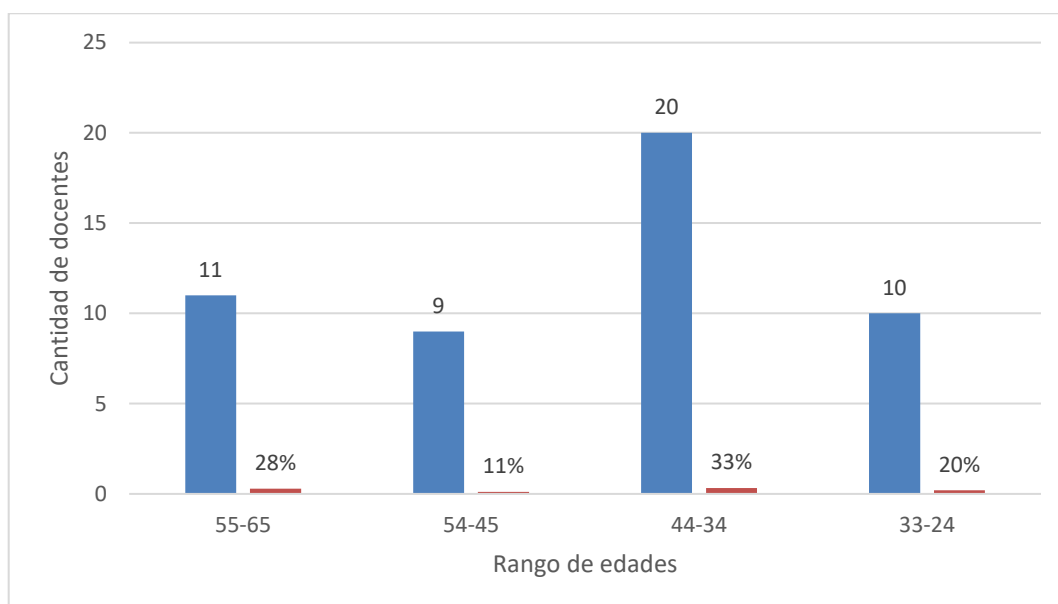
#### *Distribución de la variable género*



En la figura anterior se presenta el total de participantes, de acuerdo a esto se puede apreciar que un 76% (38 docentes) corresponde al género masculino y un 24% (12 docentes) al género femenino. Se puede observar que el mayor porcentaje de los participantes del estudio, correspondió al género masculino.

#### 4.3.1.2 Distribución de la muestra según edad.

A continuación, se muestra la distribución según las edades de los participantes en el estudio realizado:

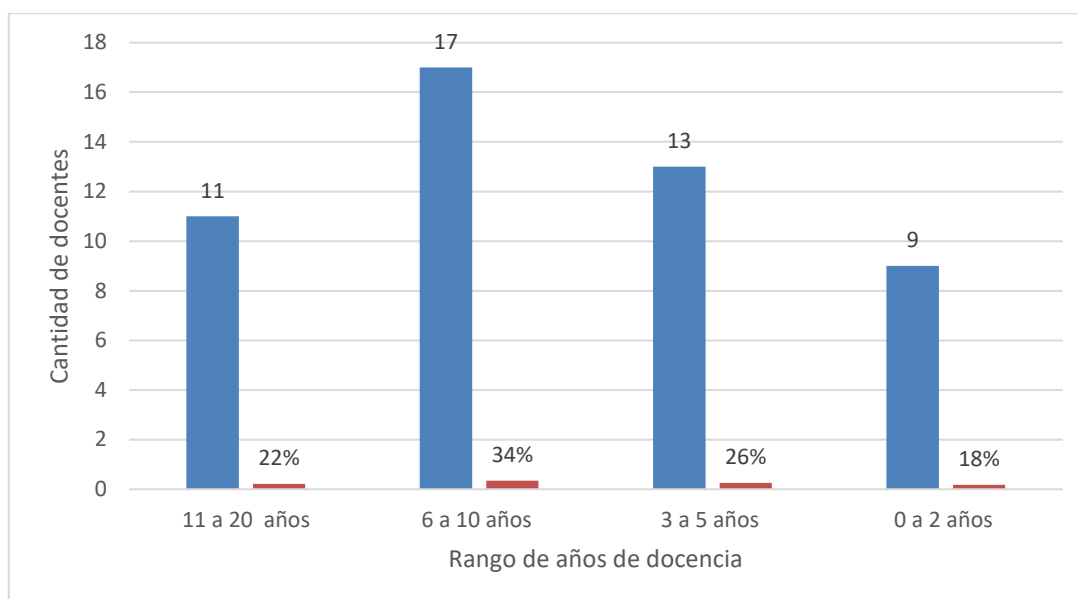
**Figura 2*****Distribución de la variable edad***

Se puede apreciar en la figura anterior, que un 28% (11) de los docentes, se encuentran entre los 65 y 55 años, luego se observa un 11% (9) posicionado en los rangos de edad 54 y 45 años. El siguiente rango, 44 a 34 años, es donde se concentra la mayor cantidad de docentes, lo que corresponde a un 33% (20) y, por último, un 20% (10), se ubica en las edades de 33 y 24 años. En resumen, se puede señalar, que el rango de edad entre 44 y 34 años es el de mayor frecuencia.

***4.3.1.3 Período de docencia en Educación Superior***

A continuación, se presenta el análisis de la variable denominada años de docencia en educación superior:



**Figura 3*****Distribución de la variable años de docencia.***

Claramente, se puede identificar la predominancia de los rangos entre 3 y 10 años de docencia. Para profundizar aún más, es posible establecer que un 18% de docentes, se encuentra entre el rango de 0 a 2 años. Luego, 13 docentes se encuentran en el rango entre 3 a 5 años, que equivale a un 26%. El siguiente rango, en el cual se observa la mayor cantidad de docentes, es entre los 6 y 10 años, lo que corresponde al 34%. Y, por último, 11 docentes se encuentran entre los 11 a 20 años de docencia, alcanzando un porcentaje del 22% respectivamente.

#### **4.3.2 Resultados de la variable Coaching Educativo.**

En este apartado se presentarán los resultados obtenidos de la variable coaching educativo. En relación con los resultados obtenidos, se puede señalar lo siguiente:

**Tabla 7**  
**Resultados de la variable coaching educativo**

<b>N° de Participantes</b>	<b>Resultado obtenido</b>	<b>Nivel alcanzado</b>
1	112	Adecuado
2	91	Necesita Mejorar
3	116	Adecuado
4	91	Necesita Mejorar
5	111	Adecuado
6	110	Adecuado
7	92	Necesita Mejorar
8	109	Adecuado
9	109	Adecuado
10	90	Necesita Mejorar
11	109	Adecuado
12	110	Adecuado
13	114	Adecuado
14	110	Adecuado
15	115	Adecuado
16	90	Necesita Mejorar
17	112	Adecuado
18	111	Adecuado
19	112	Adecuado
20	115	Adecuado
21	116	Adecuado
22	91	Necesita Mejorar
23	92	Necesita Mejorar
24	110	Adecuado
25	108	Adecuado
26	92	Necesita Mejorar
27	104	Adecuado
28	109	Adecuado
29	110	Adecuado
30	112	Adecuado
31	91	Necesita Mejorar
32	109	Adecuado
33	110	Adecuado
34	111	Adecuado
35	114	Adecuado

36	89	Necesita Mejorar
37	108	Adecuado
38	95	Adecuado
39	119	Adecuado
40	110	Adecuado
41	112	Adecuado
42	110	Adecuado
43	112	Adecuado
44	92	Necesita Mejorar
45	110	Adecuado
46	108	Adecuado
47	109	Adecuado
48	106	Adecuado
49	90	Necesita Mejorar
50	110	Adecuado

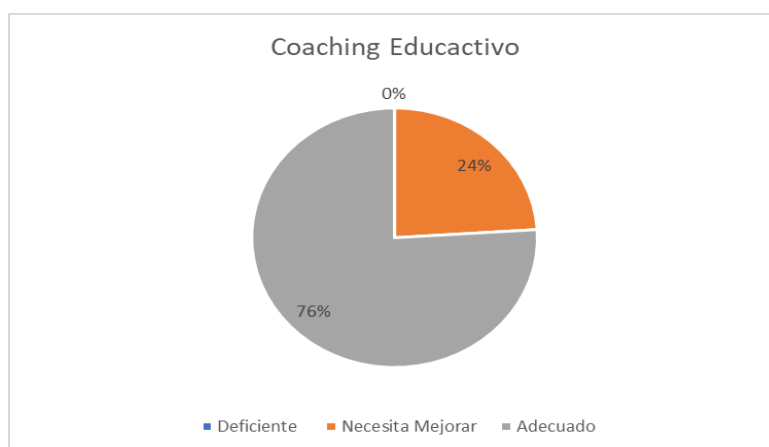
Nota: Cuestionario aplicado de coaching educativo (2020).

En la tabla 10 se puede identificar la cantidad de sujetos que participaron en el estudio. Por otra parte, también nos muestra el valor o puntaje obtenido y el respectivo nivel en donde se encasilla, los niveles son; deficientes, necesita mejorar y adecuado, estos se mostrarán en otra tabla con sus respectivos porcentajes.

**Tabla 8**

***Resumen de los resultados obtenidos de la variable coaching educativo***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	0	0%
Necesita Mejorar	12	24%
Adecuado	38	76%
Total	50	100%

**Figura 4*****Distribución de la variable coaching educativo***

En cuanto a los resultados, se observa que no existe docentes en el nivel deficiente, por otro lado, un 24%, lo que equivale a 12 personas, corresponde al nivel necesita mejorar, y por último donde se concentra la mayor cantidad de docentes con un 76% es el nivel adecuado. Esto indica que la mayoría de los docentes que participaron demostraron un nivel adecuado de coaching educativo.

#### **4.3.3 Resultados de los indicadores del instrumento denominado, Cuestionario de Competencias Pedagógicas.**

En este apartado se presentarán los resultados obtenidos en la variable competencias pedagógicas y sus dimensiones con sus respectivos indicadores, que son; metodologías activas, proceso de evaluación y habilidades sociales.

**Tabla 9*****Resultados de la variable competencias pedagógicas***

<i>N° de Participantes</i>	<i>Puntaje obtenido</i>	<i>Nivel alcanzado</i>
----------------------------	-------------------------	------------------------

---

1	110	Adecuado
2	96	Adecuado
3	112	Adecuado
4	97	Adecuado
5	108	Adecuado
6	105	Adecuado
7	96	Adecuado
8	104	Adecuado
9	114	Adecuado
10	95	Adecuado
11	107	Adecuado
12	108	Adecuado
13	110	Adecuado
14	106	Adecuado
15	109	Adecuado
16	95	Adecuado
17	114	Adecuado
18	114	Adecuado
19	108	Adecuado
20	111	Adecuado
21	113	Adecuado
22	95	Adecuado
23	96	Adecuado
24	107	Adecuado
25	105	Adecuado
26	95	Adecuado
27	100	Adecuado
28	107	Adecuado
29	106	Adecuado
30	108	Adecuado
31	95	Adecuado
32	106	Adecuado
33	108	Adecuado
34	107	Adecuado
35	111	Adecuado
36	95	Adecuado
37	105	Adecuado
38	98	Adecuado
39	115	Adecuado

40	106	Adecuado
41	110	Adecuado
42	107	Adecuado
43	109	Adecuado
44	96	Adecuado
45	107	Adecuado
46	105	Adecuado
47	105	Adecuado
48	103	Adecuado
49	90	Necesita Mejorar
50	112	Adecuado

Nota: Cuestionario aplicado de competencias pedagógicas (2020).

En la tabla 11 se puede identificar la cantidad de sujetos que participaron en el estudio. Por otra parte, también nos muestra el valor o puntaje obtenido, considerando como puntaje mínimo 25 y puntaje máximo 125. Los niveles son, deficiente, necesita mejorar y adecuado, estos se detallarán en otra tabla con sus respectivos porcentajes alcanzados.

**Tabla 10**

*Resumen de los resultados obtenidos de la variable Competencias Pedagógicas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Necesita mejorar	1	2%
Adecuado	49	98%
Total	50	100%

**Figura 5**

*Distribución de la variable competencias pedagógicas*



De acuerdo con los resultados, estos indican que solo el 2% de los docentes necesita mejorar sus competencias pedagógicas, lo que sugiere que hay un margen mínimo para mejorar las habilidades pedagógicas. El 98% obtuvo un nivel adecuado, lo que indica que poseen las habilidades necesarias en este ámbito. No se registraron resultados en el nivel deficiente.

#### **4.3.3.1. Resultados de la dimensión estrategias didácticas basado en el indicador metodologías activas.**

En relación a los resultados de este indicador, se presenta lo siguiente:

**Tabla 11**  
**Resultados del indicador metodologías activas**

N° de participantes	Puntaje obtenido	Nivel alcanzado
1	27	Adecuado
2	24	Adecuado
3	28	Adecuado
4	21	Necesita Mejorar
5	28	Adecuado
6	23	Adecuado
7	25	Adecuado
8	29	Adecuado
9	28	Adecuado
10	23	Adecuado
11	28	Adecuado
12	28	Adecuado
13	25	Adecuado
14	28	Adecuado
15	28	Adecuado
16	21	Necesita Mejorar
17	27	Adecuado
18	29	Adecuado
19	24	Adecuado
20	28	Adecuado
21	27	Adecuado
22	25	Adecuado
23	23	Adecuado
24	25	Adecuado
25	28	Adecuado
26	22	Necesita Mejorar
27	27	Adecuado
28	26	Adecuado
29	23	Adecuado
30	26	Adecuado
31	25	Adecuado
32	26	Adecuado
33	25	Adecuado
34	22	Necesita Mejorar
35	26	Adecuado



36	23	Adecuado
37	28	Adecuado
38	20	Necesita Mejorar
39	29	Adecuado
40	28	Adecuado
41	29	Adecuado
42	27	Adecuado
43	27	Adecuado
44	27	Adecuado
45	26	Adecuado
46	27	Adecuado
47	27	Adecuado
48	24	Adecuado
49	21	Necesita Mejorar
50	28	Adecuado

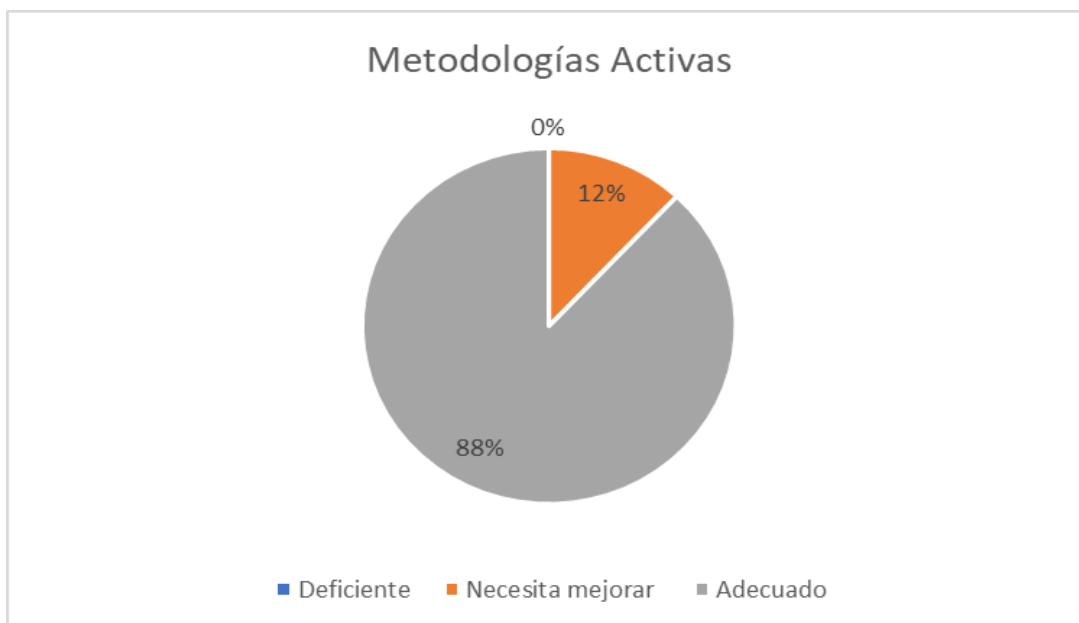
Nota: Cuestionario aplicado de competencias pedagógicas (2020).

Los rangos para este indicador son los siguientes, puntaje mínimo, 6 y puntaje máximo 30 puntos, de acuerdo con la escala. Los resultados de la tabla anterior, se puede señalar que la mayoría de los docentes, es decir, 88% de ellos, se clasifican en el nivel "adecuado". lo que indica que están logrando resultados satisfactorios en la utilización de estas metodologías Por otro lado, solo 6 docentes se clasifican en el nivel "necesita mejorar", esto sugiere, que hay áreas en la que estos docentes pueden potenciar para la implementación de metodologías activas.

**Tabla 12**

***Resumen de los resultados obtenidos del indicador metodologías activas.***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	0	0%
Necesita mejorar	6	12%
Adecuado	44	88%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 6*****Distribución del indicador metodologías activas***

De acuerdo con los resultados, estos indican que solo el 12% de los docentes necesita mejorar sus metodologías activas, lo que sugiere que hay un margen bajo para mejorar en este grupo. El 88% obtuvo un nivel adecuado, lo que indica que poseen lo necesario para este ámbito. No se registraron resultados en el nivel deficiente.

#### **4.3.3.2. Resultados de la dimensión estrategias evaluativas basado en el indicador proceso de evaluación.**

En relación a los resultados de este indicador, se presenta lo siguiente:

**Tabla 13**  
**Resultados del indicador proceso de evaluación**

N° de participantes	Puntaje obtenido	Nivel alcanzado
1	35	Adecuado
2	26	Necesita Mejorar
3	36	Adecuado
4	31	Adecuado
5	35	Adecuado
6	34	Adecuado
7	30	Adecuado
8	31	Adecuado
9	36	Adecuado
10	29	Necesita Mejorar
11	34	Adecuado
12	33	Adecuado
13	36	Adecuado
14	33	Adecuado
15	35	Adecuado
16	30	Adecuado
17	37	Adecuado
18	36	Adecuado
19	35	Adecuado
20	36	Adecuado
21	36	Adecuado
22	27	Necesita Mejorar
23	30	Adecuado
24	35	Adecuado
25	33	Adecuado
26	30	Adecuado
27	30	Adecuado
28	34	Adecuado
29	36	Adecuado
30	35	Adecuado
31	30	Adecuado
32	36	Adecuado
33	35	Adecuado
34	36	Adecuado
35	37	Adecuado
36	30	Adecuado
37	33	Adecuado

38	32	Adecuado
39	35	Adecuado
40	35	Adecuado
41	33	Adecuado
42	35	Adecuado
43	34	Adecuado
44	28	Necesita Mejorar
45	35	Adecuado
46	32	Adecuado
47	34	Adecuado
48	33	Adecuado
49	29	Necesita Mejorar
50	35	Adecuado

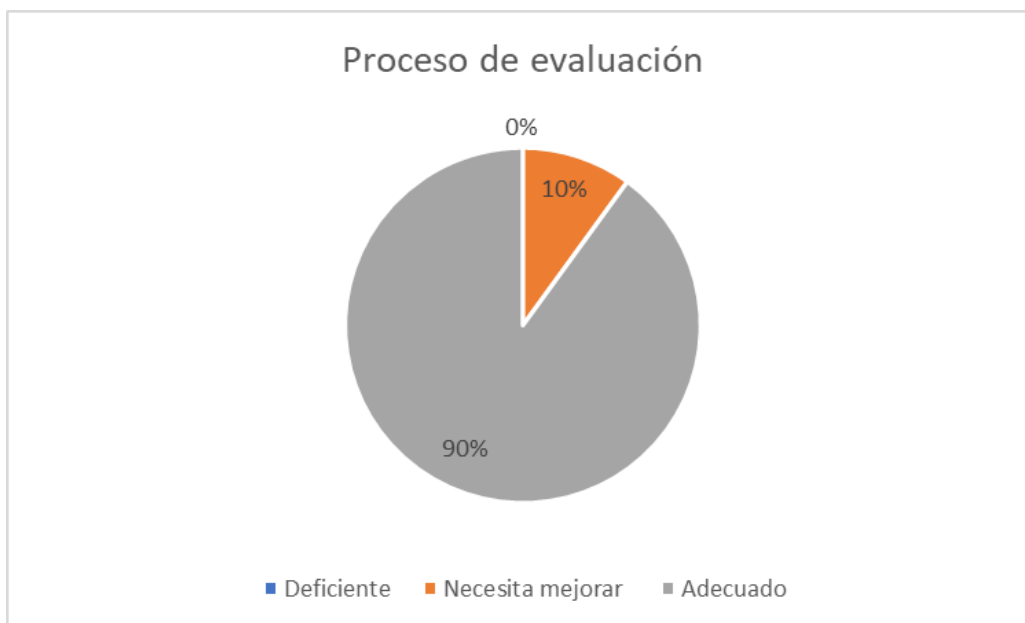
Nota: Cuestionario aplicado de competencias pedagógicas (2020).

Los rangos para este indicador son los siguientes, puntaje mínimo, 8 y puntaje máximo 40 puntos, de acuerdo con la escala. Los resultados de la tabla 15, reflejan el desempeño de los docentes en el proceso de evaluación. Es positivo observar que no hay docentes clasificados en el nivel "Deficiente". Por otro lado, la mayoría de los docentes, específicamente 45 se clasifican en el nivel "Adecuado". Esto sugiere que están logrando un nivel aceptable en el proceso de evaluación, sin embargo, siempre es posible tener margen de mejora. Así mismo, 5 de ellos, se encuentran en el nivel "Necesita mejorar" en cuanto a su ejecución en el proceso de evaluación. Esto indica que existen áreas donde se pueden trabajar para mejorar su enfoque y competencia en la evaluación de los estudiantes.

**Tabla 14**

***Resumen de los resultados obtenidos del indicador proceso de evaluación***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	0	0%
Necesita mejorar	5	10%
Adecuado	45	90%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 7*****Distribución del indicador proceso de evaluación***

De acuerdo con los resultados, estos indican que el 90% obtuvo un nivel adecuado, lo que indica que poseen lo necesario para este ámbito por otro lado un 10% de los docentes necesita mejorar sus procesos evaluativos, lo que sugiere que hay un margen significativo para el fortalecimiento en este grupo. No se registraron resultados en el nivel deficiente.

**4.3.3.3 Resultados de la dimensión estrategias socioemocionales basado en el indicador habilidades sociales.**

En relación a los resultados de este indicador, se presenta lo siguiente:

**Tabla 17**  
**Resultados del indicador habilidades sociales**

N° de ítems	Puntaje obtenido	Nivel alcanzado
1	48	Adecuado
2	46	Adecuado
3	48	Adecuado
4	45	Adecuado
5	45	Adecuado
6	48	Adecuado
7	41	Adecuado
8	44	Adecuado
9	50	Adecuado
10	43	Adecuado
11	45	Adecuado
12	47	Adecuado
13	49	Adecuado
14	45	Adecuado
15	46	Adecuado
16	44	Adecuado
17	50	Adecuado
18	49	Adecuado
19	49	Adecuado
20	47	Adecuado
21	50	Adecuado
22	43	Adecuado
23	43	Adecuado
24	47	Adecuado
25	44	Adecuado
26	43	Adecuado
27	43	Adecuado
28	47	Adecuado
29	47	Adecuado
30	47	Adecuado
31	40	Necesita Mejorar
32	44	Adecuado
33	48	Adecuado
34	49	Adecuado
35	48	Adecuado
36	42	Adecuado
37	44	Adecuado

38	46	Adecuado
39	51	Adecuado
40	43	Adecuado
41	48	Adecuado
42	45	Adecuado
43	48	Adecuado
44	41	Adecuado
45	46	Adecuado
46	46	Adecuado
47	44	Adecuado
48	46	Adecuado
49	40	Necesita Mejorar
50	49	Adecuado

Nota: Cuestionario aplicado de competencias pedagógicas (2020).

Los rangos para este indicador son los siguientes, puntaje mínimo, 11 y puntaje máximo 55 puntos, de acuerdo con la escala. Se puede observar que no hay docentes clasificados en el nivel "Deficiente" en cuanto a sus habilidades sociales. Esto sugiere que todos los docentes están demostrando algún nivel de competencia en este aspecto. La mayoría de los docentes, es decir, 48 de ellos, se encuentran en el nivel "adecuado" esto implica que estos docentes aplican habilidades sociales en su práctica docente. Al mismo tiempo, existen solo 2 docentes en el nivel "necesita mejorar" esto podría indicar que hay áreas específicas en las que pueden fortalecer y desarrollar sus habilidades de interacción y comunicación para ellos, los estudiantes y sus pares.

**Tabla 16**  
***Resumen de los resultados obtenidos del indicador habilidades sociales.***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Necesita mejorar	2	4%
Adecuado	48	96%
Total	50	100%

**Figura 8*****Distribución del indicador habilidades sociales***

De acuerdo con los resultados, estos indican que el 96% de los docentes poseen lo necesario para este ámbito. Por otra parte, un 2% necesita mejorar sus habilidades sociales, en el trabajo con los estudiantes y sus pares, lo que sugiere que existe un margen inferior para el fortalecimiento en este grupo. No se registraron resultados en el nivel deficiente.

#### **4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA**

El propósito de esta prueba estadística es analizar si hay una correlación significativa entre dos variables específicas. Esto implica determinar si existe una relación sistemática entre ambas variables que no puede atribuirse únicamente al azar. Establecer una conexión sólida entre variables puede proporcionar información valiosa para comprender mejor los fenómenos estudiados y puede servir como base para futuros análisis o investigaciones. Las variables son coaching educativo y competencias pedagógicas, esta última con sus dimensiones y respectivo indicador.



Es importante señalar que para determinar la relación de ambas variables se realizó con escala de tipo ordinal, coeficiente de correlación de Rho de Spearman, valorando el grado o nivel de correspondencia existente en los rangos de las variables que se analizaron.

Se presenta a continuación el detalle de las respuestas de acuerdo a cada ítem de los instrumentos aplicados, a los docentes de la unidad de formación técnica de la Universidad de Los Lagos, con alternativas de escala tipo Likert.

#### **4.4.1. Prueba de Normalidad**

En relación a este apartado, se utilizó el estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman, para determinar la correlación y significancia, de las variables coaching educativo y competencias pedagógicas. En este sentido, y de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes señalan que, “son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los sujetos de la muestra representativa pueden ordenarse por rangos jerárquicos” (p.332).

La prueba de correlación de Spearman es una prueba estadística no paramétrica que se utiliza para evaluar la relación entre dos variables continuas que no necesariamente siguen una distribución normal. El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) varía entre -1 y 1, donde un valor de 1 indica una correlación positiva perfecta, un valor de -1 indica una correlación negativa perfecta y un valor de 0 indica ausencia de correlación.

En el análisis estadístico, una de las suposiciones fundamentales es que los datos sigan una distribución normal o gaussiana. Al realizar la prueba de normalidad, se pueden obtener dos resultados principales: aceptar la hipótesis nula, de que los datos siguen una distribución normal o rechazar la hipótesis alterna, de que los datos no siguen una distribución normal.

A continuación, se presenta la prueba de normalidad

**Tabla 21**  
***Prueba de normalidad***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
Coaching Educativo	,297	50	,000	,794
Competencias Pedagógicas	,191	50	,000	,915

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según Novales (2010), para contrastar la normalidad, cuando el tamaño de la muestra es menor o igual a 50 observaciones, la prueba de normalidad adecuada es Shapiro-Wilk. Esta se utiliza para determinar si una muestra de datos sigue una distribución normal. De acuerdo con la prueba realizada, indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, dado que los datos no poseen una distribución normal, por lo tanto, se utilizará prueba no paramétrica.

### **Determinación de los resultados para las pruebas de hipótesis:**

Nivel de significación: Se establece un nivel de significación del 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) = 5% de margen máximo de error.

Nivel de significación teórica  $\alpha = 0,05$  con un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión  $p < 0.05$  se rechaza  $H_0$  -  $p \geq 0.05$  se acepta la  $H_1$

Nivel de significación “p” es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$  (0@)

Nivel de significación “p” no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_1$  (1@)

Prueba estadística: se aplicó el estadístico Rho de Spearman

#### 4.4.2 Comprobación de hipótesis específicas.

##### 4.4.2.1 Hipótesis Específica 1:

###### Hipótesis Alterna

Hi: El coaching educativo, se relaciona con las estrategias didácticas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

###### Hipótesis Nula

H0: El coaching educativo, no se relaciona con las estrategias didácticas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 17**

##### *Correlación Coaching educativo y estrategias didáctica*

Correlación		Coaching Educativo	Estrategias Didácticas
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,513**
		N	50
	Estrategias Didácticas	Coeficiente de correlación	,513**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota: programa estadístico SPSS (V25).

La tabla 17 nos muestra las correlaciones entre el "Coaching Educativo" y "Estrategias Didácticas", cuyos resultados indican que hay una correlación positiva significativa entre ambas variables, lo que revela, que a medida que aumenta el nivel

de "Coaching Educativo", también aumenta el nivel de "Estrategias Didácticas". El coeficiente de calificación de Spearman para ambas variables es de 0.513, lo que indica, no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### 4.4.2.2 Hipótesis Específica 2

##### Hipótesis Alterna

Hi: El coaching educativo, se relaciona con las estrategias evaluativas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

##### Hipótesis Nula

H0: El coaching educativo, no se relaciona con las estrategias evaluativas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 18**  
**Correlación coaching educativo y estrategias evaluativas**

	Correlación		Coaching educativo	Estrategia Evaluación
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,827
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Estrategia Evaluación	Coefficiente de correlación	,827	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: programa estadístico SPSS (V25).

La tabla 18 indica que el coeficiente de correlación de Spearman nos muestra una relación positiva y fuerte, con un valor de 0,827 entre el "Coaching Educativo" y "Estrategias Evaluativas". Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar, y viceversa. Además, dado que el p-valor es menor que 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ), podemos concluir que esta evaluación es significativa a un nivel del 0,01. En resumen, existe una evaluación significativa y positiva entre el "Coaching Educativo" y las "Estrategias Evaluativas", esto quiere decir que a medida que el nivel de "Coaching Educativo" aumenta, también tiende a aumentar el uso de "Estrategias Evaluativas", por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### ***4.4.2.3 Hipótesis Específica 3***

##### **Hipótesis Alterna**

Hi: El coaching educativo, se relaciona con las estrategias socioemocionales de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

##### **Hipótesis Nula**

H0: El coaching educativo, no se relaciona con las estrategias socioemocionales de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 19*****Correlación coaching educativo y estrategias socioemocionales.***

Correlación		Coaching Educativo	Estrategias Socio Emocionales
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,778
		N	50
	Estrategias Socio emocionales	Coefficiente de correlación	,778
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota: programa estadístico SPSS (V25).

La correlación de la tabla 19, nos muestra la relación entre "Coaching Educativo" y "Estrategias Socioemocionales" positiva y fuerte, con un valor de 0,778. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar, y viceversa. Además, dado que el p-valor es menor que 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ), podemos concluir que esta evaluación es significativa a un nivel de significación del 0,01. Esto sugiere que a medida que el nivel de "Coaching Educativo" aumenta, también tiende a aumentar la aplicación de "Estrategias Socioemocionales". Finalmente, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### **4.4.3 Comprobación de la Hipótesis general**

##### Hipótesis Alterna

Hi: El coaching educativo, se relaciona con las competencias pedagógicas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

##### Hipótesis Nula

H0: El coaching educativo, no se relaciona con las competencias pedagógicas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.

## Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 20**

*Correlación coaching educativo y competencias pedagógicas.*

Correlación		Coaching Educativo	Competencias Pedagógicas
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,906
		N	50
	Competencias Pedagógicas	Coefficiente de correlación	,906
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	50	50

Nota: programa estadístico SPSS (V25).

La tabla 20 de correlación entre las variables coaching educativo y competencias pedagógicas, es muy fuerte, con un valor de 0,906. Esto significa que hay una relación positiva muy alta entre estas dos variables. A medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar, y viceversa. Además, dado que el p-valor es menor que 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ), podemos concluir que esta relación es significativa a un nivel del 0,01 indicando que se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, esto sugiere que a medida que el nivel de "Coaching Educativo" aumenta, también tiende a aumentar las "Competencias Pedagógicas". Esta fuerte valoración podría indicar que el coaching educativo está relacionado de manera positiva con el desarrollo de competencias pedagógicas de los docentes, de la Unidad de Formación Técnica, de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.

## 4.5 DISCUSIÓN

Es importante señalar que este estudio tenía como propósito determinar la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes en la unidad de formación técnica de la Universidad de Los Lagos, Chile, Osorno, 2020, la cual nace de lo identificado en el último proceso de evaluación a la docencia,

donde se encontraron resultados llamativos, de acuerdo a las dimensiones que se valoran. Es posible establecer en virtud de los resultados específicos obtenidos producto de los cuestionarios aplicados de las variables del estudio, coaching educativo y competencias pedagógicas, se puede señalar que el objetivo se ha cumplido, ya que, por medio de los instrumentos, se pudo evidenciar que existe relación, pero al mismo tiempo, queda una sensación de cosas por hacer, para la mejora continua del desarrollo docente. También, se pudo evidenciar correlaciones bastante significativas, que justifica lo que se pretendía comprobar y es posible sugerir acciones, que potencien las habilidades de las docentes vinculadas a su experiencia, crecimiento profesional y el compromiso con el estudiantado.

De acuerdo con Ravier (2016), el coaching orientado al mundo educativo, es posible entenderlo, como un proceso temporal, de orientación no directiva, en el cual, la persona que es coach, se debe restar de emitir juicios, tampoco transfiere sus conocimientos y experiencias de lo conversado, ya que es autodirigido y quien define el camino hacia la cual se orienta el proceso, es el coachee, quien es un ser dialógico, quien se basa en conversaciones encaminadas a la reflexión, por su base en la ciencia de la acción humana, con orientación al cambio y a la creatividad, buscando potenciar y/o desarrollar el conocimiento tácito de las personas, donde estas descubren o crean un nuevo conocimiento a través de la prueba y el error (autoaprendizaje), que les permite enfrentar situaciones y de esta forma puedan alcanzar sus objetivos o resolver sus problemas.

Como existe relación positiva entre el coaching educativo para el desarrollo de las competencias pedagógicas, se observan otros factores que influyen en la adquisición plena de estas competencias. Por lo tanto, al analizar las demás dimensiones nos lleva a obtener una comprensión más concreta, para determinar si existe algún impedimento para el desarrollo de estas. En este sentido, entre los resultados más sobresalientes de la aplicación del instrumento competencias pedagógicas, se encuentra en el indicador denominado proceso de evaluación, el que alcanzó, un 90% en el nivel adecuado.



No obstante, existe un 10% en el nivel necesita mejorar, que debe estar en sintonía con las estrategias didácticas, buscando en todo momento, evidenciar el nivel de desempeño obtenido por sus estudiantes, para entregar una potente retroalimentación. Esto trae consigo algunas posibles causas, como la falta de formación en técnicas y procedimientos de evaluación, impidiéndole tener una profunda y adecuada comprensión de los diferentes tipos de evaluación y como aplicarlos de manera efectiva en su práctica.

La falta de claridad de lo que se desea evaluar, trae consigo problemas para diseñar y aplicar correctamente los procedimientos evaluativos y evidenciar el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Las limitaciones en la capacidad de observación y análisis pueden influir en la evidencia del desempeño de manera efectiva, lo que debilita la identificación de fortalezas y debilidades en el aprendizaje, sumado a la aplicación de procedimientos inadecuados para medir el progreso. Por último, la falta de retroalimentación efectiva para la reflexión sobre la importancia de la evaluación, esto imposibilita mejorar y ajustar los procedimientos evaluativos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación efectiva requiere habilidades y técnicas específicas, así como, un enfoque centrado en el aprendizaje y en el desarrollo continuo de los estudiantes. Los docentes necesitan estar formados y capacitados adecuadamente para llevar a cabo evaluaciones efectivas para diseñar y aplicar estrategias de retroalimentación adecuadas para potenciar el aprendizaje de los estudiantes que con la metodología coaching es posible fortalecer.

Respecto a las estrategias didácticas, el factor tiempo puede incidir para planificar y ejecutar clases para utilizar estas metodologías activas. La sobrecarga de trabajo, es otro factor que puede influir, ya que la mayoría de los profesionales vienen del mundo laboral y la docencia es una función adyacente a su trabajo oficial. En esta misma línea, no cuentan con tiempo para la preparación de la enseñanza e incorporación de estas nuevas formas. Otro factor asociado, es la falta de motivación

que pueden sentir al creer que las metodologías activas son demasiado exigentes, y que para su óptima puesta en marcha, es una alta inversión de trabajo, lo que se traduce en una falta de motivación para experimentar con estas nuevas maneras de enseñar.

Por último, las habilidades sociales, que involucra implícitamente, escucha activa, asertividad, no hacer juicios, trabajo colaborativo, empatía, etc., con él y sus estudiantes para gestionar situaciones de forma beneficiosa, se encuentra solo con un 2% el nivel necesita mejorar, este resultado puede estar ocasionado debido a que algunos docentes no se conocen bien a sí mismos, lo que conlleva a tener dificultades para identificar y gestionar sus propias emociones, lo que pudiese afectar su capacidad para manejar situaciones de este tipo en el aula.

La empatía, es una habilidad importante para comprender y responder a las emociones de los estudiantes. Los docentes que carecen de empatía, pueden tener dificultades para conectar con sus emociones y crear un ambiente emocionalmente seguro y acogedor. Por otro lado, los niveles elevados de estrés y agotamiento pueden generar problemas para gestionar sus emociones y responder a las de los estudiantes. La falta de formación en habilidades sociales puede limitar su capacidad para comprender y aplicarlos en el aula. Es necesario que los docentes se den el tiempo para evaluar sus propias habilidades socioemocionales, lo que llevará a mejorar su capacidad para enseñar de manera efectiva y crear un ambiente de aprendizaje emocionalmente seguro y acogedor que es posible potenciar con la metodología coaching.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

**Conclusión 1:** El coaching educativo mostró una correlación positiva con las estrategias didácticas utilizadas por los docentes, mejorando su capacidad para aplicar metodologías activas en el aula. Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias evaluativas de los docentes.

**Conclusión 2:** Se observó una relación significativa entre el coaching educativo y la mejora en las estrategias evaluativas de los docentes, específicamente en la capacidad de diseñar y aplicar procesos de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje. Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias socioemocionales de los docentes.

**Conclusión 3:** El coaching educativo también impactó positivamente en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los docentes, permitiéndoles manejar mejor sus emociones y establecer relaciones más efectivas con sus estudiantes.

### RECOMENDACIONES

Implementar programas continuos de coaching educativo que se enfoquen en áreas específicas de mejora identificadas en el estudio, tales como metodologías activas y procesos de evaluación.

Facilitar talleres y capacitaciones periódicas en coaching educativo y habilidades socioemocionales para los docentes.

**Para los docentes:** Participar activamente en los programas de coaching educativo y aplicar las técnicas aprendidas en su práctica diaria.

Colaborar con otros docentes para compartir mejores prácticas y experiencias exitosas de coaching.

**Para investigaciones futuras:** Realizar estudios longitudinales que sigan a los docentes a lo largo del tiempo para medir el impacto sostenido del coaching educativo.

Explorar el impacto del coaching en diferentes contextos y niveles educativos para generalizar los hallazgos.

## REFERENCIAS

- Aguiar, X., & Rodriguez, L. (2018). The training of pedagogical competences in university professors. *In Edumecentro Vol. 10*, 141-159.
- Álvarez Gómez, G. M., & et al. (2020). Método para medir la formación de competencias pedagógicas. *Neutrosophic Computing and Machine Learning Vol. 11*, 42-48.
- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Revista Docentes 2.0, 7(1)*, 65-80.  
<https://doi.org/doi.org/10.37843/rted.v7i1.27>
- Banco Mundial, B. (18 de abril de 2022). <https://www.bancomundial.org/es>.  
<https://www.bancomundial.org/es>:  
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación, tercera edición*. Pearson.
- Bolivar, R. (2019). Investigar la práctica pedagógica en la formación inicial de maestros. *Pedagogía y Saberes*, 51, 9-22.
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching Educativo*. Ediciones de la U-Lid Editorial.
- Bou, J. F. (2013). *Coaching Educativo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Castro, C. y. (2020). *educacionsuperior.mineduc*.  
<https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/04/6-Modelo-Evaluacion-y-retroalimentacion-aprendizajes.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile. (1 de Enero de 2020). *CNA-Chile*.  
 CNA-Chile:  
<https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Lists/Acreditacion%20Institucional/AllItems/Gui%CC%81a%20para%20la%20autoevaluacio%CC%81n%20interna%20Universidades.pdf>
- Costa, C., & Palma , X. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios Pedagógicos XLVII, N°1*, 219-233.
- CPEIP. (2019). [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl).
- DAI, U. (2021). *Informe de Evaluación a la docencia*. Ulagos.

- Díaz Barriga, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw Hill.
- Dirección de Análisis Institucional Ulagos . (2021). *Informe de Evaluación Docente Formación Técnica* . Osorno: Ulagos.
- Espín , G., & Juanes , B. (2021). Competencias pedagógicas en los docentes de Administración de Empresas de la Universidad Metropolitana de Ecuador. *Mendive, revista de educación* , 183-198.
- Espinoza, E. (2020). Characteristics of teachers in the basic education of the city of Machala. *Transformación*, 292–310.
- Fábregues et al. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. UOC.
- Gallwey, T. (1977). *El juego interior del tenis* . Málaga: SIRIO S.A.
- García-Valcárcel, M.-R. (2013). *Recursos tecnológicos para la enseñanza e innovación educativa*. Síntesis.
- Garrido, M. (3 de Mayo de 2015). *Neurociencia, Coaching y Aprendizaje*. internationalcoachingsociety:  
<https://www.internationalcoachingsociety.com/la-esencia-no-directiva-del-coaching-en-los-procesos-de-ensenanza-aprendizaje/>
- Giráldez Hayes, A., & Van Nieuwerburgh, C. (2016). *Coaching Educativo*. Madrid: Paraninfo.
- Jayson, B., & Vargas , J. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales Vol. 26 Universidad de Zulia*.
- Kudaibergeneva, K. A. (2018). Formation of the key professional-pedagogical competencies of the teacher in modern conditions. *Scopus*.
- Miguel, M. d. (2006). *Modalidades de Enseñanza centradas en el desarrollo de Competencias*. Universidad de Oviedo.
- MINEDUC. (2021). *Marco para la Buena Enseñanza* . [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl).
- Modelo Educativo Ulagos. (28 de Abril de 2020). Modelo Educativo Institucional MEI. Osorno, Los Lagos, Chile.
- Moran, J. (2015). Cambiando la educación con metodologías activas . s.*Convergencias mediáticas, educación y ciudadanía: aproximaciones para jóvenes.*, 15-33.

- Moreno, et al. (2019). The curriculum, the professional competences of the teacher: a challenge of pedagogical and medical careers. *Ciencias Médicas de Pinar del Rio.*, 108-118.
- Moreno, F., & Leyva, M. (2022). Las competencias pedagógicas en la formación profesional de Ciencias de la Educación. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, Vol. 9, Núm 17.
- Ortiz-García, J. M. (2006). Guía descriptiva para la elaboración de protocolos de investigación. En S. d. Tabasco, *Salud en Tabasco* (págs. 530-540). Secretaría de Salud del Estado de Tabasco.
- Oviedo, H. C.-A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. scielo.org.co: [www.scielo.org.co/scielo.php?](http://www.scielo.org.co/scielo.php?)
- Parra F, K. N. (2014). El docente y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Investigación*, 38(83), 155-180.
- Ravier. (2021). *Teoría General del Coaching*. España: Aula Magna.
- Ravier et al., L. (2017). *Coaching Humanista, fundamentos, aplicaciones y herramientas de esencia no directiva*. Madrid: Unión Editorial.
- Ravier, L. (2016). *Coaching no directivo. Metodología y práctica*. Madrid: Unión Editorial.
- Ravier, L. (2021). *Teoría General del Coaching*. Aula Magna.
- Rivadeneira Rodriguez, E. M. (2017). Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 13(37), 41-55.
- Romero-Jeldres, M., & Faouzi Nadim, T. (2018). Validación de un modelo de competencias pedagógicas para docentes de educación media técnica profesional. *Educación y Educadores* 21(1), 114-132.
- Sánchez González, O. L. (2019). <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/>.  
<http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/>:  
<http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/3643>
- Sánchez Mirón, B. y. ( 2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. En U. N. Distancia, *Educación XXI*, vol. 17, núm. 1 (págs. 221-242). Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Scriven, M. (2007). The Logic of Evaluation. *OSSA Conference*, (págs. 1-16). Claremont.
- [https://scholar.uwindsor.ca/ossaarchive/OSSA7/papersandcommentaries/138?utm\\_source=scholar.uwindsor.ca%2Fossaarchive%2FOSSA7%2Fpapersandcommentaries%2F138&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://scholar.uwindsor.ca/ossaarchive/OSSA7/papersandcommentaries/138?utm_source=scholar.uwindsor.ca%2Fossaarchive%2FOSSA7%2Fpapersandcommentaries%2F138&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Stufflebeam D.(2007). *Evaluation Theory, Models, & Applications*. Jossey-Bass.
- Tobón, S. (2013 ). *Formación Integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (4ta edición)*. Ecoe Ediciones.
- UDEDOC, U. d. (2017). *Manuales para la Innovación Curricular*. Osorno: Universidad de Los Lagos.
- UNESCO. (2019). *unesco.org*. unedoc.unesco.org.
- Vasco, C. (2011). *Pedagogía, formación, currículo y didáctica*. (Redipe, Ed.) Bogota, Colombia: Colección de la Pedagogía Colombiana/Iberoamericana.
- Villarroel , V., & Bruna , D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes . *Formación Universitaria* , 76-94.
- Zegarra Huamán, R. J., & Velásquez , T. M. (2016). El coaching: Una Nueva Forma para Fortalecer el Profesionalismo del Docente en el Aula. *Páginas de Educación Vol.9, Núm. 2*.



## APÉNDICES

### Apéndice 1: Matriz de Consistencia Proyecto de Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>1. Interrogante Principal</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile?</p> <p><b>2. Interrogantes Secundarias</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las estrategias didácticas de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las estrategias evaluativas de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile?</p>	<p><b>1. Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.</p> <p><b>2. Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias didácticas utilizadas por los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.</p> <p>b) Determinar la relación entre el coaching educativo y las estrategias evaluativas utilizadas por los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.</p>	<p><b>1. Hipótesis General</b></p> <p>HI: Existe relación directa y significativa entre el coaching educativo y las competencias pedagógicas de los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.</p> <p><b>2. Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) Existe relación directa y significativa entre el coaching educativo y las estrategias didácticas de los docentes en la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.</p> <p>b) Existe relación directa y significativa entre el coaching educativo y las estrategias evaluativas de los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile, 2020.</p> <p>c) Existe relación directa y significativa entre el coaching</p>	<p><b>Variables e Indicadores</b></p> <p><b>Variable Independiente (X)</b> Coaching Educativo</p> <p><b>Variable Dependiente (Y)</b> Competencias Pedagógicas</p> <p><b>Dimensiones e Indicadores</b></p> <p>Estrategias Didácticas: <i>Indicador: Metodologías Activas.</i></p> <p>Estrategias Evaluativas: <i>Indicador: Proceso de Evaluación</i></p> <p>Estrategias socioemocionales: <i>Indicador: Habilidades sociales.</i></p>	<p><b>- Tipo de Investigación</b> Básica, Descriptiva correlacional, cuantitativa</p> <p><b>- Diseño de la Investigación</b> No Experimental</p> <p><b>- Ámbito de Estudio</b> Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, sede Osorno, Chile.</p> <p><b>- Población</b> 50 docentes</p> <p><b>- Muestra</b> Tipo de muestreo probabilístico, aleatorio simple. 50 docentes</p> <p><b>- Técnicas de Recolección de Datos</b> Encuesta para evaluar la variable coaching educativo, cuestionario para las competencias docentes.</p> <p><b>- Instrumentos</b> Cuestionario con escala Likert vinculado al coaching</p>

<p>c) ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y las estrategias socioemocionales de los Docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile?</p>	<p>c) Determinar la relación entre el coaching educativo y las habilidades blandas utilizadas por los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.</p>	<p>educativo y las habilidades blandas de los docentes de la Unidad de Formación Técnica de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile.</p>		<p>educativo y sus competencias pedagógicas.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------

## Apéndice 2: Instrumentos utilizados.

### Cuestionario de Competencias Pedagógicas

Estimado/a docente, a continuación, encontrará una serie de preguntas en relación a las dimensiones de las competencias pedagógicas, de acuerdo con su labor. Le solicito por favor, leer atentamente cada pregunta e indicar el grado de acuerdo o desacuerdo. Finalmente marque con una “X”, la alternativa que más se acerque a su preferencia.

Rango de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre

N	Preguntas	Rango de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Estrategias Didácticas</b>		1	2	3	4	5
1	Utilizo metodologías activas en todas mis clases.					
2	Utilizo la estrategia aprendizaje basado en problemas.					
3	Utilizo la estrategia aprendizaje basado en proyecto.					
4	Utilizo la estrategia basada en estudio de caso.					
5	Utilizo la estrategia aprendizaje más servicio.					
6	Utilizo la estrategia aprendizaje colaborativo.					
<b>Dimensión: Estrategias Evaluativas</b>		1	2	3	4	5
7	Realizo evaluaciones que se orientan al perfil de egreso de la carrera.					
8	Realizo procedimientos evaluativos que generan evidencia concreta.					
9	En los procesos evaluativos utilizo la triada momento, instrumento y agente evaluador.					
10	En los procesos evaluativos se cuándo utilizar una evaluación de					

	proceso y una evaluación de producto.					
11	Utilizo autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.					
12	En mis procesos evaluativos utilizo rúbricas y escalas de apreciación.					
13	En mis procesos evaluativos utilizo pauta de cotejo y pruebas de desempeño.					
14	Utilizo procesos de retroalimentación con los estudiantes.					
Dimensión: Estrategias Socioemocionales		1	2	3	4	5
15	Destaco las cosas positivas de los estudiantes para que de esta forma mejoren sus actitudes y conductas.					
16	Conversé con los estudiantes de lo importante que es utilizar la inteligencia emocional.					
17	Creo que los demás, en general, tienen buenas intenciones y puedo disculpar a los que se han equivocado.					
18	Considero que soy una persona asertiva/o cuando establezco un diálogo con los estudiantes y comunidad en general.					
19	Como docente tengo la capacidad de escuchar integralmente, sin hacer juicios en los estudiantes y comunidad en general.					
20	Considero que aplico mis habilidades sociales con los estudiantes y comunidad en general.					
21	Trabajo colaborativamente con mis pares y estudiantes.					
22	Gestiono mi tiempo para ser puntual y cumplir con mis compromisos.					
23	Trato a los demás con respeto, cortesía y respondo bien.					

24	Regulo mi temperamento, ira e irritación, manteniendo la tranquilidad ante situaciones frustrantes y/o estresantes.					
25	Utilizo la empatía para comprender las necesidades y los sentimientos de los estudiantes actuando con amabilidad y consideración.					

**Validez de instrumento****PRIMER EXPERTO****UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA****Escuela de Postgrado****Centro de Investigación****Formato de Validación por experto**

Chile, 11 de octubre de 2020

Señor(a)  
Dra. Amely Vivas  
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctorado en Educación Mención Gestión de Calidad, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Competencias Pedagógicas, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pablo Vera", written over a white background.

**Mg. Pablo Vera**  
**Investigador**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Vivas Escalante Amely Dolibeth
- 1.2. **Grado Académico:** Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. **Profesión:** Licenciado en Matemática
- 1.4. **Institución donde labora:** Universidad Miguel de Cervantes
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Docente-investigador
- 1.6. **Denominación del Instrumento:** Competencias Pedagógicas
- 1.7. **Autor del instrumento:** Mg. Pablo Vera
- 1.8. **Programa de postgrado:** Doctorado en Educación, Mención Gestión de Calidad

**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				





**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**  
**Formato de Validación por experto**

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1 Valoración total cuantitativa: 25

3.2 Opinión: FAVORABLE: X      DEBE MEJORAR:      NO FAVORABLE:

**3.3 Observaciones:** El instrumento se encuentra favorable para que se aplicado en muestra de estudio.

Chile, a los once días del mes de octubre de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Amelia Rojas", is written above a horizontal line.

Firma del experto

**SEGUNDO EXPERTO****UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA****Escuela de Posgrado****Centro de Investigación****Formato de Validación por experto**

Chile, 24 de octubre de 2020

Señor(a)  
Dr. Rafael Cristóbal Aponte  
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctorado en Educación Mención Gestión de Calidad, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Competencias Pedagógicas, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pablo Vera', written over a circular stamp or seal.

**Mg. Pablo Vera**  
**Investigador**



## UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

### Escuela de Posgrado

### Centro de Investigación

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Aponte Ávila Cristóbal Rafael

1.2. **Grado Académico:** Doctor en Ciencias de la Educación

1.3. **Profesión:** Licenciado en Educación

1.4. **Institución donde labora:** Universidad Miguel de Cervantes

1.5. **Cargo que desempeña:** Docente-investigador

1.6. **Denominación del Instrumento:** Competencias Pedagógicas

1.7. **Autor del instrumento:** Mg. Pablo Vera

1.8. **Programa de postgrado:** Doctorado en Educación, Mención Gestión de Calidad

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**  
**Formato de Validación por experto**

### **III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1 Valoración total cuantitativa: 25

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

**3.3 Observaciones:** Los aspectos que se indicaron para mejorar el instrumento fueron realizados, por lo tanto, el cuestionario esta Favorable para los fines y propósitos investigativos.

Chile, a los veinticuatro días del mes de octubre de 2020

---

Firma del experto

**TERCER EXPERTO****UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA****Escuela de Posgrado****Centro de Investigación****Formato de Validación por experto**

Chile, 15 de octubre de 2020

Señor(a)  
Dr. Jackson Viera Terán  
Presente.

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctorado en Educación Mención Gestión de Calidad, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Competencias Pedagógicas, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pablo Vera', written over a circular stamp or mark.

**Mg. Pablo Vera**  
**Investigador**



## UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

### Escuela de Posgrado

### Centro de Investigación

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Viera Terán Jackson
- 1.2. **Grado Académico:** Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. **Profesión:** Licenciado en Educación
- 1.4. **Institución donde labora:** Universidad Miguel de Cervantes
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Docente-investigador
- 1.6. **Denominación del Instrumento:** Competencias Pedagógicas
- 1.7. **Autor del instrumento:** Mg. Pablo Vera
- 1.8. **Programa de postgrado:** Doctorado en Educación, Mención Gestión de Calidad

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**  
**Formato de Validación por experto**

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1 Valoración total cuantitativa: 25

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X**      DEBE MEJORAR:      NO FAVORABLE:

**3.3 Observaciones:** En el instrumento se encuentra Favorable.

Chile, a los quince días del mes de octubre de 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, is positioned above a solid horizontal line.

Firma del experto

### Cuestionario de Coaching Educativo

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de preguntas en relación a las dimensiones del coaching educativo, vinculadas con su labor. Le solicito por favor, leer atentamente cada pregunta e indicar el grado de acuerdo o desacuerdo. Finalmente marque con una "X", la alternativa que más se acerque a su preferencia.

Rango de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Preguntas	Rango de valoración				
		1	2	3	4	5
1	En las clases presto atención con todos los sentidos a lo que está sucediendo.					
2	Cuando ingreso al aula, por lo general, saludo rápido a mis estudiantes e inicio inmediatamente las actividades.					
3	Si observo a un estudiante que molesta a otro, de manera constante, pienso que lo más probable se deba a un tema de actitud.					
4	Cuando un estudiante no comparte los acuerdos establecidos y producto de esto, responde en					



	términos inadecuados, se lo hago ver inmediatamente.					
5	Cuando un estudiante esta callado, distraído y no participa de la clase, lo observo para identificar su estado emocional o mental.					
6	Si un grupo de estudiantes está conversando y riendo, creo que lo hacen por falta de interés en sus estudios.					
7	Cuando un estudiante no quiere participar de las actividades propuestas, asumo que es su responsabilidad.					
8	Cuando un estudiante se acerca para solicitarme un consejo, de tipo personal, se lo doy de acuerdo a mi experiencia.					
9	Si un estudiante responde a una pregunta de manera errónea, inmediatamente se					

	lo hago notar, con el ánimo que lo incorpore en su aprendizaje.					
10	Si un estudiante me dice, “profesor estoy aburrido”, le pregunto por qué está aburrido, para obtener más información y de esta forma saber si se justifica.					
11	Me coloco en el lugar del estudiante cuando me plantea una situación, con el propósito de interpretar lo que le sucede.					
12	Trato de mostrarle a los estudiantes, lo que no están viendo en su proceso de aprendizaje, para que se den cuenta.					
13	Cuando un estudiante se acerca a preguntarme algo, y me percato que su planteamiento no es correcto, evito que siga argumentando para mostrarle su error.					
14	Cuando un estudiante se acerca a conversar, un tema					

	de tipo personal, pongo atención, en su tono de voz, estado emocional, actitudes, gestos y movimientos del cuerpo, para intentar ver un poco más.					
15	Cuando un estudiante me pregunta de un tema académico, le respondo parafraseando o utilizando sinónimos, de esta forma aclaro su pregunta.					
16	Utilizo la mayéutica en mis clases.					
17	Soy consciente del tono de voz que utilizo al momento de formular preguntas.					
18	Cuando realizo una pregunta, sé la finalidad y su motivación.					
19	Utilizo en clases, preguntas enfocadas.					
20	Las preguntas que utilizo en mis clases, van surgiendo de acuerdo al momento					

	y el tema, sin preparación.					
21	Considero que las preguntas son sumamente necesarias, para aclarar conceptos, ideas, realidades o situaciones.					
22	Como docente, creo que es de vital importancia hacer cada vez que se pueda preguntas a mis estudiantes.					
23	Me inclino por preguntas de tipo abiertas más que cerradas.					
24	Las preguntas que realizo son para obtener información y para enfocar la atención de los estudiantes.					
25	Las preguntas se encuentran preparadas y alineadas con el objetivo que persigo.					

**Validez del instrumento**

**PRIMER EXPERTO**  
**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Postgrado**  
**Centro de Investigación**  
**Formato de Validación por experto**

Chile, 14 de octubre de 2020

Señor(a)  
Dra. Amely Vivas  
Presente.

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctorado en Educación Mención Gestión de Calidad, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **Coaching Educativo**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pablo Vera", written over a circular scribble.

**Mg. Pablo Vera**  
**Investigador**



## UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

### Escuela de Posgrado

### Centro de Investigación

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Vivas Escalante Amely Dolibeth
- 1.2. **Grado Académico:** Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. **Profesión:** Licenciado en Matemática
- 1.4. **Institución donde labora:** Universidad Miguel de Cervantes
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Docente-investigador
- 1.6. **Denominación del Instrumento:** Coaching Educativo
- 1.7. **Autor del instrumento:** Mg. Pablo Vera
- 1.8. **Programa de postgrado:** Doctorado en Educación, Mención Gestión de Calidad

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**  
**Formato de Validación por experto**

### **III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1 Valoración total cuantitativa: 25

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X**      DEBE MEJORAR:      NO FAVORABLE:

**3.3 Observaciones:** El instrumento se encuentra favorable para que se aplicado en muestra de estudio.

Chile, a los catorce días del mes de octubre de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Amel Ríos", is written above a horizontal line.

Firma del experto

**SEGUNDO EXPERTO****UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA****Escuela de Posgrado****Centro de Investigación****Formato de Validación por experto**

Chile, 24 de octubre de 2020

Señor(a)  
Dr. Rafael Cristóbal Aponte  
Presente.

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctorado en Educación Mención Gestión de Calidad, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Coaching Educativo, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pablo Vera", written over a circular scribble.

**Mg. Pablo Vera**  
**Investigador**





**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Aponte Ávila Cristóbal Rafael
- 1.2. Grado Académico:** Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión:** Licenciado en Educación
- 1.4. Institución donde labora:** Universidad Miguel de Cervantes
- 1.5. Cargo que desempeña:** Docente-investigador
- 1.6. Denominación del Instrumento:** Coaching Educativo
- 1.7. Autor del instrumento:** Mg. Pablo Vera
- 1.8. Programa de postgrado:** Doctorado en Educación, Mención Gestión de Calidad

**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					X
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X

<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**Escuela de Posgrado**

**Centro de Investigación**

**Formato de Validación por experto**

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 25

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X**                      DEBE MEJORAR:                      NO FAVORABLE:

**3.3 Observaciones:** Los aspectos que se indicaron para mejorar el instrumento fueron realizados, por lo tanto, el cuestionario esta Favorable para los fines y propósitos investigativos.

Chile, a los veinticuatro días del mes de octubre de 2020

Firma del experto

**TERCER EXPERTO****UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA****Escuela de Posgrado****Centro de Investigación****Formato de Validación por experto**

Chile, 15 de octubre de 2020

Señor(a)  
Dr. Jackson Viera Terán  
Presente.

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctorado en Educación Mención Gestión de Calidad, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Coaching Educativo, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pablo Vera', written over a circular scribble.

**Mg. Pablo Vera**  
**Investigador**



## UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

### Escuela de Posgrado Centro de Investigación

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Viera Terán Jackson
- 1.2. **Grado Académico:** Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. **Profesión:** Licenciado en Educación
- 1.4. **Institución donde labora:** Universidad Miguel de Cervantes
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Docente-investigador
- 1.6. **Denominación del Instrumento:** Coaching Educativo.
- 1.7. **Autor del instrumento:** Mg. Pablo Vera
- 1.8. **Programa de postgrado:** Doctorado en Educación, Mención Gestión de Calidad

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**Centro de Investigación**  
**Formato de Validación por experto**

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1 Valoración total cuantitativa: 25

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X**      DEBE MEJORAR:      NO FAVORABLE:

**3.3 Observaciones:** En el instrumento se encuentra Favorable.

Chile, a los quince días del mes de octubre de 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, is positioned above a solid horizontal line.

Firma del experto

### Apéndice 3: Matriz de datos.

Matriz de datos de la variable Competencias Pedagógicas																													
Sujetos	D. Estrategias Didácticas						D. Estrategias Evaluativas								D. Estrategias Socioemocionales										Valor por Dimensión			Valor Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2		D3
1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	27	35	48	110
2	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	24	26	46	96
3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	28	36	48	112
4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	21	31	45	97
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	28	35	45	108
6	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	23	34	48	105
7	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	25	30	41	96
8	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	29	31	44	104
9	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	28	36	50	114
10	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	23	29	43	95
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	28	34	45	107
12	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	28	33	47	108
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	25	36	49	110
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	28	33	45	106
15	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	28	35	46	109
16	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	21	30	44	95
17	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	27	37	50	114
18	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	29	36	49	114
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	24	35	49	108
20	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	28	36	47	111
21	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	27	36	50	113
22	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	25	27	43	95
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	23	30	43	96

24	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	25	35	47	107
25	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	28	33	44	105
26	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	22	30	43	95
27	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	27	30	43	100
28	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	26	34	47	107
29	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	23	36	47	106
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	26	35	47	108
31	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	25	30	40	95
32	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	26	36	44	106
33	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	25	35	48	108
34	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	22	36	49	107
35	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	26	37	48	111
36	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	23	30	42	95
37	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	28	33	44	105
38	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	20	32	46	98
39	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	29	35	51	115
40	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	28	35	43	106
41	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	29	33	48	110
42	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	27	35	45	107
43	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	27	34	48	109
44	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	27	28	41	96
45	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	26	35	46	107
46	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	27	32	46	105
47	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	27	34	44	105
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	24	33	46	103
49	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	21	29	40	90
50	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	28	35	49	112

Matriz de datos de la variable Coaching Educativo																										
Sujetos	Puntajes de las respuestas																									Valor Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	112
2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	91
3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	116
4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	91
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	111
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	110
7	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	92
8	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	109
9	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	109
10	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	90
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	109
12	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	110
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	114
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	110
15	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	115
16	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	90
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	112
18	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	111
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	112
20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	115
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	116
22	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	91
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	92
24	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	110
25	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	108



26	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	92
27	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	104	
28	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	109	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	110
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	112
31	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	91
32	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	109
33	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	110
34	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
35	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	114
36	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	89
37	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	108
38	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	95
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	119
40	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	110
41	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	112
42	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	110
43	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	112
44	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	92
45	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	110
46	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	108
47	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	109
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	106
49	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	90
50	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	110

## Análisis de Variables.

Sujetos	Variable Coaching Educativo	Variable Competencias Pedagógicas	Estrategia didáctica	Estrategia evaluativa	Estrategia Socioemocionales
1	112	110	27	35	48
2	91	96	24	26	46
3	116	112	28	36	48
4	91	97	21	31	45
5	111	108	28	35	45
6	110	105	23	34	48
7	92	96	25	30	41
8	109	104	29	31	44
9	109	114	28	36	50
10	90	95	23	29	43
11	109	107	28	34	45
12	110	108	28	33	47
13	114	110	25	36	49
14	110	106	28	33	45
15	115	109	28	35	46
16	90	95	21	30	44
17	112	114	27	37	50
18	111	114	29	36	49
19	112	108	24	35	49
20	115	111	28	36	47
21	116	113	27	36	50
22	91	95	25	27	43
23	92	96	23	30	43
24	110	107	25	35	47
25	108	105	28	33	44
26	92	95	22	30	43
27	104	100	27	30	43
28	109	107	26	34	47
29	110	106	23	36	47
30	112	108	26	35	47
31	91	95	25	30	40
32	109	106	26	36	44
33	110	108	25	35	48
34	111	107	22	36	49
35	114	111	26	37	48
36	89	95	23	30	42
37	108	105	28	33	44
38	95	98	20	32	46
39	119	115	29	35	51

40	110	106	28	35	43
41	112	110	29	33	48
42	110	107	27	35	45
43	112	109	27	34	48
44	92	96	27	28	41
45	110	107	26	35	46
46	108	105	27	32	46
47	109	105	27	34	44
48	106	103	24	33	46
49	90	90	21	29	40
50	110	112	28	35	49

### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coaching_Educativo	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Competencias Pedagógicas	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

### Descriptivos

		Estadístico	Dev. Error	
Coaching Educativo	Media	105,76	1,284	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	103,18	
		Límite superior	108,34	
	Media recortada al 5%	106,02		
	Mediana	110,00		
	Varianza	82,431		
	Desv. Desviación	9,079		
	Mínimo	89		
	Máximo	119		
	Rango	30		
	Rango intercuartil	18		
	Asimetría	-,879	,337	
	Curtosis	-,808	,662	
	Competencias Pedagógicas	Media	104,82	,914
Límite inferior		102,98		

95% de intervalo de confianza para la media	Límite superior	106,66	
Media recortada al 5%		104,94	
Mediana		106,50	
Varianza		41,783	
Desv. Desviación		6,464	
Mínimo		90	
Máximo		115	
Rango		25	
Rango intercuartil		12	
Asimetría		-,525	,337
Curtosis		-,777	,662

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Coaching_Educativo	,297	50	,000	,794	50	,000
Competencias Pedagógicas	,191	50	,000	,915	50	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Correlaciones

			Coaching_Educativo	Competencias Pedagógicas
Rho de Spearman	Coaching_Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencias Pedagógicas	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Correlaciones**

			Coaching_Edu cativo	Estrategias Didácticas
Rho de Spearman	Coaching_Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Estrategias Didácticas	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Correlaciones**

			Coaching Educativo	Estrategias Evaluativas
Rho de Spearman	Coaching_Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Estrategias Evaluativas	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Correlaciones**

			Coaching_Edu cativo	Estrategias Socio emocionales
Rho de Spearman	Coaching_Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Estrategias Socioemocionales	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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