



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación

**TALLERES DE COACHING PARA MEJORAR EL
COMPROMISO LABORAL DOCENTE DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LIMA**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención
en Gestión de la Educación**

CARMEN AGUILAR FELIX

Asesor:

**Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos
(0000-0001-8910-222X)**

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis padres, Mario y Espirita

mi hija Sheyla y nieta, Luana

Agradecimiento

A mi asesor de tesis Dr. Fernando Alexis Nolazco
Labajos y a mis maestros de la IE 1256 Alfonso
Ugarte – Santa Anita.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	10
Problema de investigación	12
Planteamiento del problema	12
Formulación del problema	15
Objetivos	15
Categoría y subcategorías apriorísticas	16
Justificación de la investigación	18
Marco metodológico	19
Tipo de investigación.	19
Diseño de investigación.	20
Población.	20
Muestra y muestro no probabilístico.	20
Métodos teóricos empleados en la investigación.	21
Técnicas e instrumentos empleados.	22
Capítulo I: Marco teórico	24
Antecedentes	24
Antecedentes internacionales	24
Antecedentes nacionales	28
Fundamentos teóricos	32
Sistematización teórica de las categorías de investigación	41
Capítulo II: Diagnóstico o trabajo de campo	62
Análisis, interpretación y discusión de los resultados	62
<i>Procesamiento de la información</i>	62

Análisis cualitativo	67
Organización de las categorías y conclusiones aproximativas del diagnóstico	72
Capítulo III: Modelación, validación y aplicación de la propuesta	74
Momento 1: Propósito de la investigación	74
Momento 2: Diseño gráfico funcional de la propuesta	79
Momento 3: Desarrollo e implementación	82
Validación de la propuesta	94
Conclusiones aproximativas de la propuesta	99
Aspectos finales	100
Conclusiones	100
Recomendaciones	101
Referencias bibliográficas	103
Anexos	111

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de categorías	16
Tabla 2. Medidas de frecuencia de la categoría Compromiso laboral docente	63
Tabla 3. Medidas de frecuencia de la subcategoría Convivencia y clima escolar	64
Tabla 4. Medidas de frecuencia de la subcategoría Desempeño docente	65
Tabla 5. Actividades y justificación de la alternativa 1	84
Tabla 6. Actividades y cronograma de la alternativa 1	85
Tabla 7. Acciones	86
Tabla 8. Presupuesto de la alternativa 1	87
Tabla 9. Actividades y justificación de la alternativa 2	89
Tabla 10. Actividades y cronograma de la alternativa 2	91
Tabla 11. Actividades	92
Tabla 12. Presupuesto de la alternativa 2	93
Tabla 13. Características de los especialistas	95
Tabla 14. Características de los especialistas	96
Tabla 15. Valoración de la ficha interna	97
Tabla 16. Valoración de la ficha externa	98
Tabla 17. Sumatoria de las valoraciones de las fichas	98

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Medidas de frecuencia de la categoría Compromiso laboral docente de una institución educativa pública de Lima Metropolitana	64
Figura 2. Medidas de frecuencia de la subcategoría Convivencia y clima escolar de una institución educativa pública de Lima Metropolitana	65
Figura 3. Medidas de frecuencia de la subcategoría desempeño docente de una institución educativa pública de Lima Metropolitana	66
Figura 4. Análisis cualitativo de la subcategoría Desempeño Docente.	124
Figura 5. Análisis cualitativo de la subcategoría Convivencia y clima escolar.	126
Figura 6. Análisis cualitativo de la subcategoría involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos	127
Figura 7. Análisis cualitativo de la subcategoría involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos	128

Resumen

El compromiso docente es la aspiración de una comunidad educativa que pretende alcanzar para lograr las metas trazadas enmarcadas en su visión; sin embargo, el accionar del líder pedagógico, el director y las situaciones que el docente atraviesa en su trabajo profesional en el tiempo; limita su trabajo con calidad y compromiso. Por lo que, se ha propuesto talleres de coaching con los docentes como una estrategia de gestión del talento humano en las instituciones educativas públicas para lograr el compromiso docente y, en consecuencia, la mejora de los aprendizajes.

Se ha desarrollado la metodología aplicada educacional cualitativa, que propone talleres de fortalecimiento que constituyen un aporte significativo al estudio y ha tomado como muestra a los docentes de una institución educativa pública de Lima; utilizándose un cuestionario y una entrevista validados por juicios de expertos aplicado a una muestra de docentes. La propuesta se fundamenta: en la filosofía de la liberación, la pedagogía socio histórica cultural, con enfoque socio formativo, la psicología organizacional. Por tanto, en bases a los resultados del diagnóstico se diseñó los talleres de coaching, hacia el mejoramiento del compromiso laboral de docentes de una institución educativa pública”.

Palabras clave: Compromiso docente; coaching; mejora de los aprendizajes.

Abstract

The teaching commitment is the aspiration of an educational community that aims to achieve to achieve the goals set framed in its vision; However, the actions of the pedagogical leader, the director and the situations that the teacher goes through in his professional work over time; limits your work with quality and commitment. Therefore, coaching workshops with teachers have been proposed as a human talent management strategy in public educational institutions to achieve teacher commitment and, consequently, improve learning.

The applied qualitative educational research methodology has been developed, taking as a sample the teachers of a public educational institution in Lima; using a questionnaire and an interview validated by expert judgments applied to a sample of teachers. The proposal is based: on the philosophy of liberation, socio-cultural-historical pedagogy, with a socio-formative approach, organizational psychology. Therefore, based on the results of the diagnosis the coaching workshops were designed, towards the improvement of the work commitment of teachers of a public educational institution" were designed.

Key words: Teaching commitment; coaching; improvement of learning.

Introducción

En los primeros años del siglo XXI, la mayoría de sistemas educativos de Latinoamérica y el mundo surgió el interés por la mejora de la gestión institucional y la práctica profesional docente. Las políticas educativas se direccionaron a la implementación curricular, las estrategias de enseñanza y los procesos de gestión en donde los directivos y docentes han desempeñado un papel fundamental en la formación de los estudiantes de los diferentes niveles educativos. En ese sentido, ser maestro de escuela es un reto en gestión pública, pues en la actualidad, el proceso acelerado de conocimientos a nivel global, la necesidad de herramientas y recursos pedagógicos para la educación del presente siglo; ha tomado relevancia en el contexto actual de emergencia sanitaria. La percepción de los maestros sobre el desmejoramiento de la profesión docente por diversos factores entre las cuales tenemos la distribución del tiempo en la escuela por la sobrecarga trabajo, aceleración de tareas, número de actividades asignadas a su jornada laboral siendo relacionadas a la insatisfacción laboral y en consecuencia falta de compromiso docente con su institución educativa (Horn & Murillo, 2012) .

Es por ello, es fundamental en estos tiempos fomentar espacios de dialogo y reflexión y no acrecentar la presión laboral y funcional de los docentes y administrativos por parte de los directivos, puesto que el liderazgo efectivo, control emocional y las relaciones con sus compañeros contribuyen en satisfacer sus necesidades emocionales e intelectuales en el ejercicio docente (Day, 2006). Asimismo, durante el año escolar 2020 se evidenció la necesidad de fortalecer el recurso humano de las instituciones educativas públicas y el reconocimiento de la labor docente; que, a pesar de desconocer la gestión de los aprendizajes con los recursos tecnológicos, obtuvieron logros en los aprendizajes; sin embargo, existe una relevante insatisfacción del trabajo desarrollado con sus estudiantes por los factores referidos

por los autores. La presente investigación pretende responder a la pregunta ¿Cómo contribuir a la mejora del compromiso docente de EBR en la institución educativa pública?

En un estudio, formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria se explicó sobre la situación de los docentes de primaria en Perú comparativo con América latina Perú. Se utilizó datos del Serce en cinco elementos: características de los docentes, formación, condiciones laborales, distribución de su tiempo y satisfacción; sobresaliendo dos: insatisfacción con su trabajo porque la mayoría le gustaría cambiar de escuela y la dedicación de tiempo en el aula; dejando menos tiempo para planificar, reuniones colegiadas, etc. El estudio concluyó que el Perú es el menos satisfecho con respecto a la carrera docente. En este sentido, la insatisfacción del docente peruano parte desde no reconocer sus habilidades potenciales, pues no pone en práctica en el aula, en su mayoría, porque trabaja de forma rutinaria siguiendo un esquema; olvidándose que sus estudiantes son únicos y con distintas habilidades (Horn y Murillo, 2012).

Sin lugar a dudas, la insatisfacción profesional docente ha sido el mayor problema educativo en el presente siglo, tanto la formulación de la nueva ley del profesorado del 2003 como normativas relacionadas con la meritocracia en los ascensos de nivel profesional público han permitido reducir de forma moderada la indiferencia profesional docente en el sector público. Para Rosas (2017) no solo el aumento de sueldo en el nivel laboral respectivo fomentara el compromiso docente, sino que debe ir acompañado de un programa de implementación pedagógica que sea dirigida por instituciones del nivel superior de prestigio, que incluye temáticas urgentes en el ejercicio profesional docente como diseño curricular, evaluación de los aprendizajes, el coaching e investigación educativa.

La presencia del compromiso laboral docente es fundamental en la mejora de los procesos de gestión institucional, puesto que evidencia la identificación que se tiene con la escuela que forma parte de los profesores e involucra una serie de actividades que realizan en

beneficio de la entidad de enseñanza de forma voluntaria, explícita e irrevocable. Es importante acotar que el compromiso se predispone en tres componentes básicos que forman parte del desenvolvimiento organizacional, el afectivo, el sentido de continuidad y los aspectos normativos que conducen a la mejora pedagógica e institucional que se pueden plasmar en el fortalecimiento e implementación de las competencias profesionales (Mejía, 2015; Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014). En ese sentido, estas temáticas permitirán a los profesores capacitarse y poder desarrollar aprendizajes relevantes con los estudiantes. Así, el compromiso y motivación laboral con su institución será más efectivo.

Por lo tanto, la relevancia de elaborar y desarrollar programas de implementación es indispensables en la mejora del ejercicio profesional. Asimismo, la capacitación de temáticas nuevas como el coaching educativo no solo fomentara el buen clima laboral entre docentes sino la convivencia escolar con todos los integrantes de la comunidad de enseñanza. Sin lugar a dudas, constituye un reto educativo para las autoridades locales e institucionales el fortalecimiento de las competencias profesionales docentes, así como el compromiso laboral con la institución educativa mediante la elaboración de propuestas viables de implementación que incluya estrategias de enseñanza, evaluación de aprendizajes y coaching educativo.

Problema de investigación

Planteamiento del problema

La profesión docente y la preocupación por la enseñanza ha sido una de las actividades menos valorizadas por los diferentes gobiernos a nivel nacional, siendo esta incidencia en los países del ámbito latinoamericano hasta inicios del nuevo siglo. Sin embargo, no solo contar con un documento de gestión curricular predispone la mejora de los aspectos educativos. La meritocracia como proceso de cambio pedagógico y de gestión en el ámbito educativo ha permitido algunas mejoras en la implementación profesional docente, puesto que desde la perspectiva de Rosa, Riberas, Navarro y Vilar (2015) los lineamientos educativos deben

contar con docentes empoderados y capacitados para formar estudiantes del nuevo siglo mediante estrategias de enseñanza innovadoras que incluyan a todas las áreas académicas y que no se vuelvan islas del conocimiento sino que involucre a todas de manera transversal.

En ese sentido, a nivel nacional la mejora de las actividades profesionales de los docentes ha partido con la ley magisterial del 2003 que ha predispuesto la conformación de ocho niveles pedagógicos y que anexa un pago acorde al nivel en la que el docente accede por concurso público y trayectoria profesional. Este lineamiento ha permitido que numerosos docentes se capaciten de manera personal en instituciones de enseñanza del nivel superior para poder acceder a cada nivel lo que traerá beneficios económicos. Asimismo, este empoderamiento profesional de la meritocracia educativa ha establecido otras mejoras académicas como becas de estudio a familiares. Es por ello, importante acotar que el compromiso laboral de los docentes ha ido mejorando gradualmente, lo que hace unos años era considerada una profesión semi proletariado ha pasado a ser una opción de oferta laboral educativa significativa en los futuros educadores.

Del mismo modo, la continua implementación docente ha permitido la inclusión de temáticas de otras disciplinas como es el coaching, inicialmente considerada una estrategia organizacional. En el ámbito educativo, no solo ha servido para la mejora del clima institucional sino para la práctica educativa y la mantención de la convivencia escolar entre estudiantes. El coaching cuenta con estrategias pertinentes que permiten el fortalecimiento de las habilidades socio emocionales de los individuos en proceso de formación como los estudiantes de básica regular. Es por ello que su utilización en las actividades educativas es fundamental.

En la institución educativa motivo del estudio cuenta con los niveles educación básica regular, primario y secundario con una población de 1300 estudiantes y 48 docentes; cuenta con un liderazgo efectivo continuo y según el diagnóstico institucional se evidenció un

regular compromiso docente en las actividades pedagógicas e institucionales. Siendo uno de los factores más relevantes: la disponibilidad de tiempo; pues solo quieren trabajar en su jornada laboral. En el caso del nivel primario solo tienen horas de trabajo en aula; en cambio, el nivel secundario, tienen para realizar trabajos pedagógicos como: hora colegiada, reunión con padres, refuerzo de los aprendizajes a los estudiantes y planificación curricular; sin embargo, no se evidencia los logros de mejora en esos aspectos. Es por ello, indispensable la predisposición de un plan de acción virtual y presencial que encamine esta disyuntiva institucional

Es importante acotar que los aportes de Fuentealba y Imbarack, (2014) sobre el compromiso docente es considerada la afiliación y compenetración institucional manifestándose durante el desarrollo del trabajo educativo, tanto en las actividades pedagógicas e institucionales debiéndose fortalecer en la institución educativa pública. Sin embargo, la falta disponibilidad de tiempo y la falta del monitoreo constante de parte de los directivos son los factores relevantes repercute en los bajos logros de aprendizaje.

Ante esta problemática se planteó una investigación aplicada de talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral en los docentes de una institución educativa pública de Lima que tiene como fin el fortalecimiento del compromiso laboral de los profesores para la mejora de los aprendizajes teniendo como muestra los docentes de la escuela mencionada. De esta manera, tanto el compromiso como la utilidad del coaching permitirán cambios sustantivos en los procesos de gestión y la práctica educativa respectivamente.

Sin lugar a dudas la presencia del coaching fortalecerá el compromiso laboral de los profesores, puesto que involucra el proceso de acompañamiento y de cambios indispensables en la práctica pedagógica en concordancia con las necesidades educativas de la escuela y de los estudiantes. La predisposición de la autonomía que fomentará el desarrollo potencial de las habilidades y actitudes evidenciará una mayor identificación con la institución educativa que

forma parte y sean capaces de analizar la situación contextual para las mejoras sustantivas correspondientes, mediante la interpretación de la realidad que favorezca la reflexión, el acercamiento de posturas, la empatía, el cambio de perspectiva. En ese sentido, los docentes y demás trabajadores comprenderán la situación contextual y se podrá desarrollar nuevas propuestas de mejora institucional (Quicaña, 2018).

Formulación del problema

Problema científico

¿Cuál es la relevancia de un programa de talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública de Lima?

Preguntas científicas

¿Cuál es el estado actual de compromiso laboral de los docentes de EBR de la institución educativa pública en cuanto a las actividades pedagógicas e institucionales?

¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos del compromiso laboral de los docentes de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales?

¿Cómo diseñar un programa de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales?

¿Cuál es la efectividad de las estrategias empleadas por el coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales?

Objetivos

Objetivo general

Elaborar un programa de talleres basado en el coaching para lograr el desarrollo del compromiso laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima.

Objetivos específicos o tareas científicas.

Analizar el estado actual del nivel de compromiso laboral de los docentes de la institución educativa pública en cuanto a las actividades pedagógicas e institucionales.

Analizar los fundamentos teóricos y metodológicos para lograr un nivel satisfactorio de compromiso laboral de los docentes de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales.

Diseñar un programa de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales

Determinar la efectividad de las estrategias empleadas por el coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública a través de la validación de expertos.

Categoría y subcategorías apriorísticas

Tabla 1

Matriz de categorías

Categorías	Subcategorías	Indicadores
Compromiso laboral docente	Desempeño docente	Aplicación de estrategias didácticas Aplicación de técnicas de manejo conductual Aplicación de estrategias para promover la autonomía y crítica del estudiante. Aplicación de estrategias de trabajo en equipo.
	Convivencia y clima escolar	Estrategias de reconocimiento de habilidades y desarrollo de potencialidades en los estudiantes. Estrategias de reflexión del actuar (autoevaluación y retroalimentación) del estudiante en las actividades extracurriculares de la institución educativa.
Categorías	Subcategorías	Indicadores
Coaching educativo	Motivación laboral	Disposición al trabajo pedagógico e institucional (identidad-participación activa- colaboración con el equipo de trabajo)

	Propuestas de solución y/o innovación (creatividad- producción efectiva y colaborativa)
Eficiencia pedagógica	Optimización de procedimientos y recursos educativos
	Sistematización oportuna de logros de aprendizaje
	Informe detallado y analítico de los logros de aprendizaje (Uso de recursos tecnológicos, aplicativos, etc)
Autoconocimiento	Gestiona sus habilidades y debilidades. (conoce y aplica estrategias)
	Gestiona sus emociones (conoce y aplica estrategias)

Categoría 1: Compromiso laboral docente

El compromiso docente para Fuentealba y Imbarack (2014) es la afiliación y compenetración institucional que el docente manifiesta durante el desarrollo de su trabajo educativo en perspectiva con los procesos de gestión escolar. Del mismo modo, el compromiso se predispone a la preferencia del docente en un campo específico del trabajo educativo, partiendo de prioridades o demandas; que pueden cambiar a lo largo de la trayectoria profesional del profesor y en los diferentes contextos de su desempeño. Así, el compromiso es percibido como el acuerdo mutuo institucional entre el docente con su institución educativa en relación con su desempeño pedagógico.

Categoría 2. Coaching educativo

Al referirse al Coaching educativo, los investigadores Pimentel y Rodríguez (2016) es considerado el ejercicio de las habilidades comunicativas y de liderazgo que predisponen el desarrollo del autoconocimiento y reflexión personal mediante el contacto con el medio educacional en el que se desenvuelve. En ese sentido, se encuentra dirigidos a docentes, directivos y estudiantes dispuestos a mejorar en alguna de sus habilidades sociales. Por ello, el coaching educativo es un acompañamiento continuo en las actividades escolares institucionales

dedicado al apoyo a las personas a identificar sus objetivos de vida y desarrollo de sus habilidades blandas en el proceso formativo para generarles un cambio significativo.

Justificación de la investigación

Teórica

El presente estudio se justifica en la relevancia de fortalecer el compromiso laboral de los docentes mediante una propuesta de actividades vivenciales que incluya el uso del coaching en la práctica educativa. De esta manera, la investigación ha permitido fomentar estrategias pertinentes que refuercen las competencias profesionales que encaminen a la predisposición del compromiso de los docentes con el uso del coaching y otros recursos formativos significativos. Este estudio ha recopilado abundante y pertinente información acerca del compromiso laboral de los profesores en una institución educativa pública, además de también realizar el mismo procedimiento en cuanto se refiere al coaching educativo. Por ello, la investigación ha planteado la imperiosa necesidad de implementar talleres y programas de fortalecimiento de las competencias profesionales de los profesores.

Metodológica

Se justifica en el aspecto metodológico, puesto que se contó con la entrevista como técnica de recojo de información y se propuso en desarrollar una propuesta didáctica mediante la indagación científica apoyado en un enfoque cualitativo que se dispuso en la descripción, comprensión e interpretación de la realidad educativa de una escuela pública de Lima. Es por ello, se mantuvo la interrelación entre docentes y directivos con el propósito de solucionar la problemática planteada. En ese sentido, la presente investigación cuenta con importantes aspectos en cuanto a lo diagnóstico y descriptivo, además de lo propositivo, por lo que es importante resaltar en este aspecto metodológico que también se han validado

instrumentos de recolección de datos cualitativos mediante juicio de expertos respecto a las categorías propuestas en la investigación

Práctica

El regular compromiso laboral docente refleja la imperiosa necesidad de mejora institucional en la implementación de estrategias pertinentes que solucionen esta disyuntiva educativa. Por ello, el presente estudio ha propuesto la elaboración de talleres aplicativos del coaching como estrategia viable de la práctica docente que ayuden a los estudiantes en el logro de los aprendizajes y a la institución la mejora de sus procesos de gestión escolar. Esta investigación va a inducir e inferir diversos aspectos ideales en cuanto al ámbito práctico en lo que se refiere a estrategias empleadas por el coaching y sobre todo en el aspecto modelador del compromiso docente de educación básica regular en una institución educativa pública. Por lo tanto, con esta propuesta tendrán la oportunidad de experimentar con situaciones contextuales y permitirá mejorar la convivencia institucional y escolar entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Marco metodológico

Tipo de investigación.

La investigación es de tipo aplicada educacional porque según Rodríguez y Pérez (2017) desde la elaboración de los objetivos de investigación se direcciona, la ruta a seguir. Abarcando, desde la definición de las categorías y subcategorías apriorísticas, determinación del diseño, la selección de instrumentos de investigación, la selección de las técnicas de análisis de resultados hasta una posible solución; proponiéndose la estrategia del coaching. Esta investigación realizó con el diagnóstico profundo de la realidad problemática de la falta de compromiso docente en una institución educativa pública. A su vez, respondió a una estructura factible, con fundamentos, objetivos, metas, indicadores, plan de acciones, presupuesto y opinión de expertos.

Asimismo, es proyectiva, puesto que elaborara un programa específico de cambio y mejora sustantiva de la problemática identificada en la presente investigación. En ese sentido constituye un aporte significativo al estudio puesto que se brindará una propuesta concreta que se aplicará en la realidad educativa (Hurtado de Barrera, 2012)

Diseño de investigación.

El presente estudio tiene un diseño no experimental. En ese sentido, para Hernández y Mendoza (2018) consiste en que las categorías de estudio no pueden ser manipulables de forma premeditada. Así, es posible evidenciar las características específicas de la problemática contextual de la investigación.

Población.

Según Carrasco (2014), es considerado aquel grupo de personas o el conjunto de unidades de análisis que se encuentran establecidos en un ámbito determinado y en la cual el investigador toma como referencia para la elaboración de un estudio. En el caso de la presente investigación, la población de maestros de una institución educativa pública de Lima estuvo compuesto por 48 docentes de los dos niveles educativos (26 primaria- 22 secundaria).

Muestra y muestreo

La muestra es según Alonso (2007) un segmento de la población que el investigador pretende obtener datos relevantes que coadyuven al proceso de investigación. Asimismo, un muestreo no probabilístico es caracterizado por un esfuerzo voluntario de obtener muestras “representativas” al incluir grupos concordantes en relación con su disponibilidad y accesibilidad.

En ese sentido, los investigadores Alaminos y Castejón (2006) sostuvieron que el muestreo es especialmente útil cuando el investigador se encuentra interesado en descubrir las fronteras de la acción social o de las instituciones.

Las características de los participantes fueron:

Docentes comprometidos en las actividades y con el trabajo pedagógico de la institución educativa del estudio (6 primaria- 2 secundaria)

Docentes no comprometidos en las actividades y con el trabajo pedagógico de la I.E. (6 primaria – 2 secundaria)

Docentes que cumplen de forma obligatoria con las actividades y con el trabajo pedagógico de la I.E. (6 primaria- 2 secundaria).

Unidad de análisis

Docentes del nivel primaria

Edad: 40-60 años

Escala magisterial promedio: III escala magisterial

Sexo: 80 % sexo femenino – 20% sexo masculino.

Percepción del compromiso docente: medio a alto

Docentes del nivel secundaria

Edad: 40-60 años

Escala magisterial promedio: II escala magisterial

Sexo: 80 % sexo femenino – 20% sexo masculino

Percepción del compromiso docente: medio a bajo.

Métodos teóricos empleados en la investigación.

Método Estudio de casos.

El investigador Stake (1999) propuso que el estudio de casos es un instrumento para aprender sobre los efectos de las normas de calificación; existiendo la coordinación entre cada uno de los estudios individuales. Precisa que un estudio intrínseco, el caso está preseleccionado. En cambio, en un estudio instrumental, algunos casos servirán mejor que otros. Del mismo modo, Martínez (2006) conceptualizó al estudio de casos como una metodología rigurosa y adecuada en la investigación de fenómenos que busca dar respuesta a

cómo y por qué ocurren; permitiendo, el estudio de los fenómenos desde diversas perspectivas y no desde la influencia de una sola variable. En el caso de la presente investigación, el estudio de casos se dispuso entorno a los docentes de una institución educativa pública de Lima y al desenvolvimiento de sus actividades y compromiso pedagógico en la mejora institucional y académica. Por tanto, su exploración es más profunda y el conocimiento más amplio sobre cada fenómeno; apareciendo nuevas señales sobre los temas que emergen.

Método analítico

Este método tiende según Hernández y Mendoza (2018) a descomponer los elementos que conformen un estudio con énfasis en conocer las causas y abordar las implicancias respectivas, suele apoyarse en la capacidad de síntesis que se predispone en la sistematización de los datos al verificar de manera concreta los componentes esenciales del estudio. Así, este método es utilizado con propósitos de indagación e investigación.

Método de modelación

La modelación constituye para Torrecilla (2006) un proceso en el que se elabora un modelo con un propósito de investigación de la realidad problemática con una perspectiva holística. Asimismo, este método es pertinente para la obtención de nuevos conocimientos del problema planteado, suele iniciarse la obtención de una abstracción del entorno, la cual, al concretarse, se trabaja para obtener una nueva información que explica dicha realidad.

Técnicas e instrumentos empleados.

Técnicas para la obtención de la información

Entrevista en profundidad es una técnica que se capta la apropiación individual de los puntos de vista de la vida colectiva permitiendo reconstruir los sentidos y significados que el personal técnico y profesional le otorga a la gestión e implementación de los programas (Sordini, 2019).

Instrumentos

Guía de entrevista es una entrevista estructurada empleando un guion de preguntas ordenadas, las preguntas siguen un orden al ser formuladas (Guerrero, 2017). Se aplicó una entrevista de trece preguntas; distribuidas por las siguientes subcategorías: desempeño docente, convivencia y clima escolar y coaching

Cuestionario, con esta técnica de la investigación experimental en base a preguntas cerradas (Segura, 2017) .Se aplicó un cuestionario de catorce ítems para obtener la percepción de los docentes sobre el compromiso laboral docente en su práctica pedagógica.

Los instrumentos fueron validados por juicio de tres expertos en educación y administración.

Capítulo I

Marco teórico

Antecedentes

Antecedentes internacionales

En cuanto al primer antecedente internacional correspondió al realizado por los investigadores Melati, Moeins y Tukiran (2021) en el contexto de Indonesia y se direccionó en gran medida hacia el dinamismo organizacional y el compromiso de sus trabajadores en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Es por ello, que el objetivo principal del estudio fue identificar las principales fortalezas organizacionales relacionados con el compromiso, motivación en una empresa reconocida en el país asiático. El estudio fue cuantitativo, correlacional y se contó con una muestra intencional de 213 trabajadores de la gran compañía Citra Abadi Sejati a los que se encuestó sin ningún inconveniente, cabe recordar que el cuestionario fue validado por expertos. Los datos recolectados fueron analizados por el programa estadístico SPSS que permitió la obtención de los primeros hallazgos. En cuanto a los resultados, evidenciaron la relación entre las variables planteadas entorno a la organización. Por ello, se concluyó en la relevancia de la mejora de la convivencia para que el compromiso laboral sea más efectivo mediante la elaboración de propuestas enmarcadas en las relaciones interpersonales de los trabajadores y directivos.

La siguiente investigación fue efectuada por Ahad, Mustafa, Mohamad, Abdullah y Nordin (2021) en el ámbito organizacional de Malasia en el extremo oriente asiático y estuvo enfocada en los aspectos motivacionales del trabajador para ejecutar una función asignada en un contexto universitario. Así, el propósito de este estudio fue identificar las diversas actitudes individuales en perspectiva con la inteligencia emocional, así como el desempeño y compromiso laboral que direccionen una óptima productividad académica. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y se contó con una población de 263 participantes del ámbito

universitario a quienes se les realizó una encuesta validada por expertos. En ese sentido, se contó con los instrumentos de recojo de información como el modelado de ecuaciones y un software análisis de momento que permitió recopilar datos relevantes que serían procesados por el programa estadístico. Los resultados evidenciaron la incidencia entre las variables planteadas en el estudio. Por lo tanto, se concluyó en la importancia de la presente investigación de ser una guía eficaz para abordar procesos de gestión en perspectiva con las variables abordadas de forma adecuada.

Por otro lado, el estudio de Serey y Zúñiga (2021) se circunscribió en la realidad educativa chilena y se predispuso en abordar la problemática de convivencia escolar post pandemia en la vuelta al escenario presencial de la enseñanza. Es por ello que el propósito de la investigación fue conocer una propuesta educativa viable que ponga énfasis en la convivencia de los educandos en la enseñanza presencial mediante el uso aplicativo de estrategias de coaching. El estudio fue cualitativo y se contó con el estudio de casos para afianzar la propuesta de mejora. Se contó con una matriz de documentación y mediante la observación se pudo obtener datos relevantes en torno al caso que incluyó dos escuelas públicas de la capital de la República. Luego de recabada la información se procedió a utilizar el Atlas Ti para poder realizar la triangulación de los datos obteniéndose resultados interesantes. Los hallazgos mostraron la imperiosa necesidad de formar equipos responsables de docentes que utilicen herramientas prácticas del coaching y se direccionen en la convivencia preventiva entre estudiantes, puesto que los efectos del aislamiento social serán evidenciables a la vuelta de la presencialidad. Por lo tanto, se concluyó en la relevancia de elaborar propuestas didácticas que fortalezcan la convivencia escolar entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

La investigación de Yarza Zárraga (2020) se predispuso en la realidad educativa venezolana, de manera específica en la educación básica regular del Estado de Carabobo. Así,

su centro de interés fue el uso del coaching como estrategia didáctica. El propósito del estudio fue analizar las principales propuestas teóricas relacionadas con el coaching como herramienta de enseñanza para el desarrollo de las prácticas de emprendimiento escolar de manera vivencial y en perspectiva con la realidad del docente y estudiante. La presente investigación fue cualitativa, descriptiva y se enfocó en el estudio de las percepciones de seis docentes del nivel primaria de una escuela municipal del estado venezolano mencionado. Se realizó la entrevista para el recojo de las opiniones de los participantes sobre el coaching cuya guía fue validada por expertos. Luego, las informaciones recopiladas fueron trianguladas con apoyo del programa Atlas Ti. Los resultados evidenciaron el desconocimiento pedagógico del coaching y se asumió una idea de actividad de adultos en tratamiento psicológico, la mayoría no lo consideraban como una herramienta didáctica para las sesiones de aprendizaje. Por lo tanto, se concluyó en la relevancia del fortalecimiento de las competencias profesionales en temáticas afines del coaching para abordar no solo el emprendimiento escolar sino la mejora de la convivencia escolar y las relaciones humanas entre docentes.

En cuanto al estudio de Puertas, Ubago, Moreno, Padial, Martínez y González (2018), estos investigadores analizaron de forma sistemática los artículos científicos sobre la inteligencia emocional y el coaching educativo como factores relevantes en el desempeño de los docentes en las diferentes etapas educativas, mediante la aplicación de una base de datos externa como Web of Science (WOS), se pudo concretizar resultados interesantes en los diferentes campos de investigación educativa. El estudio fue cualitativo y se contó con el análisis documental de diversos artículos de investigación. De esta manera, se utilizó una matriz de análisis documental. En cuanto a los resultados se pudo obtener que existe el abordamiento de la inteligencia emocional de los docentes es de carácter ascendente y de tipo transversal, a diferencia del coaching que es considerado un tema de orden psicológico y de terapias afines; Por ello, se concluyó que la inteligencia emocional, favorece el buen

desempeño laboral, aumentando la autorrealización y satisfacción con el trabajo realizado. Este tratamiento, tiene en común metodologías y estrategias de diversos tipos de coaching según el enfoque, objetivo, escuela, que beneficiaran el desarrollo emocional y actitudinal de los estudiantes.

Es importante la investigación realizada por Cevallos, Sadi y Ancin (2017) en el contexto universitario ecuatoriano y estuvo enfocada no solo en el compromiso institucional de los colaboradores sino en la motivación por ejecutar una función asignada. El propósito del estudio fue indagar la incidencia entre el compromiso laboral y la satisfacción motivacional de los trabajadores de una institución de enseñanza del nivel superior de la Región del Guayas. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y se contó con 125 participantes a quienes se les aplicó una encuesta politómica cuyo cuestionario fue validado por expertos. El procesamiento de la información contó con el apoyo del programa informático SPSS. En cuanto a los resultados, estos mostraron que existe una relación moderada entre la identificación con la organización y el compromiso organizacional de los docentes y administrativos. El compromiso organizacional en un entorno educativo; según este resultado, tiene relación la satisfacción de los agentes educativos en su entorno laboral con la comunicación de los directivos con ellos. Por lo tanto, se concluyó en la necesidad de fomentar el sentido reflexivo sobre la cultura de la comunicación empática y asertiva en una organización educativa debe de ser una prioridad para el logro de los objetivos institucionales a mediano y largo plazo.

Del mismo modo, el investigador Rivero (2016) se enfocó en la relevancia de las estrategias del coaching en el campo educativo y por ello propuso el acercamiento teórico del coaching como recurso motivacional de optimización de la satisfacción laboral en el personal docente de una escuela primaria de la ciudad de Valencia de Venezuela en el centro del país llanero. El estudio fue cuantitativo y se contó con una población conformada entre docentes y

estudiantes del nivel primario de una escuela venezolana. Se utilizó el cuestionario tipo Likert que fue validado por expertos y que se aplicó sin ningún inconveniente en una encuesta.

Luego con el apoyo del programa estadístico se pudo analizar para identificar los primeros hallazgos. De esta manera, el resultado principal fue que la satisfacción laboral empieza de la percepción que posee el trabajador acerca de la calidad del trabajo; por lo que, propone el coaching como estrategia motivacional. Asimismo, se pudo evidenciar, la importancia de la comunicación fluida y asertiva; puesto que, es el punto de partida para expresar tus ideas hacia el objetivo del mensaje que quieres dar. Y la percepción de las personas empieza desde cómo te expresas y transmites tus mensajes con seguridad y asertividad. El coaching es una estrategia de desarrollo personal enfocándose en el ser y cómo ser. Por lo tanto, se concluyó que la puesta en práctica de estrategias de coaching es fundamental para la dinamización de las clases escolares y se disfrute las actividades de aprendizaje tanto los educandos como docentes.

Antecedentes nacionales

El primer antecedente nacional correspondió al realizado por Estrada y Gallegos (2021) en el contexto educativo de la Región Madre de Dios y se direccionó en abordar tanto el compromiso laboral como la satisfacción de hacerlo por parte de los profesores de las escuelas públicas de la región mencionado. En ese sentido, el propósito del estudio fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, correlacional y se contó con una muestra intencional de 185 profesores a quienes se le pudo aplicar sin ningún inconveniente los dos instrumentos validados por expertos y adaptados a la realidad educativa de la región mencionada como fueron la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, luego se procedió a procesar la información recabada mediante al apoyo del programa estadístico. En ese sentido, los resultados mostraron la regularidad y

relación directa entre las variables propuestas. Por lo tanto, se concluyó que, a mayor satisfacción profesional docente, el compromiso será percibible. Así, la propuesta de fortalecimiento del compromiso institucional mediante actividades integradoras permitirá consolidar profesionales educativos comprometidos con su escuela en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

Del mismo modo, el estudio efectuado por Anchelia, Inga, Olivares y Escalante (2021) se direccionó en el ámbito educativo estatal en perspectiva del compromiso en la gestión escolar por parte de los docentes. Es por ello que el propósito de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión institucional con el compromiso organizacional en docentes de escuelas públicas de Lima Metropolitana. Es importante acotar que el estudio fue cuantitativo de corte positivista, básica, no experimental, transversal y se contó con una población de 88 profesores, administrativos y directivos participantes. Se utilizó cuestionarios validados por expertos en cuanto a su pertinencia y coherencia entorno a las dos variables propuestas. Luego, de recabar la información el análisis se realizó con el programa estadístico SPSS que arrojó los primeros hallazgos. Los resultados mostraron que existe relación directa entre las variables de estudio. Por ello, se concluyó que una buena gestión educativa, el compromiso del personal se incrementará de manera sustantiva puesto que la predisposición del liderazgo pedagógico será el referente de consolidación de las prácticas educativas.

La investigación realizada por Giraldo y Flores Bravo (2021) abordó no solo la presencia del coaching en la práctica educativa del nivel superior, sino que predispuso la relevancia de desarrollarlo como herramienta de enseñanza. En ese sentido, el objetivo del estudio fue establecer el nivel de desarrollo de las habilidades sociales de los universitarios mediante el coaching educativo en una escuela profesional del nivel superior de la ciudad de Huaraz. De esta manera, el estudio fue cuantitativo, experimental y se pudo llevar a cabo sesiones en el grupo respectivo de experimentación. Es importante acotar que se pudo

identificar las necesidades y expectativas de los participantes. Asimismo, en uno de los grupos no se abordó la temática del coaching. Se contó con dos aulas constituida de 42 estudiantes y se aplicó una encuesta validada por expertos sin ningún inconveniente. Se pudo obtener resultados relacionados con el desarrollo acorde de las habilidades de los estudiantes mediante la aplicación del coaching. Por lo tanto, se concluyó en la importancia del fortalecimiento de las estrategias de coaching de los docentes universitarios para que pueda utilizarse en la práctica educativa

Es importante el aporte de Sauñi (2021) en relación con el coaching y las actividades laborales en un entorno organizacional de Lima Norte. Es por ello que el propósito del estudio fue determinar la incidencia existente entre el coaching y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa privada. Es importante señalar que esta investigación fue cuantitativa, básico no experimental correlacional y se contó con una muestra de 100 trabajadores de una organización empresarial dedicada al rubro ajeno al ámbito educativo. Se utilizaron las encuestas para el recojo de los datos, cuyos cuestionarios fueron validados por expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach para ambos instrumentos, los datos recabados fueron procesados mediante el programa SPSS 24 y se pudieron obtener los primeros resultados. En ese sentido, los hallazgos evidenciaron una relación directa entre las variables propuestas. Por lo tanto, se concluyó en la importancia de afianzar las estrategias de coaching en los trabajadores mediante actividades de integración entre todos para el fortalecimiento de la convivencia y el compromiso laboral

Por otro lado, el estudio de García (2020) cobra relevancia para la presente investigación puesto que abordó la temática del coaching en el ámbito de la enseñanza en la realidad educativa de la ciudad de Tarma en la Región Junín. En ese sentido, el propósito del estudio fue determinar la incidencia del Coaching educativo en la práctica pedagógica en los profesores de una red educativa de la región mencionada. El enfoque fue cuantitativo, no

experimental correlacional causal. Se contó con una población de 60 profesores a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados por juicio de expertos para ambas variables. Los resultados del análisis mostraron una incidencia significativa. Por lo tanto, se concluyó que el Coaching educativo incide significativamente en la práctica pedagógica en docentes.

estrategias El trabajo de gestión de personas implica conocer estrategias de gestión de emociones; estrategias de habilidades blandas, conocimiento del uso del feed back, entre otros que aborda el coaching educativo. Nuestras escuelas deben implementar el trabajo de sostenimiento de personas para un objetivo común; en este caso, la visión compartida de la institución educativa.

La investigación efectuada por Hinojosa (2019) se predispuso entorno a la mejora de la convivencia laboral entre profesores mediante estrategias de coaching en una escuela pública de la Región Callao para favorecer el clima institucional entre todos los integrantes de la comunidad educativa. Es por ello que el objetivo del estudio se relacionó al coaching con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa chalaca. El estudio fue descriptivo y se contó con la participación de 60 docentes. Se utilizó como instrumento de recojo de datos un cuestionario para cada una de las variables de tipo ordinal, Likert que consta de 18 ítems que fue validado por juicio de expertos. Una vez procesada la información se obtuvo resultados sustantivos como la existencia de la relación entre el coaching y el clima organizacional de los docentes porque han brindado oportunidades para crear un ambiente acogedor, comunicación y participación luego de haberse aplicado el coaching en la institución educativa. Se concluyó en la relevancia de fomentar un ambiente acogedor entre todos los integrantes de la escuela con el propósito de fortalecer las habilidades blandas como la autoconfianza, el sentido de la responsabilidad, actitudes que serán fundamentales en la vida de los estudiantes

En cuanto al estudio de Zegarra y Velásquez (2016), estuvo enfocado en la necesidad del fortalecimiento de las actitudes y habilidades socioemocionales de los educandos de una escuela pública de la capital. En ese sentido, estos investigadores desarrollaron un programa de aprendizaje basado en el coaching para el fortalecimiento del profesionalismo docente desde la autorreflexión sobre su trabajo en la práctica pedagógica en el Perú. Resultando como una propuesta innovadora donde el docente reflexiona acerca de su actividad en el aula y la dirección en el proceso de enseñanza. Se contó con la participación de los docentes, administrativos y directivos de la escuela a quienes se les efectuó las actividades del programa propuesta en dieciséis jornadas extracurriculares con resultados interesantes. En cuanto a los resultados, se pudo evidenciar que el docente necesita reinventarse desde el reconocimiento de sus potencialidades y habilidades desarrolladas para emprender nuevos objetivos profesionales. Por lo tanto, el autorreflexión sobre su desempeño es una de las estrategias que propone el coaching educativo. Es necesario, la disposición del maestro y la decisión del directivo de fortalecer sus competencias profesionales.

Fundamentos teóricos

Enfoques teóricos de la investigación

En relación con el compromiso laboral institucional, *la propuesta teórica de Deming* (2018) se predispone de manera pertinente, puesto que este investigador propone catorce principios administrativos concretos que van desde liderazgo efectivo al cambio, innovación continua, fortalecimiento de las relaciones humanas, gestión en el proceso de toma de decisiones horizontal, promoción de la implementación y mejora constante. Sin lugar a dudas, la propuesta de este estudioso se direccionó a brindar las condiciones efectivas de la gestión institucional para que el personal se involucra en las actividades de la organización, es decir se fomente el compromiso laboral. Del mismo modo, la propuesta desarrollada por Taylor

(2010) se circunscribió en la planeación, preparación, control o supervisión y la ejecución, estos principios han constituido el proceso efectivo de las actividades de gestión. En ese sentido, la participación de los trabajadores en las actividades mencionadas constituye el soporte institucional y en una escuela esto recae en los docentes y el personal administrativo.

La propuesta teórica de *las relaciones humanas de Mayo* (2005) ha constituido el referente preciso de la interacción institucional entre los trabajadores y colegas de una organización. De esta manera, se consolida la idea principal que el personal es el recurso más significativo de una institución y que al poseer las condiciones favorables para su desempeño funcional podrá desarrollar sus actividades asignadas e incluso dar mayor tiempo al cumplimiento de los objetivos institucionales. La presente propuesta teórica se direcciona entorno a la psicología de las organizaciones en la cual sustenta que las personas constituyen el eje de funcionamiento. Así, el clima laboral y la convivencia deben ser adecuados para que se puedan efectuar las labores sin ningún inconveniente.

En relación al coaching, se puede mencionar el fundamento epistemológico y en las propuestas formuladas por Husserl quien sustentaba la relevancia de los hechos vivenciales, así como las experiencias, su significancia axiológica afines a los intereses de los individuos serán fundamentales en la recuperación elaborativa de la realidad en la que se desenvuelve. En ese sentido este estudioso centró su interés en la percepción del acontecimiento, las vivencias subjetivas como referente contextual en la que se predispone una investigación. Del mismo modo, los existencialistas con Sartre y Heidegger, se encaminaron en que la existencia humana se apoya en intereses determinados y que el sentido de la identidad de su entorno se asume con libre albedrío, responsabilidad en la toma de decisiones y en el ejercicio de su libertad. Es por ello que el coaching bajo este fundamento epistemológico se direcciona en relación con la puesta en común de las habilidades individuales en la continua interacción con

el medio y con las demás personas de su entorno que conforman la realidad problemática a investigar.

Modelos.

Coaching “pragmático” coachville o Escuela norteamericana

Sin lugar a dudas este modelo para Zapata, Caraballo y Villamizar (2010) constituyó el referente inicial de las prácticas de coaching. En ese sentido, la predisposición de la enseñanza actitudinal en concordancia con los aspectos académicos se circunscribió en los primeros diseños de apoyo socio emocional. El coaching surge como un soporte interno de la valoración de las habilidades del mundo interior del individuo. Es importante mencionar que las principales figuras de referencia fueron Thomas Leonard y Laura Whitworth. El primero fue pionero en el desarrollo del coaching profesional en todo el mundo, puesto que estableció los lineamientos iniciales de esta estrategia de apoyo y soporte emocional. Hay que considerar que esta intervención se realiza con cinco herramientas: el rapport, la escucha, la intuición, la pregunta y el feedback. En cuanto al diálogo en el coaching este se enfoca en pasos concretos que todo coach debe abordar como es el asunto o temática a tratar, el propósito, el entorno, las opciones viables y el compromiso efectivo como resultado final de la conversación.

Coaching “humanista” o escuela europea.

Es interesante la propuesta de Withmore (2011) manifestó que el coaching está relacionado con el modo de hacer y con qué se hace. Siendo los resultados del coaching a causa de la relación de apoyo entre el coach y coachee, y de los medios y el estilo de comunicación utilizados. El coachee toma conciencia de los hechos no a través del coach sino de sí misma, estimulada por aquél. Es por ello que toda forma de dialogo constituye el referente preciso

para establecer un conocimiento recíproco entre el coach y la persona con quien conversa. Por tanto, el propósito del proceso de coaching humanista es la interacción verbal de un buen coach es la interrogación. Withmore utilizó la metodología del Juego Interior e, influenciado por la psicología humanista, crea una nueva metodología de coaching (método GROW). Se pone el acento en la capacidad del cliente para elegir una vida mejor y en su potencial interior para lograrlo. La ayuda del coach consiste precisamente en que el cliente asuma la responsabilidad sobre su propia vida, que tome sus propias decisiones de manera independiente y que no influyan elementos tergiversadores de su realidad, puesto que cada individuo es un ente propio que es capaz de direccionarse de acuerdo a su proceder

Este enfoque propone cuatro etapas de aprendizaje.

Incompetencia inconsciente:

Equivale a bajo desempeño, sin diferenciación ni comprensión alguna.

Incompetencia consciente:

Equivale a bajo rendimiento, con el reconocimiento de los defectos y de las áreas deficientes.

Competencia consciente:

Equivale a un desempeño mejorado, con un esfuerzo consciente un poco artificial.

Competencia inconsciente:

Equivale a un desempeño superior automático, integrado y natural.

Así, propone opciones para lograr la cooperación del equipo, tomando en cuenta una serie de actividades conjuntas, siendo las siguientes:

Discutir y acordar la definición de un conjunto de metas comunes para el equipo. Esto se debería hacer dentro del equipo, puesto que constituyen un grupo establecido aun cuando la organización haya definido la meta del mismo. Siempre habrá lugar para modificaciones y para decidir el modo de actuar.

Desarrollar un conjunto de reglas básicas o de principios operativos aceptables para todos los miembros, y a los cuales todos han contribuido. Todos deben estar de acuerdo en respetar estas reglas y principios, aun cuando no coincidan con algunos de ellos, es decir la tolerancia y el sentido democrático forman parte de este principio establecido. De todos modos, hay que someter estas reglas básicas a un control, para determinar si siguen teniendo la adhesión de todos o es necesario cambiarlas o actualizarlas.

Reservar un tiempo de forma regular, por lo general en conjunción con una reunión de trabajo programada, para el proceso grupal. En las sesiones se examinarán las reglas básicas, se presentarán las quejas y se expresarán los puntos de vista personales, a fin de alentar la confianza y la franqueza, y también para que los miembros se reconozcan como personas, no sólo como engranajes en una máquina productiva.

Examinar los puntos de vista de los miembros acerca de la conveniencia de desarrollar actividades sociales compartidas. Este punto apunta a la propuesta de actividades externas vivenciales que son fundamentales para el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes puesto que muchos individuos aprenden al tomar contacto efectivo con la realidad problemática (Menacho y Cadenillas, 2021). En ese sentido, si se planea una reunión regular, se debería respetar la decisión de un individuo de no asistir debido a sus compromisos previos o a la necesidad de pasar más tiempo con su familia o que tenga razones personales.

Establecer sistemas de apoyo para abordar de forma confidencial los problemas o las dificultades individuales a medida que surjan. Si, por razones geográficas o de otro tipo, no fuera posible mantener reuniones sobre el proceso con la debida frecuencia, se podría establecer un sistema de camaradería donde cada miembro del equipo tendría la posibilidad de acudir a otro compañero en caso de necesidad. Sin lugar a dudas el apoyo grupal es indispensable para que los individuos puedan desarrollar no solo sus habilidades blandas, sino que tanto la confianza como la participación sea continua en el entorno respectivo.

Desarrollar un interés común fuera del trabajo. Algunos equipos han descubierto que una actividad grupal, como un deporte o un interés común fuera del trabajo, que todos comparten, puede crear lazos más estrechos entre sus miembros.

Aprender juntos una nueva habilidad. Ésta es una opción similar a la que acabamos de describir, pero más orientada a la tarea.

Practicar juntos el ejercicio de las cualidades. Las relaciones de equipo mejoran considerablemente cuando los miembros de éste practican entre sí el ejercicio de las cualidades. Pues, ayuda a comprender ciertas cualidades y contribuye a desarrollarlas.

Mantener discusiones grupales sobre el sentido y propósito individual y colectivo, tal como los perciben los miembros del grupo. Ésta es una tarea más amplia y profunda que explorar las metas.

Modelo pedagógico

La propuesta socio cultural de Vigotsky (1996) se adecua en el desarrollo de una enseñanza actitudinal y reflexión emocional, el contacto con el entorno y su problemática constituyen el binomio relevante de externalización de saberes. En ese sentido, el coaching toma como referencia el modelo socio-histórico-cultural, que señala que la formación y aprendizaje del individuo que está alineado a un condicionamiento social, es decir influenciado por el medio/cultura, y que el proceso de interiorización que se relaciona con la zona de desarrollo próximo (Valer y Hernández, 2010).

La Pedagogía como tal, es la ciencia que influye de manera directa en los procesos de enseñanza, desarrollo, aprendizaje y formación; guardando relación con los procesos de Coaching; puesto que, durante el proceso Coaching, los miembros interactúan según las estrategias planteadas por el coach hacia el desarrollo formativo del coachee. Tanto la didáctica educativa como las estrategias de enseñanza constituyen referentes emergentes de mejora del proceso formativo de los estudiantes. Hay que tomar en consideración que la

diferencia de este proceso, no está centrado en las soluciones, dé quien gestiona el proceso; sino el coachee quien auto gestiona su proceso según sus metas y cambios esperados (Alvarez, Gudiño-Gómez, Macías-Montoya y Izquierdo, 2018)

El proceso de coach es un reto de aprendizaje permanente del coachee y coach porque permite darse el feedback o retroalimentación de ambas partes. De tal manera el coach quien lidera el proceso debe contar con sesiones planificadas de exploración de ideas y contar con la habilidad de la escucha activa para dirigir las posibilidades de soluciones hacia la meta del coachee. Por lo que, el coachee quede convencido de la decisión asumida. Produciéndose en él, la interiorización de las ideas en relación a su contexto, cultura y creencias para salir de la zona de confort mediante la adquisición de estrategias de regulación de emociones y acciones que no permiten tomar acción para avanzar hacia sus objetivos.

El modelo pedagógico asumido es con el enfoque socio formativo por competencias, derivado de la teoría organizacional en el ámbito educativo se ha enfocado no solo en los procesos de gestión, sino en el fortalecimiento de los recursos humanos institucionales como son los educandos, docentes y administrativos, es decir mediante estrategias pertinentes se puede afianzar temáticas y desarrollo de aprendizajes integrales. En ese sentido, ayudará a precisarlas y la evaluación de proceso de coaching; logrando que las personas se formen para afrontar los retos de los diversos contextos con los saberes necesarios, con compromiso por la calidad, actitud de mejora y ética. Siendo necesario tomar en cuenta los principios del enfoque de formación. La propuesta de Tobón (2013) se enfoca en principios concretos:

Principio 1. Pensar complejamente para ser mejores personas. Se pretende la formación del pensamiento complejo que le permita afrontar las vicisitudes cotidianas. En ese sentido se busca identificar la relación entre los eventos suscitados, así como el análisis metódico de las actividades desde diversas percepciones y organizarlas para una mayor comprensión de la realidad.

Principio 2. Vivir con un proyecto ético de vida sólido. Esto implica prevenir y reparar los posibles errores que se susciten en el desenvolvimiento cotidiano. De este modo, las relaciones e interacciones de las personas tienen que realizarse bajo el respeto mutuo y el diálogo asertivo. Se debe trabajar de manera continua por lograr la tranquilidad social, la paz y su desarrollo continuo, el desarrollo socioeconómico, buscando el equilibrio y sustentabilidad ambiental del entorno.

Principio 3. Formarse mediante la colaboración y socialización. Esto implica resolver las dificultades y conflictos con diálogo, actitud positiva y responsabilidad frente al logro de los compromisos adquiridos.

Principio 4. La formación integral es responsabilidad de toda la sociedad. Para ello se debe ser ejemplo de trabajo idóneo y con responsabilidad.

Principio 5. Formarse sirviendo. El individuo contribuirá a resolver necesidades y problemas concretos, con base en estrategias tales como el aprendizaje basado en problemas y la ejecución de proyectos.

Principio 6. Buscar la sencillez sobre la complicación. Es comprender su razón de ser en la actualidad y los retos del futuro, para luego centrarse en los ejes claves y su interrelación

Principio 7. Los problemas son oportunidades. Se abordan los problemas como retos para resolver necesidades, crear e innovar, y así contribuir a mejorar lo que se tiene. Se debe fomentar la innovación mediante programas y actividades que puedan ser desarrollados por los estudiantes.

Principio 8. La formación es emprendimiento. Se busca día a día que las personas aprendan a planear, ejecutar y evaluar proyectos que resuelvan necesidades de diferentes formas. En ese sentido se debe fortalecer la resiliencia como habilidad clave para fomentar el emprendimiento educativo.

Principio 9. Mejorar continuamente. Estar en un proceso de mejoramiento continuo en torno al logro de unas determinadas metas, teniendo como base la reflexión en torno a lo que se piensa, se siente y se hace, todo enmarcado en el proyecto ético de vida contextos, con creatividad, trabajo colaborativo y perseverancia.

Principio 10. Demostrar la actuación con evidencias. buscar evidencias integrales, que permitan determinar cómo las personas afrontan los diversos problemas de la vida desarrollando y poniendo en acción sus saberes.

Por lo tanto, estos principios de Tobón (2012) son aportes valiosos en el desarrollo de las estrategias de enseñanza pertinentes. Así, el coaching no solo fortalecerá la convivencia escolar y el dialogo individualizado con los individuos de una comunidad educativa, sino que fomentará la puesta en práctica de las habilidades socio emocionales frente a diversos hechos que pueden suscitarse en la vida cotidiana.

Modelo psicológico.

El investigador Adler (2017) sostiene que el coaching se desarrolla en la psicología positiva que es el estudio científico de las fortalezas y las virtudes que hacen posible que el ser humano, sus organizaciones, y sus comunidades prosperen. El proceso de coaching se inicia con el diagnóstico de las fortalezas y potencialidades para generar con el coachee su plan de acción hacia el logro de sus objetivos. Sin embargo, existen críticas a la psicología positiva viene de la percepción incorrecta que la disciplina solamente estudia las emociones positivas para incrementarlas.

Actualmente, la sociedad demanda la salud mental gozando de niveles elevados de bienestar subjetivo y felicidad. En ese punto constituye un error notorio enfocarse en el estudio de la anomalía presentada y como solucionar, cuando el ser humano tiene potencialidades que no ha reconocido por la falta de estrategias que le ayuden a elevar su

autoestima y confianza. En educación, no se dan esos espacios de reconocimiento, autoevaluación y estrategias para evaluar sus acciones y actitudes de forma franca y sincera para lograr sus objetivos saliendo de su zona de confort. Y si se dan, solo lo consideran como una dinámica de ayuda socioemocional, en otras palabras, solo ven unos minutos. Por cuanto, se debe desarrollar todo un programa de talleres con coachees en educación para lograr nuestros objetivos institucionales con el recurso humano comprometido.

La Psicología Humanista desde la perspectiva de Ravier (2005) con los investigadores Maslow, Rogers y Goldstein proponen principios concretos que se enfocan en el fortalecimiento del potencial humano que incluye el sentido de la autorrealización, libertad, autonomía, toma de conciencia y la voluntad. Sin lugar a dudas el referente yoísta se predispone en la realidad que habita y en concordancia con sus habilidades socio emocionales e idiosincrasia personal. También se puede incluir la propuesta de Vigotsky y su teoría socio cultural, puesto que postula la imperiosa necesidad de brindar a los individuos de una serie de medios para que construyen su conocimiento de manera integral en relación con el entorno y las actividades vivenciales. En ese sentido, el aprendizaje se desarrolla con un dinamismo efectivo de manera que sea evidenciable una dialéctica comunicativa crítica de lo que acontece en la realidad.

Sistematización teórica de las categorías de investigación

Compromiso laboral docente.

Aproximaciones conceptuales.

Al abordar el compromiso laboral, su aproximación conceptual guarda estrecha relación con el ámbito organizacional y que se direcciona a la relación directa con los trabajadores de una entidad y que en el ámbito educativo está representado por los docentes y personal administrativo. Por ello, Rigo (2017) manifestó que el compromiso es la inversión psicológica encaminado hacia el aprendizaje, la comprensión, o dominio de conocimiento, las

habilidades o destrezas que el trabajo intente promover. De esta manera es fundamental acotar que se predispone en una perspectiva multidimensional y que se encuentra integrado por los componentes básicos: compromiso cognitivo, manifestado en la atención y dedicación por aprender que incluye la comprensión, el dominio temático y el desarrollo de las habilidades laborales. El compromiso conductual que se direcciona en las conductas establecidas y como se implican en el proceso de aprendizaje, las actividades de participación e interacción recíproca.

Es importante lo investigado por Macías (2008) quien identificó dos enfoques conceptuales del término al compromiso organizacional siendo: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional que se afianza en el desarrollo del compromiso institucional. Del mismo modo, Reichers (1985) definió el enfoque conceptual de compromisos múltiples; reconociendo al individuo la relación con los diferentes grupos que integran una organización. En esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que, por tradición, se han asignado al concepto de compromiso.

Y para conceptualizar el enfoque multidimensional del compromiso organizacional es importante lo sustentado por Varona (1993) quien expresó que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado al compromiso con la organización como un componente de tres elementos: en primer orden los objetivos y valores institucionales, en segundo orden la predisposición de contribuir en la consecución de logros planificados, y por último a querer formar parte del entorno organizacional. También, es relevante acotar que este investigador hizo referencia las perspectivas teóricas integradas al enfoque –multidimensional; citando a Bayona, Goñi y Madorrán (2000) indicando tres compromisos efectivos:

Compromiso afectivo es la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la organización. Donde la identificación y afinidad se manifiesta en actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia. Los colaboradores tienden a manifestar buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en éstos y están dispuestos a trabajar más de lo establecido, actitudes altamente deseables en la implantación de procesos de cambio. Y consecuencia, tiende a aumentar en la medida en que ellos experimentan mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo.

Compromiso calculado o continuo revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización. El colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido. Por tanto, tiene alto compromiso continuo, y que en los otros dos tipos un nivel bajo o moderado, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional.

Compromiso normativo se manifiesta del colaborador con el sentimiento de obligación de permanecer en la organización. El individuo puede llegar a desarrollar fuerte sentimiento de obligación a permanecer por experimentar la sensación de deuda hacia su compañía, por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa intensamente valorada por el trabajador.

Por ello, el compromiso docente para Fuente e Imbarack (2014) es considerada la disposición libre para dedicarlas a las actividades laborales educativas que incluye el involucramiento voluntario en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el interés por desarrollar el aprendizaje de los estudiantes, pertinente rol docente y el sentido ético profesional de su función formativa. En este sentido, para lograr el compromiso docente se debe gestionar las relaciones interpersonales en relación a los valores institucionales enmarcados en la visión compartida de los actores educativos de la escuela. En consecuencia, un buen clima escolar para los aprendizajes de los estudiantes desde el reconocimiento y

evaluación de su trabajo en la escuela. Asimismo, es menester de los directivos brindar las condiciones favorables para que la convivencia laboral sea óptima y pueda evidenciarse en el proceso formativo de los educandos.

Por otro lado, López (2004) afianzó la definición del compromiso docente en perspectiva con las propuestas teóricas administrativas en que el colaborador es un individuo clave en la institución. Así, las relaciones humanas deben ser el referente preciso de interacción mutua en donde las habilidades sociales, la confianza, tolerancia, actividades colaborativas grupales, el proceso de toma de decisiones permiten un rendimiento óptimo organizacional. Es por ello que la productividad académica será adecuada y los logros planteados permitirán mejoras sustantivas en los procesos de gestión y la práctica educativa. Del mismo modo, una escuela es una comunidad de actores educativos que al interrelacionarse generan entre ellos la confianza de manifestar sus emociones y sentimientos de tal manera trabajan en forma conjunta hacia los objetivos de la escuela. Sin embargo, cuando no existe la apertura de uno de ellos generan problemas en el clima y convivencia escolar. Es responsabilidad directiva promover un entorno laboral agradable.

Para Grisales (2012) toda organización presenta directrices concretas encaminados a la mejora de la gestión interna para que el compromiso laboral se efectúe en la perspectiva ética con una relación laboral conveniente en donde el respeto mutuo permite una vinculación social entre todos los integrantes. En ese sentido, es relevante tener en cuenta las directrices antes referidas; pues el docente y el director debe conocer las estrategias de gestión de sus emociones para crear e inspirar a sus estudiantes; por otro lado, la capacidad de reconocer el trabajo realizado como parte del desarrollo en concordancia con la comunidad educativa. Se coincidió con Cubillos y Roza (2009) en relación con los medios para dirigir a las personas de forma más eficaz en equipos de trabajo. Es importante considerar la creencia en el

personal y en la organización, el interés que tienen en común las personas que lo conforman y las relaciones conjuntas entre ellos

En este sentido, el reconocimiento del talento humano en el desarrollo y productividad de los agentes educativos son fundamentales para gestionar los recursos humanos de la escuela. Entre ellos se puede mencionar la capacidad de organizarse de los maestros para realizar una actividad institucional, previo plan aprobado y monitoreado por el gestor escolar. Quien le dará cierta autonomía y capacidad de decisión ante situaciones que se presentan; fortaleciendo las relaciones interpersonales y el respeto entre ellos.

Por lo tanto, el compromiso docente tiende a relacionarse con la propuesta Vigoskiana en su desarrollo contextual que se encuentra determinado por los procesos de apropiación de las formas socio culturales. De esta manera, los docentes al articular dicho proceso en el entorno de enseñanza, diseñan estrategias de interacción que promuevan zonas de desarrollo próximo externalizados. Es menester que los profesores tomen en cuenta el nivel de conocimiento de sus estudiantes, la cultura; partiendo de los significados que ellos poseen en relación al aprendizaje desarrollado (Chavez, 2001). El compromiso laboral se asume de manera responsable y en el caso de los docentes se predispone en una función formativa significativa. Es importante considerar las estrategias para el reconocimiento de los procesos contextuales, partiendo de su autoevaluación en la gestión de sus emociones para lograr los aprendizajes propuestos en sus estudiantes.

Desempeño docente.

Al hacer mención con el desempeño docente, para Dimate, Tapiero, González, Rodríguez y Arcila (2017) este se encuentra correspondido en el accionar de las situaciones educativas en los escenarios donde se desenvuelve e impacta en el entorno educativo en relación con aspectos del conocimiento, el manejo de los recursos, la habilidad para contextualizar el

conocimiento en la realidad de la escuela y trascenderlo a partir de estos espacios y procesos configurados en torno a la práctica.

A nivel nacional, se cuenta con el Marco del buen desempeño docente que constituye un acuerdo técnico y social entre las autoridades educativas gubernamentales, los profesores y los grupos sociales relacionados con el enfoque por competencias que los docentes deben desarrollar en los estudiantes para el logro de aprendizajes relevantes (Ministerio de Educación, 2011). Así los dominios se predisponen en:

La preparación para la enseñanza, es la planeación del trabajo pedagógico y debe estar predisposto a las expectativas y necesidades de los estudiantes el dominio temático, los recursos, estrategias, evaluación y la inclusión de los enfoques inclusivos e intercultural.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, encaminado al proceso formativo de las sesiones de aprendizaje con una perspectiva valorativa de la diversidad. Este dominio es la ejecución de las acciones planificadas e incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza a mejorar.

Participación en la gestión de la escuela, en la que el docente no solo es un agente formativo sino participante de los procesos de gestión educativa con una perspectiva democrática para el fortalecimiento de la comunidad de aprendizaje y de gestión. Es importante la comunicación entre docentes y directivos para el afianzamiento de los objetivos institucionales planificados, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que hace alusión a la implementación docente de las competencias profesionales. Es relevante la reflexión de la practica educativa con una predisposición de mejora continua. Incluye la responsabilidad en

los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Por lo tanto, el Marco del Buen Desempeño Docente ha sido referencial para determinar las buenas prácticas pedagógicas, reconocimiento docente y el monitoreo de la actividad pedagógica en las aulas. Sin embargo, todavía falta la interiorización de los dominios y competencias propuestas; puesto que, el producto del desempeño del docente peruano se ve reflejado en los logros mínimos de los aprendizajes de sus estudiantes.

En cuanto a *las estrategias didácticas*, estas deben encaminarse en un proceso planeativo que se evidencia la organización de las actividades planteadas entorno a la formación de los educandos que incluyan acciones relacionadas con la didáctica. Para Becart (2015) es fundamental que las estrategias tengan un propósito concreto, una intencionalidad pedagógica, que evidencie el plan de acción para proceder al desarrollo de los aprendizajes educacionales. Es importante acotar que en el coaching se suelen plantear estrategias dinámicas y vivenciales que el docente propone para una conducción pertinente del proceso de enseñanza. Por ello, es indispensable la adaptación de los mismos de acuerdo a las condiciones contextuales de la realidad educativa que se predispongan a la observación pedagógica y se fortalezcan las interacciones comunicativas con el objetivo de implementar las acciones planificadas. De esta manera, las estrategias relacionadas con el coaching pretenden revalorar las habilidades socio emocionales de los educandos y permitir la reflexión metódica de las fortalezas que poseen en concordancia con su estructura cognitiva y el entorno en el que se desenvuelve.

Las técnicas de manejo conductual, se direccionan en el conocimiento y conducción de las conductas predispuestas de los individuos. Para López Pérez y Valls Ballesteros (2013) estas técnicas tienen un propósito concreto de reforzamiento conductual de aquellas consideradas esperadas y en contraparte de las que no son deseadas. Así, estas técnicas suelen

basarse en propuestas teóricas del condicionamiento, siendo el reforzamiento de las conductas como el más preclaro, debido que se evidencia un aspecto positivo y otro negativo. Esta técnica se predispone en acciones concretas de afianzar una determinada conducta en base de estímulos. También se encuentra el moldeamiento que es un tipo de refuerzo sistemático conductual moderado que se efectúa de manera progresiva hasta lograr la conducta esperada. Sin lugar a dudas el aprendizaje constituye el eje fundamental de este proceso y las técnicas permiten no solo modelar conductas puntuales sino afianzar que lo aprendido se evidencie en un cambio sustantivo por parte del individuo.

Al abordar *las estrategias para promover la autonomía y crítica*, estas cobran importancia en el fortalecimiento de las habilidades cognitivas y sociales de las personas. En ese sentido, la autonomía es percibido por Basharat, Muhammad, Samiah y Abdul (2017) como aquella habilidad de asumir un aprendizaje propio sin intervención ajena que incluye su adquisición paulatina, puesto que no es innato y este suele darse por medios naturales y el proceso formativo. La autonomía empodera a la persona y lo envuelve en un halo de seguridad en la toma de decisiones y el aprendizaje que desea adquirir, así como en diversas actividades de su vida cotidiana. De la misma manera, la actitud crítica es según Ennis (2011) el pensamiento racional que el ser humano tiene encaminado a tomar decisiones coherentes, es un proceso mental que lleva a la razón como prioridad de acción por encima de otras actividades cognitivas. Así, la crítica tiende a diferenciar lo sensato de lo que no es pertinente y lo encamina hacia analizar situaciones, inferir hechos o eventos determinados, elaborar propuestas resolutivas frente a un problema y la capacidad argumentativa frente a diversas situaciones concretas.

Las estrategias de trabajo en equipo, que constituye uno de los aspectos imprescindibles dentro de los procesos de gestión, debido que las actividades no se realizan de forma individual sino colaborativas y con la participación de los integrantes. Es por ello

que Abid, Ahmed, Fiaz y Sarwar (2020) que todo trabajo compartido debe ser establecido bajo criterios de ejecución para que los responsables del mismo puedan cumplirlo sin ningún inconveniente. En ese sentido, la responsabilidad es un valor fundamental y es clave para que todos los integrantes trabajen de forma cooperativa, cuyo objetivo debe ser en concordancia con la institución y los fortalezca de manera significativa. El trabajar en equipo no solo permitirá un mayor compromiso laboral, sino que evidenciará la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa. Asimismo, los educandos podrán percibir la cohesión organizacional y aprender tantas destrezas, procedimientos, dinámicas grupales para que puedan aplicarlos en su vida cotidiana. Es importante fomentar una enseñanza colaborativa que predisponga a los educandos a una acción conjunta aún mejor que lo hicieran de forma individual.

Convivencia y Clima Escolar.

La convivencia y clima escolar están dirigidos a la construcción de una paz, que no se orienta solamente a la reducción de los niveles de violencia escolar, sino que se ocupa de fortalecer los aprendizajes académicos y el desarrollo de capacidades democráticas en los alumnos, al permitir el reconocimiento y el entendimiento mutuo en la diferencia y el sentirse parte de una comunidad (Ochoa y Pérez, 2019).

En este contexto, donde los niveles de violencia escolar aumentan por los recursos y estrategias bien elaboradas por el sujeto violento y muchas veces incomprendido y/o no valorado por su entorno; es prioritario desarrollar y fortalecer las actividades académicas e institucionales involucrando a toda la comunidad educativa en el marco de los valores institucionales y las normas de convivencia.

Según el Ministerio de Educación (2018) definió la convivencia escolar como el conjunto de relaciones interpersonales que dan a una comunidad educativa. Una construcción

colectiva y cotidiana cuya responsabilidad es compartida por todos y todas. La gestión de la convivencia escolar aporta a la construcción de vínculos seguros, a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación y la vivencia de experiencias positivas sobre la base de la responsabilidad, la solidaridad y la justicia. Estos principios son propios de una forma de vida democrática y pacífica donde las dimensiones afectivas, comportamentales y cognitivas de todas las personas pueden realizarse a plenitud.

Por otro lado, Delgado (2017) manifestó que el concepto de clima escolar se utiliza en educación, principalmente, a partir de los estudios sobre eficacia escolar. De este punto de partida los estudios mostraron la importancia para favorecer los aprendizajes de las y los estudiantes. Asimismo, la UNESCO (2018) sustentó su posición; resultando del estudio que el clima escolar en Latinoamérica es el factor asociado a los aprendizajes con mayor incidencia en los estudiantes. Precisó que la importancia del clima escolar para favorecer los aprendizajes no se limita a áreas como la matemática, la comprensión de textos o las ciencias naturales y que existe la evidencia respecto de la importancia del clima escolar para favorecer el desarrollo moral de los estudiantes. Asimismo, citó a Frisancho (2016) para explicar la concepción multidimensional del clima escolar en los siguientes componentes:

Características físicas de la institución educativa.

El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar).
El sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa (cultura escolar).

El reconocimiento de habilidades y desarrollo de potencialidades, por parte de los directivos constituye según Corrales (2018) la valoración del talento y potencial de las personas a nivel institucional. En una organización es indispensable las implementaciones profesionales de su personal con el propósito de lograr los objetivos planificados. En el ámbito educativo, esto recae en la dirección y el liderazgo pedagógico para poder designar de

manera responsable al personal capacitado para ejercer determinada actividad educativa. De la misma manera, en la interacción con los educandos son los profesores los encargados de identificar las cualidades, fortalezas de los mismo con un propósito de encaminarlo en la mejora de sus aprendizajes mediante acciones dinámicas de enseñanza durante el proceso formativo continuo. Es preciso acotar que en el caso del desarrollo de las potencialidades y del talento humano, para Holst, Galicia, Gómez y Degante (2017) este logra consolidarse mediante una herramienta indispensable que suele utilizarse con un objetivo significativo que consiste en el estímulo y fomento del desarrollo integral de la persona, es decir, tanto la parte emocional, física y cognitiva. La potenciación suele iniciarse a temprana edad, porque permitirá un desarrollo más óptimo y una predisposición por aprender de forma continua.

En cuanto a la *reflexión del actuar*, tanto la autoevaluación como la retroalimentación, desempeñan un rol clave en el proceso formativo. En ese sentido, la autoevaluación es percibida como el análisis reflexivo del accionar cognitivo de una persona en una determinada actividad asignada, dicha evaluación individualizada servirá al individuo para la predisposición de sus planes de mejora frente a otra acción futura. En cuanto a la retroalimentación, esta constituye para Canabal y Margalef (2017) un apoyo relevante en el proceso de desarrollo de los aprendizajes, no solo como un punto de inflexión sino visto como un nuevo empezar, una oportunidad de subsanar observaciones o hechos que no han permitido el logro cognitivo respectivo. Es por ello, que la retroalimentación debe efectuarse en concordancia con la percepción docente y no solo convertirse en una revisión final de alguna actividad pedagógica que los estudiantes elaboran. Sin lugar a dudas, las medidas correctivas permitirán una orientación concreta e influirá en los educandos en la adquisición de sus aprendizajes. Así, el desempeño del estudiante en aula evidencia el trabajo propuesto por el docente en la práctica educativa.

Coaching

Aproximaciones conceptuales.

Silva et al. (2018) sintetizó el concepto de coaching luego de la revisión de investigaciones realizadas por Bayón, 2006; Bisquerra, 2008; Cantera, 2003; Gordillo, 2008; Launer, 2007, que es el proceso de interacción sistemática ente dos o más individuos, en el cual está inmerso el aprendizaje mutuo y el desarrollo del potencial individual que tiene como frontera la mejora continua.

En ese sentido, Valderrama (2017) sostuvo que el coaching es una metodología de desarrollo de personas implantada en las organizaciones que está empezando a irrumpir en el ámbito educativo. Asimismo, aportó la revisión de los objetivos y premisas en el marco educativo:

Generar conciencia en la persona (el alumno) de sus emociones y pensamientos.

Cuestionar sus creencias limitantes mediante el diálogo socrático con el fin de desarrollar nuevas perspectivas más capacitadoras.

Potenciar la responsabilidad del alumno para tomar las riendas de su aprendizaje y su vida.

Desplegar al máximo el potencial de la persona.

Promover la auto aceptación y autoconfianza del alumno.

Facilitar que la persona logre su visión y sus sueños.

Establecer metas y planes de acción para alcanzarlas.

Gregorio y García (2016) sostuvieron que el coaching es la técnica que emplea el coach en el entorno educativo siendo su principal herramienta la conversación para que se produzca en el coachee una evolución que le permita alcanzar objetivos planteados en contexto formal y no formal. De la misma forma, Dolan (2019) propuso que el coaching es el

arte de extraer lo mejor de las personas respetando la integridad del espíritu humano. Por tanto, el coaching es un proceso de apoyo para el desarrollo personal y profesional, mediante el asesoramiento de un coach que ayudará a encontrar respuestas y recursos ante bloqueos personales que no dejan ver las soluciones.

Metodología para los talleres de coaching

La metodología que se adecuará para el desarrollo en los talleres de coaching a los docentes de una institución educativa pública de Lima será del coaching humanista que propone el método GROW, que consta de cinco fases, siendo las siguientes:

El asunto comprueba el nivel de compromiso y convencimiento del solicitante del servicio de coaching se tendrá una entrevista inicial. El coach ayudará a la persona a identificar con claridad su problema. El objetivo, que consiste en realizar un contrato en el que el coach se comprometerá a ayudar al cliente a lograr esos objetivos; y en consecuencia el cliente se comprometerá a trabajar para el mismo fin. En el contrato quedarán definidos los siguientes puntos: fecha de inicio, de finalización, objetivos a lograr, medios para conseguirlos y la realidad.

Las opciones, en este momento se analizan cuáles son alternativas, limitaciones, obstáculos que tiene el coachee; así como superarlos para conseguir llegar a su objetivo.

El compromiso, en esta fase se busca el compromiso del coachee para llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar su objetivo.

Situación actual del coaching

El Coaching en la actualidad es el encuentro de diversas corrientes y pensamientos; desde Sócrates con su método de conversación socrática hasta Programación Neurolingüística. Todas ellas consideran se direccionan es que las personas en su interior tienen conocimientos previos; sirviendo como base para construir nuevos conocimientos y, en consecuencia, tienen

todas las capacidades para realizar cualquier proceso de cambio, necesitando sólo situaciones para realizarlos y manteniendo una actitud positiva hacia oportunidades de su vida presente.

El coach quien gestiona el proceso del coachee debe ser certificado y acreditado por la International Coach Federation que certifica programas formativos y coaches. De tal manera, se observa diversos tipos de coaching que se ofrece como servicio, según la especialización del coach. En consecuencia, la percepción del servicio de coaching por la capacidad de influir en un cambio social ha ido creciendo.

En este sentido, puedo dar testimonio desde haber sido coachee en el año 2018 cambiando mi perspectiva de la gestión escolar que a veces se hace rutinaria por la recarga administrativa. Pues luego, de haber terminado mi proceso personal de coaching he reafirmado mi contrato con mi ser, profesión y país. Considero que toda persona debe darse su espacio personal de encontrar su esencia de vida y con su entorno, para una vida saludable de forma ética, consecuente y solidaria.

Motivacional laboral del docente

Para Salazar (2016) sostuvo que la motivación laboral es un proceso psicológico resultado de la interacción entre el individuo con sus necesidades, valores, cogniciones, intereses y metas, y el ambiente considerando las condiciones de trabajo, tipo de tarea, retroalimentación, presión temporal, entre otros.

En este sentido, los docentes tienen intereses personales según el tiempo y espacio en que se desarrollan; de tal manera, la profesión de maestro se manifiesta en la constante actualización y quizás cambio de enfoque profesional para la lograr la satisfacción laboral. Sin embargo, por lo general no se da ese paso en la mayoría de los docentes porque consideran que existe otras prioridades. Por otro lado, en cuanto al ambiente de trabajo en este caso la escuela, viene a ser un referente de su motivación laboral dependiendo de cuanto se haya desarrollado personal y profesionalmente.

Los estudiosos Anaya y Anaya (2010) sostienen que la motivación, nace del interés y ésta de la necesidad; donde el alumno debe percatarse que lo que el maestro le enseña se utiliza, se aplica y, además, le permite aprender por cuenta propia otros conocimientos que el alumno requiere. Por lo tanto, el docente debe contagiar entusiasmo a los alumnos. Ellos deben apreciar un maestro que disfrute enseñándoles y compartiendo sus experiencias.

En cuanto a la identidad, esta se enfoca en que el docente brinda una imagen positiva, estimulante y ejemplificante hacia sus alumnos. Según Hauser (2014) Debe proyectar, tanto de conducta como de actitud triunfadora, que los motive a seguir su camino y guía; procurando conocer sobre la satisfacción de las necesidades motivacionales primarias de sus alumnos, ya que les afectan en su propia seguridad, afecto y reconocimiento, evitando amenazarlo o cifrar su respuesta a la mera obtención de una calificación aprobatoria o la incertidumbre de la acreditación del curso. De esta forma, el alumno subirá a la escala de satisfactores auto motivacionales, como lo prevén las teorías de Maslow, entre otras similares. Debe propiciar la curiosidad entre los educandos, estudiando anécdotas de la experiencia práctica del docente en su ejercicio profesional.

En cuanto a la *participación activa*, de todos los integrantes de la comunidad educativa constituye el proceso de intervención voluntaria con el propósito de obtener los propósitos planificados (Chuye, 2007). En el ámbito educativo, dicha participación es el resultado de la valoración de las fortalezas, cualidades y el talento humano del personal institucional. Así, los miembros actúan en las decisiones y los procesos de gestión respectiva. El coaching y su uso pertinente a nivel organizacional corresponde al fortalecimiento de las habilidades socio emocionales de los participantes que se encaminan a la búsqueda de soluciones en situaciones problemáticas que surgen del contexto educativo. Las escuelas deben fomentar no solo la participación de los docentes en los procesos de gestión sino a los estudiantes en el accionar de mejora institucional al igual que los padres de familia,

constituye una tarea conjunta de predisponer una unificación recíproca en beneficio de los educandos para el mejoramiento del compromiso laboral, la calidad educativa y el logro de las metas institucionales programadas con antelación.

Al hacer mención a la *colaboración con el equipo de trabajo*, este reposa en las actividades colectivas y en la coordinación de las actividades planificadas con propósitos concretos encaminados a la mejora de los procesos de gestión. En ese sentido, todo accionar derivado del coaching debe ser evidenciado con esmero como resultado de la interacción recíproca entre los integrantes de la institución. De esta manera, se predispone el apoyo entre las personas a la hora de trabajar de forma colaborativa y unidos en un mismo fin. Sin lugar a dudas, el liderazgo es fundamental en la adecuación de estas acciones conjuntas porque el resultado que se obtenga recae en los participantes. Para Ander Aguilar (2001) la colaboración efectiva tiende a reunir de forma cordial a un determinado número de individuos en la consecución de algún proyecto o plan determinado. Es responsabilidad de cada persona asumir una función en concordancia con lo estipulado por el encargado principal. También, es interesante acotar que la conformación de los integrantes se direcciona en relación a las fortalezas y cualidades de cada uno, así como la interacción continua en la ejecución de sus funciones en cuanto a los roles que les toca asumir de manera coordinada

Es menester acotar que la *creatividad*, se encuentra presente en toda actividad relacionada con el coaching, puesto que según Valqui (2009) constituye una habilidad relevante que tiende a innovar, romper límites establecidos con propuestas nuevas y conexiones adecuadas frente a una situación determinada. En ese sentido, la creatividad guarda estrecha relación con la utilidad y transformación continua. El coaching permite al individuo fomentar el cambio y la modelación de propuestas mediante acciones de interacción con el contexto, es decir presenta una acción conjunta heurística. Por ello, la creatividad debe percibirse como un proceso eminentemente intuitivo de un descubrimiento

ocasional que suele conducir a un producto adecuado, un proceso continuo, una idea general o, únicamente, la generación de una nueva experiencia entre las personas. El fortalecimiento de la creatividad es uno de los logros consecuentes del coaching, puesto que su desarrollo no es lineal y es el resultado de la aplicabilidad de acciones motivacionales, metodologías, entre otras. Hay que tomar en consideración que es labor docente el fortalecimiento y evitar en gran medida su bloqueo del proceso formativo de los estudiantes.

La producción efectiva y colaborativa, constituye para Finley y Robbins (2007) el procedimiento culminatorio de las actividades planificadas. En ese sentido, el coaching presenta diversas acciones que cada grupo ha podido desarrollar y que lo ha asumido con responsabilidad y seriedad en su ejecución. La gestión de este proceso para evidenciar la producción efectiva tiende a evidenciarse con la cohesión grupal de los integrantes. Así, los desempeños serían adecuados y permitirían que las experiencias suscitadas permitan la mejora sustantiva de los mismos. Es por ello, que las actividades colaborativas son las más significativas en el ámbito organizacional educativo, puesto que no solo permita la apertura y el respeto recíproco entre cada participante, sino que afianza la inclusión de los miembros de la comunidad de enseñanza en el proceso de toma de decisiones en materia educativa y de gestión escolar.

Eficiencia de la actividad pedagógica

La eficiencia pedagógica es la optimización de los procedimientos, los medios y los recursos utilizados por el docente, que en su conjunto contribuirán al logro de los objetivos durante el proceso de aprendizaje (Chirinos y Padrón, 2010).

En este contexto, el desempeño docente tiene el marco del buen desempeño docente que guía el diseño e implementación de políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente en su práctica pedagógica; así mismo, se ha utilizado para evaluar el desempeño docente con las rubricas de observación de aula. De los cuales se ha obtenido

información sobre como el maestro gestiona los aprendizajes en cuanto a los procesos, medios y materiales; evidenciándose que existe un avance, pero no es significativo porque sigue habiendo bajos logros de aprendizaje en los estudiantes. Por ejemplo, en el contexto que vivimos actualmente con el COVID -19, se evidenció que tanto los maestros y estudiantes no tenían uso y en muchos casos no conocían las Tics para el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a *la optimización de procedimientos y recursos educativos* para poder desarrollar las estrategias de coaching, estas deben estar predisuestas en la planificación curricular, puesto que tanto los procedimientos como recursos necesitan ser optimizados en la medida de su prioridad e intencionalidad pedagógica. Para Menacho (2015), los recursos deben utilizarse de acuerdo al contexto educativo y en perspectiva de las expectativas de aprendizaje de los estudiantes, tanto los materiales como los recursos deben ser usados acorde a la programación y no como reemplazo perenne de la labor docente, pues son apoyo del proceso formativo. El coaching como herramienta dinámica, necesita recursos y procedimientos vivenciales y de gran dinamismo. Por ello, la utilización de materiales informáticos y escritos constituyen el referente educativo para su aplicabilidad. Asimismo, el coaching suele plasmarse en talleres interactivos y es fundamental que los recursos a utilizar puedan direccionar el proceso formativo y ayudar que el logro de aprendizajes de los educandos sea efectivo.

La sistematización oportuna de logros de aprendizaje, constituye según Chornet (2015) un referente preciso del nivel de desarrollo cognitivo evidenciado de una determinada área de estudio en concordancia con el rendimiento obtenido. Es importante tomar en consideración que el logro de aprendizaje es aún percibido como el rendimiento académico, aunque este último es eminentemente cuantitativo. Sin embargo, el logro de aprendizaje es la culminación del proceso formativo mediante la retroalimentación continua, incluye una

evaluación procesual y no únicamente el resultado final. El coaching permite el apoyo emocional de los educandos y los predispone a fortalecer sus capacidades. Por ello, el logro de aprendizaje puede evidenciarse no solo en la finalización de un ciclo académico sino durante todo el proceso de enseñanza.

El uso de recursos tecnológicos aplicativos, es indispensable en tiempos de virtualidad y en circunstancias de ausencias obligatorias de los educandos por motivos de viaje o de salud. Para Arzate (2013) el uso de la tecnología en el ámbito educativo constituye un apoyo indispensable y en la herramienta del coaching se predispone de una variedad de recursos para la conducción efectiva de este proceso. No se puede dejar de mencionar las ventajas de las tecnologías de información y en tiempos actuales se han vuelto imprescindibles en la práctica educativa. Asimismo, es considerado una innovación pertinente, puesto que tanto a los profesores como educandos les permite interactuar en tiempo real sobre determinadas actividades que favorezcan el logro de los aprendizajes durante el proceso formativo. Por ello, el uso de los recursos tecnológicos, así como los aplicativos móviles son los referentes contemporáneos de las buenas prácticas docentes, estas herramientas digitales empoderan a los educandos y permite a los docentes planificar acciones remotas en apoyo de las acciones presenciales educacionales.

Autoconocimiento

El autoconocimiento es el mecanismo de monitoreo o de percepción interna; por lo que, podemos conocer inmediatamente nuestros propios estados mentales a medida que ellos van ocurriendo, tal introspección es automática y siempre está activa, (Prieto, 2018).

En este sentido, la profesión docente nos compromete a seguir en un constante proceso de monitoreo interno sobre la práctica docente y la relación con nuestros intereses personales. Pero, en la mayoría de veces se desvía la mirada hacia los intereses personales generando

confusión para tomar acciones de mejora profesional. Entre las cuales podríamos citar, el ponerse de víctima de las situaciones que no le resultan, como culpar a los padres de familia de los bajos logros de sus estudiantes.

El auto concepto

Los estudiosos Zurita, Moreno, González, Viciano, Martínez y Muros (2017) sostuvieron que el autoconocimiento es una construcción propia del individuo, y viene generada de la interacción de la persona con el entorno. En este contexto, los docentes de una institución educativa pública tienen información de su función y trabajo pedagógico en la escuela que laboran. De donde el centro de trabajo es su referente de auto concepto docente, por lo que, se observará diferencia de un docente de Huaycán con el de Santa Anita, por la identidad social, económica y cultural de su entorno.

Se concluye que el compromiso docente tiene relación con la interacción del contexto, los actores, las percepciones internas y externas, el interés personal y profesional para lograr la satisfacción de su práctica pedagógica, en suma, su adhesión a la identidad y visión de una institución educativa. Por lo que, se debe generar espacios y ambientes de buena convivencia y clima escolar de forma permanente en las actividades institucionales, pedagógicas y administrativas de una institución educativa.

En cuanto a la *gestión de las habilidades y debilidades*, dentro del proceso de desarrollo de coaching es importante no solo abordarlos como una herramienta procedimental sino encaminado hacia el fortalecimiento de las habilidades individuales de los educandos, así como el reconocimiento de sus debilidades. En ese sentido, Cano y Zea (2012) sustentaron la necesidad de implementar actividades que conlleven a la pertinente gestión de ambas particularidades. Así, el análisis de lo que puedo dar y lo que podría mejorar surgen como referentes precisos del conocimiento auto reflexivo. Toda actividad de coaching permite la aplicabilidad de estrategias adecuadas direccionadas al entendimiento del mundo

interno de las personas. En el ámbito educativo, este conocimiento se debe enfocar no solo en el desarrollo socioemocional de los educandos sino en brindar acciones de perfeccionamiento de las habilidades cognitivas, procedimentales y emocionales en concordancia con su desarrollo integral.

Es importante la *gestión sus emociones*, porque estas son impulsos inherentes que direccionan las conductas y la actuación de los individuos ante situaciones determinadas o actividades dadas en la vida diaria. Según Acosta y Torres (2017), las emociones suelen ser reacciones físicas muy espontáneas que suelen activarse a nivel fisiológico para afrontar hechos o eventos que acontecen en la cotidianidad. En ese sentido, la gestión emocional es importante para que las acciones sean encaminadas con raciocinio y en el ámbito educativo son los parámetros fundamentales del proceso formativo porque permite a los docentes identificar las características peculiares del temperamento y la conducta de los educandos. Es por ello, tomar en consideración que tanto la comunicación como la interacción permitirán no solo la transmisión e ideas y mensajes sino la mantención de la convivencia grupal mediante el uso pertinente del sentido emocional entre pares que incluye los sentimientos y pensamientos individualizados. Por lo tanto, la gestión de las emociones permitirá un entorno saludable y una grata convivencia mutua entre docentes, estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.

Capítulo II

Diagnóstico o trabajo de campo

Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Proceso de categorización e interpretación

Se realizó la matriz de consistencia según el marco teórico, el planteamiento del problema, objetivo general y específicos; tomándose dos categorías y sus correspondientes subcategorías que a continuación se detalla:

Categoría problema: Compromiso laboral docente

Subcategorías: Desempeño docente y Clima y convivencia escolar.

Categoría solución: Coaching educativo

Subcategorías: Motivación laboral, eficiencia pedagógica y autoconocimiento.

Luego, se elaboraron dos instrumentos, un cuestionario de 14 ítems y una guía de entrevista de 13 ítems, en concordancia con las subcategorías planteadas que permitieron ejecutar el proceso de recojo de información sin inconvenientes. Del mismo modo, es preciso acotar que fueron validadas por expertos en educación y administración para la aplicación respectiva a los docentes acerca de su percepción de su compromiso docente y sus implicaciones para lograrlo en la mayoría de los docentes.

Procesamiento de la información

El diagnóstico de campo se desarrolló en una institución pública seleccionada. Se diseñaron y validaron dos instrumentos que se aplicaron a la muestra establecida y descrita anteriormente; seleccionándose 30 docentes en el instrumento cuantitativo y 6 docentes con instrumento cualitativo.

Entre los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario para los 30 docentes que recogió información de su percepción de su compromiso docente y una guía de entrevista a 6 docentes para comprobar sus conocimientos teóricos y didácticos que poseen al dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje en su desempeño docente. Siendo la finalidad de constatar de forma directa su percepción del nivel de compromiso laboral docente para realizar la triangulación del conocimiento y/o uso de las subcategorías del coaching educativo en la práctica docente.

Análisis de los resultados de la encuesta a los docentes

Los resultados del cuestionario se evidenciaron datos cuantitativos expresados en tablas y gráficos. Con el objetivo de conocer el nivel de percepción de su desempeño docente, convivencia y clima escolar y compromiso laboral docente. Se realizó un cuestionario de catorce preguntas y de opción múltiple registrando el siguiente análisis de los resultados.

Tabla 2

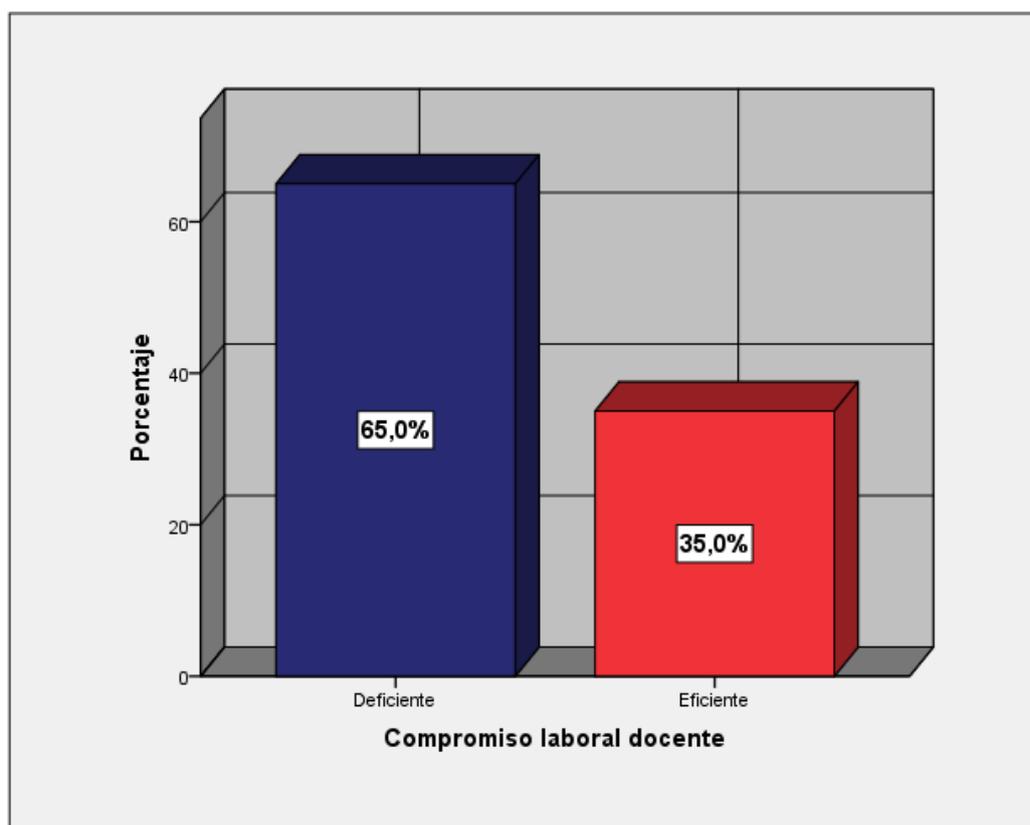
Medidas de frecuencia de la categoría Compromiso laboral docente

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	20	65%
Regular	10	35%
Eficiente	00	00
Total	30	100%

Se determinó que, del total de participantes, 20 docentes (65%) presentaron un nivel de *deficiente* y 10 docentes (35%) estuvieron en el nivel de *regular* con respecto a la percepción de la subcategoría del desempeño docente de una institución educativa pública de Lima Metropolitana (Tabla 2).

Figura 1.

Medidas de frecuencia de la categoría Compromiso laboral docente de una institución educativa pública de Lima Metropolitana

**Tabla 3**

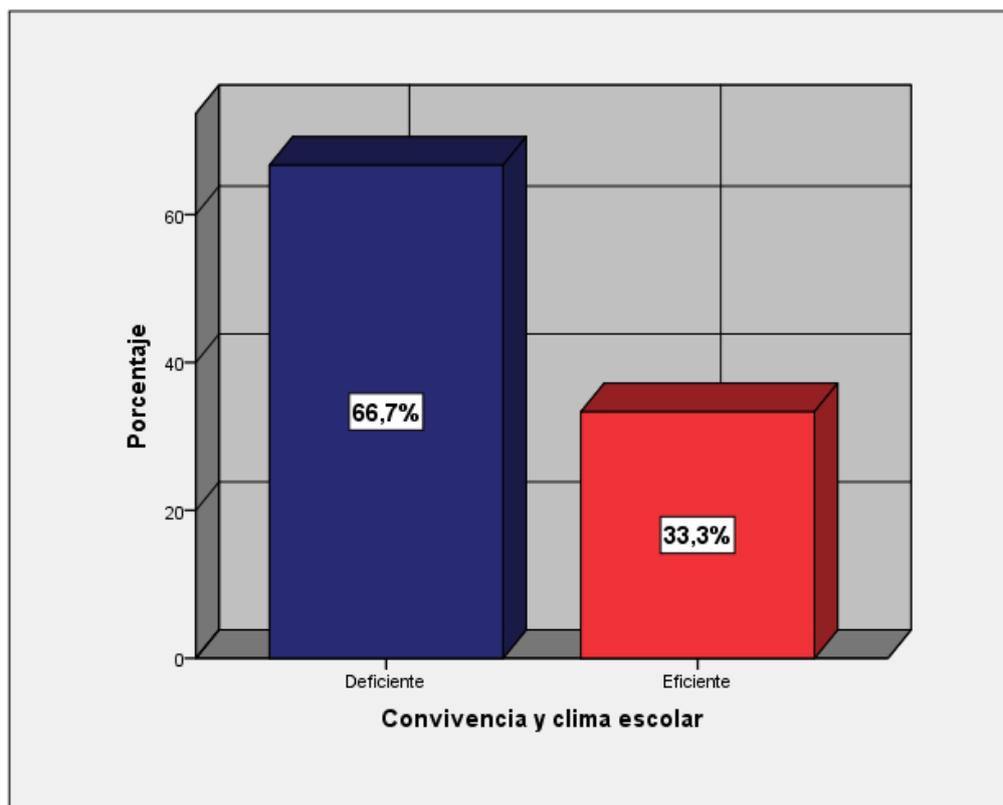
Medidas de frecuencia de la subcategoría Convivencia y clima escolar

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	20	66,7%
Regular	10	33,3%
Eficiente	0	0,0%
Total	30	100%

Se determinó que, del total de participantes, 20 (66,7%) presentaron un nivel deficiente, 10 docentes (33,3%) presentaron en el nivel de regular con respecto a la percepción de la subcategoría de convivencia y clima escolar de la una institución educativa pública de Lima Metropolitana (Tabla 3)

Figura 2.

Medidas de frecuencia de la subcategoría Convivencia y clima escolar de una institución educativa pública de Lima Metropolitana

**Tabla 4**

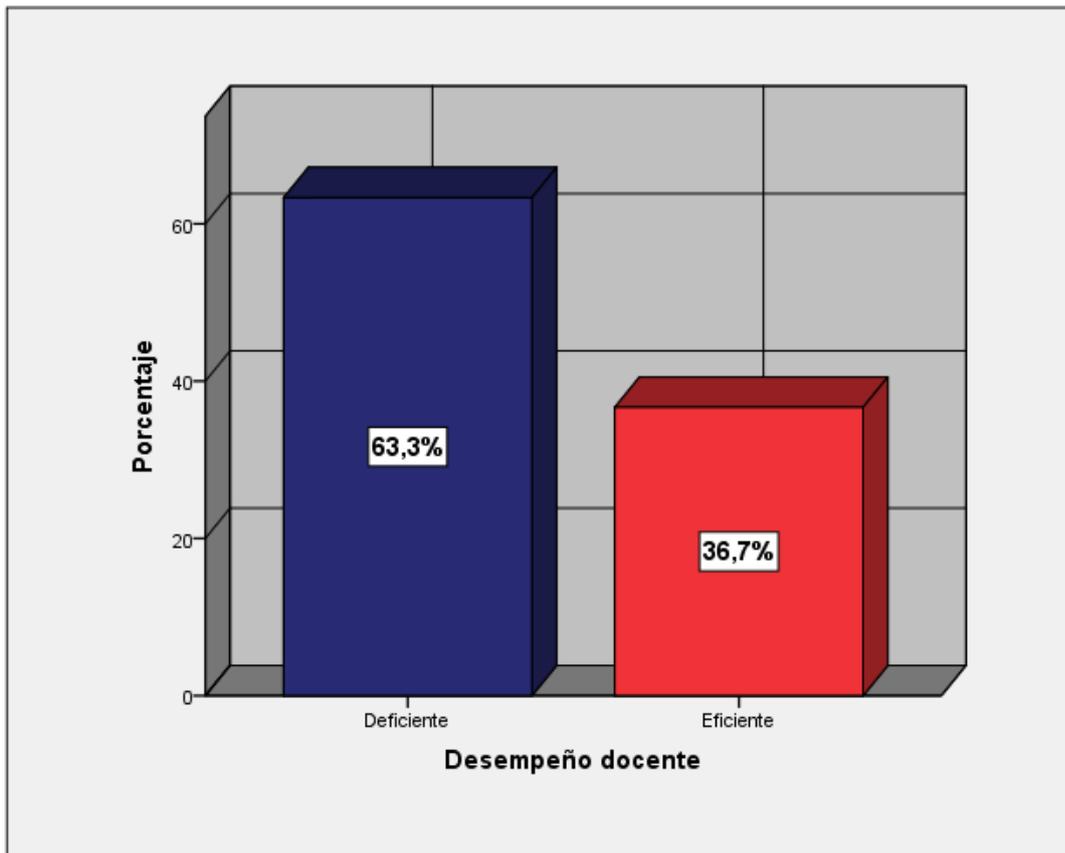
Medidas de frecuencia de la subcategoría desempeño docente

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	19	63,3%
Regular	11	36,7%
Eficiente	0	0,0%
Total	30	100%

Se determina que, del total de participantes, 19 (63,3%) presentaron un nivel deficiente y 11 docentes (36,7%) presentaron en el nivel de regular con respecto a la percepción de la categoría de compromiso laboral docente de la una institución educativa pública de Lima Metropolitana (Tabla 4).

Figura 3.

Medidas de frecuencia de la subcategoría desempeño docente de una institución educativa publica de Lima Metropolitana



Análisis de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes

El instrumento guía de la entrevista se aplicó a seis docentes de primaria y secundaria de la institución educativa publica referida con la finalidad de conocer los conocimientos teóricos y metodológicos que posee el docente al dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula, potenciar las capacidades cognitivas y emocionales de los alumnos. Después de aplicar la guía de entrevista a los docentes seleccionados, se obtuvo el siguiente análisis de la información.

Análisis cualitativo

Análisis cualitativo de la subcategoría Desempeño Docente

La subcategoría desempeño docente está respaldado en indicadores como estrategias didácticas, técnicas de manejo conductual, desarrollo de la autonomía y crítica, estrategias del trabajo en equipo; surgiendo una subcategoría emergente como el uso de recursos tecnológicos (Ministerio de Educación, 2011), el marco del buen desempeño docente constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los maestros del país, en las etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

En la entrevista realizada a los docentes, con respecto a la subcategoría del desempeño docente se evidenciaron de tener limitada claridad sobre tema, limitándose en dar ejemplos responsabilizando que el trabajo directo recae en los padres y de los recursos que disponen los estudiantes. A continuación, los hallazgos que se encontraron:

El primer hallazgo, es con respecto al uso de estrategias didácticas, los entrevistados manifestaron que sobre los aspectos que se deben tomar en cuenta entre ellos los procesos pedagógicos destacándose la retroalimentación de los aprendizajes mediante la reflexión de los aprendizajes y potencialidades dirigiendo hacia la autoestima del estudiante; que tiene relación con la subcategoría convivencia y clima escolar. Y con respecto al involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje utilizando recursos comunicativos de forma oportuna y según el contexto del COVID 19, el uso de la mensajería del WhatsApp de forma grupal y personalizada.

El segundo hallazgo, es con respecto a las técnicas del manejo conductual, los entrevistados resaltaron el tema del dialogo y reflexión de manera privada y directa con el

estudiante y familia; puesto que se evidenció que las conductas de los estudiantes son acciones generadas por los padres.

El tercer hallazgo, con respecto al desarrollo de la autonomía y crítica de los aprendizajes en los estudiantes, los entrevistados consideraron de forma relevante en generar actividades según habilidades y necesidades emocionales de los estudiantes, para lograr los retos y/o situaciones significativas según el propósito del aprendizaje.

El cuarto hallazgo, los entrevistados consideraron que las estrategias de trabajo en equipo desarrollan la autonomía de la persona, la internalización de los valores y el reconocimiento de ser parte de la sociedad responsable.

El quinto hallazgo, los entrevistados manifestaron que han tenido que implementarse en el uso de recursos tecnológicos para la interacción con sus estudiantes y padres de familia; así como, para adecuar los recursos tecnológicos para la intervención en el desarrollo de las competencias de los estudiantes entre ellas mencionan los aplicativos que fueron propuestos en la estrategia de educación remota Aprendo en casa. Consideraron que las Tics, le presentaron al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje, más atractivo.

Análisis cualitativo de la subcategoría Convivencia y clima escolar

Durante la entrevista realizada a los docentes, con respecto a la subcategoría convivencia y clima escolar se evidenció que los docentes tuvieron disposición a la escucha y acercamiento al estudiante; sin embargo, por el limitado acceso de dispositivos de comunicación como celulares e internet, fueron limitantes para una comunicación directa con el estudiante. Aunque reflexionaron que ha sido una oportunidad para su implementación pedagógica y el desarrollo de habilidades en el uso de las Tics. Por otro lado, se evidenció una subcategoría emergente, el involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos que se desprendió del análisis de las entrevistas Según, Ochoa y Pérez (2019), sostuvieron

que la convivencia y clima escolar fortalecen los aprendizajes académicos y el desarrollo de capacidades democráticas en los alumnos mediante el reconocimiento y el entendimiento mutuo en la diferencia y el sentirse parte de una comunidad; a continuación, los hallazgos encontrados:

El primer hallazgo, fue con respecto al desarrollo de habilidades y potencialidades de los estudiantes, los entrevistados manifestaron que desarrollaron ambientes de aprendizaje que les resultó retador; mediante el trabajo grupal generando ellos el respeto y descubrimiento de sus habilidades para el desarrollo del trabajo propuesto.

El segundo hallazgo, fue con respecto a la reflexión del aprendizaje, los entrevistados resaltaron la relación del aprendizaje con el contexto; mediante proyectos de aprendizaje e involucrando a la familia. Y ahora en este contexto del COVID 19 los maestros destacaron el recurso de las llamadas y video llamadas por WhatsApp para realizar la retroalimentación oral.

El tercer hallazgo, con respecto al desarrollo de la autonomía y crítica de los aprendizajes en los estudiantes, los entrevistados consideraron de forma relevante en generar actividades según habilidades y necesidades emocionales de los estudiantes, para lograr los retos y/o situaciones significativas según el propósito del aprendizaje.

El cuarto hallazgo, los entrevistados consideraron que las estrategias de trabajo en equipo desarrollaron la autonomía de la persona, la internalización de los valores y el reconocimiento de ser parte de la sociedad responsable.

El quinto hallazgo, de las entrevistas realizadas fue la subcategoría emergente, siendo el involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos. Los entrevistados consideraron que la participación activa de los padres de familia en el proceso de enseñanza y aprendizaje fue de suma importancia para el desarrollo de las competencias de sus hijos; sin embargo, fue necesario seguir informando de las limitaciones que tienen en su participación

en este proceso educativo para el desarrollo de la autonomía, creatividad y pensamiento crítico sus hijos.

Relaciones analíticas e interpretativas entre datos y categorías emergentes

Al procesar la información en el Atlas ti, se obtuvieron dos hallazgos de la entrevista realizada a los padres, dos categorías emergentes: involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos.

La entrevista realizada a los docentes, con respecto a las subcategorías desempeño docente y; convivencia y clima escolar se identificaron dos subcategorías emergentes siendo: involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos. Se encontró los siguientes hallazgos:

El primer hallazgo fue con respecto involucramiento de los padres en el aprendizaje, los entrevistados manifestaron que la participación de los padres de familia fue de forma directa en el monitoreo de los aprendizajes, pero no debiera involucrase de forma directa porque no permite que su hijo se desarrolle de forma autónoma en el desarrollo de sus competencias en relación a su autoestima y el reconocimiento de sus potencialidades.

El segundo hallazgo, fue con respecto al uso de recursos tecnológicos, los entrevistados reconocieron que en este contexto de emergencia sanitaria fue necesario tener el dominio del uso de los recursos tecnológicos por lo que han usado aplicativos como el Khan Academy, Padlet, entre otros para el seguimiento de los aprendizajes e interacción con sus estudiantes.

Relaciones analíticas e interpretativas

Si se relaciona los datos del instrumento cuantitativo donde el 65% docentes presentan un nivel deficiente y el 35% presentan en el nivel de regular con respecto a la percepción de la categoría de Compromiso laboral docente de la una institución educativa publica de Lima Metropolitana y los cinco hallazgos como: a) La retroalimentación de los aprendizajes

mediante la reflexión de los aprendizajes y potencialidades dirigiendo hacia la autoestima del estudiante. b) Dialogo y reflexión de manera privada y directa con el estudiante y familia; puesto que, se evidenció que las conductas de los estudiantes son acciones generadas por los padres. c) Generar actividades según habilidades y necesidades emocionales de los estudiantes, para lograr los retos y/o situaciones significativas según el propósito del aprendizaje. d) Las estrategias de trabajo en equipo desarrollan la autonomía de la persona, la internalización de los valores y el reconocimiento de ser parte de la sociedad responsable. e) Adecuar los recursos tecnológicos para la intervención en el desarrollo de las competencias de los estudiantes

Al relacionar los instrumentos se puede interpretar que los maestros tuvieron conocimiento del actuar de su práctica pedagógica; sin embargo, su percepción de su trabajo docente es de deficiente a regular por lo que cito a Dimaté , Tapiero, González , Rodríguez, y Arcila (2017) el compromiso docente es el actuar del docente en relación con las problemáticas que enfrenta, con los escenarios en que se desenvuelve e impacta, y con aspectos relacionados con el conocimiento, el manejo de los recursos, su habilidad para contextualizar el conocimiento en la realidad de la escuela y trascenderlo, entre otros muchos factores que se pueden delimitar a partir de estos espacios y procesos configurados en torno a la práctica. Por tanto, se propone crear espacios y procesos para comprometer en su trabajo laboral a nuestro docente.

Si el docente tuvo conocimiento de cómo realizar su práctica, en consecuencia, se puede deducir que la razón es la Convivencia y clima escolar pues se recogió los siguientes resultados: el 66,7% presentaron un nivel deficiente y 33,3% presentaron en el nivel de regular con respecto a la percepción de la subcategoría; se utilizó el cuestionario. Por otro lado, en la entrevista se encontraron los siguientes hallazgos: a) El desarrollo de habilidades y potencialidades de los estudiantes se deben desarrollar en ambientes de aprendizaje que les resulte significativo con respeto entre ellos y el descubrimiento de sus habilidades. b) La

relación del aprendizaje con el contexto mediante proyectos de aprendizaje e involucrando a la familia, para la reflexión del aprendizaje. c) Generar actividades según habilidades y necesidades emocionales de los estudiantes, para lograr los retos y/o situaciones significativas según el propósito del aprendizaje d) La autonomía de la persona, la internalización de los valores y el reconocimiento de ser parte de la sociedad responsable e) Involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos. Según Ochoa y Pérez (2019) sostuvieron que la Convivencia y clima escolar es el fortalecimiento de los aprendizajes académicos y el desarrollo de capacidades democráticas en los alumnos mediante el reconocimiento y el entendimiento mutuo en la diferencia y el sentirse parte de una comunidad. En consecuencia, tiene relación con la categoría Coaching como propuesta de mejora y las subcategorías: motivación laboral, eficiencia pedagógica y autoconocimiento.

Organización de las categorías y conclusiones aproximativas del diagnóstico

El compromiso laboral docente en una institución educativa pública de Lima Metropolitana se tomó como estudio el análisis de dos subcategorías que influyen de forma directa. Siendo el desempeño docente y Clima y convivencia escolar. Dando como resultado cuantitativo en la subcategoría desempeño docente que un 63.3 % presentaron un nivel deficiente, el 36,7% estuvieron en el nivel regular y no existió el nivel eficiente. Esto se ratifica, con el análisis cualitativo, donde los entrevistados que fueron docentes, indicaron que, en desempeño de los docentes, se denotó una limitada claridad sobre tema, limitándose en dar ejemplos responsabilizando que el trabajo directo recae en los padres y de los recursos que disponen los estudiantes. Asimismo, esto se fundamenta en la teoría psicológica sociocultural de Vigotsky que planteó que el “desarrollo ontogenético de la psiquis del hombre está determinado por los procesos de apropiación de las formas histórico-sociales de la cultura. Puesto que, el docente al articular los procesos psicológicos y los socioculturales

en el entorno educativo; diseñando estrategias de interacción que promuevan zonas de desarrollo próximo. Tomará en cuenta, el nivel de conocimiento de sus estudiantes, la cultura; partiendo de los significados que ellos poseen en relación al aprendizaje desarrollado, Chávez (2001).

El resultado cuantitativo de la subcategoría convivencia y clima escolar determinó que, del total de participantes, 20 (66,7%) presentaron un nivel deficiente, 10 docentes (33,3%) presentaron en el nivel de regular y no existió el nivel eficiente. Esto se ratifica, con el análisis cualitativo, donde los entrevistados que son docentes, indican que, con respecto a la convivencia y clima escolar mostraron tener disposición a la escucha y acercamiento al estudiante; sin embargo, por el limitado acceso de dispositivos de comunicación como celulares e internet. Son limitantes para una comunicación directa con el estudiante; existiendo limitados hallazgos de conocimientos sobre técnicas y estrategias que promuevan la convivencia y clima escolar durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Esto se sustenta con la conceptualización de convivencia y clima escolar, como una construcción de una paz, que no se orienta solamente a la reducción de los niveles de violencia escolar, sino que se ocupa de fortalecer los aprendizajes académicos y el desarrollo de capacidades democráticas en los alumnos, al permitir el reconocimiento y el entendimiento mutuo en la diferencia y el sentirse parte de una comunidad. Ochoa y Pérez (2019)

El estudio realizado permitió comprender el contexto de la categoría compromiso laboral docente de una institución educativa pública las siguientes subcategorías influyentes: desempeño docente, convivencia y clima escolar, involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos. Los instrumentos utilizados para el recojo de información son pertinentes al problema planteado. Se recogió la opinión de los docentes con un cuestionario; asimismo, la entrevista a los docentes. Con esta data se logró identificar subcategorías emergentes que apoyaron en la profundidad de la investigación.

Capítulo III

Modelación, validación y aplicación de la propuesta

Momento 1: Propósito de la investigación

El taller de coaching tuvo como objetivo contribuir al compromiso laboral docente de la referida institución educativa pública, y por su fundamento científico tuvo un impacto en el profesionalismo de los docentes. Además, del impacto en los docentes, se orientó a la formación y desarrollo integral de los estudiantes. La novedad científica fue que se aplicó en las sesiones de clases desde los referentes teóricos y metodológicos, donde además se sistematizaron los argumentos teóricos en función a los temas orientados a la esfera cognitiva, la afectiva y la emocional; promoviendo las potencialidades y las necesidades de la diversidad escolar desde una didáctica crítica, inclusiva y colaborativa.

Fundamentos de la propuesta

Fundamentos filosóficos

La filosofía de la liberación, siendo entre sus máximos representante Dussel quien enfocó el existencialismo hacia la ética y la alteridad; considera que la persona tiene la capacidad de explorar su ética y juzgar su propio ser y desde esta óptica, aceptar la necesidad del otro. Por lo tanto, los talleres de coaching en su propuesta de lograr el compromiso laboral se trabajó la necesidad la alteridad para alimentar su propio ser desde su introspección y de ser parte de una institución educativa pública.

La filosofía de la liberación es un ejercicio de pensamiento que se vuelca críticamente hacia el sujeto que sostiene una reflexión con la explícita intención de operar tanto en el orden de la teoría, como también, en el orden práctico, precisamente porque se asume, con todas sus letras, que teoría y praxis son dos ámbitos intrínsecamente dependientes; en efecto, los filósofos de la liberación, a partir de los señalamientos de la filosofía de la historia y de la

historia de las Ideas, entienden que el devenir y la contingencia de la praxis social ejerce efectos sobre la teoría y, complementariamente, ésta modula efecto sobre aquélla. Esta doble ruta es el criterio con que se lee críticamente a la historia del continente y, consiguientemente, se analizan las ideas, los conceptos, las categorías con las que se han justificado diversos proyectos civilizatorios.

La propuesta se ha predispuesto en lo sustentado por el investigador Dussel (1977) en relación con la filosofía de la liberación que se centró en el análisis concreto de un pensamiento libre como medio de eslabón semiótico que permitió tomar contacto con los diversos problemas contextuales entorno a la ética, la revisión socio histórica del pensamiento en el ámbito latinoamericano. El aporte de Dusseliano planteó la búsqueda del auto cuestionamiento a partir del debate analítico crítico de los eventos suscitados desde los años 60. Es por ello que su preocupación se centró en la filosofía de la conciencia, dialéctica histórica y el interés por la filosofía existencialista, fenomenología y hermenéutica. Sin lugar a dudas los aportes de Heidegger constituyeron un referente preciso por las aproximaciones trans-fenomenológicas de la filosofía contemporánea en la adecuación de la ideología en perspectiva con el devenir filosófico. De este modo, el método de la filosofía de la liberación, la analéctica, es el resultado de la crítica a la filosofía del concepto hegeliano y de la crítica al pensar esencial heideggeriano encaminados en el contexto latinoamericano.

Fundamentos psicológicos

Se toma en consideración la psicología organizacional, teniendo en Luthans al estudioso que abordó el funcionamiento efectivo de los individuos y de los grupos en las organizaciones tomando en cuenta la calidad de vida laboral y su organización. Su interés fue el desarrollo de las potencialidades del personal en relación con sus emociones durante la ejecución de sus actividades funcionales en el trabajo. Por ello, es indispensable la proactividad y colaboración con la institución que labora ayudándose entre ellos, asumiendo responsabilidades con aspiraciones e iniciativa personal. En ese sentido, la presencia de los talleres de fortaleciendo

de las habilidades socio emocionales de coaching tuvieron como objetivo el compromiso laboral desde la afectividad. Que el docente se sintiese reconocido de ser parte de la institución educativa reconociendo sus potencialidades y brindarle posibilidades de desarrollo profesional y personal en su centro de trabajo. Se coincidió con Aamodt (2008) en que las propuestas psicológicas organizacionales tienen como objetivo principal explicar y favorecer tanto la efectividad de la conducta humana en el lugar de trabajo, como la efectividad de la organización para que la empresa cumpla sus objetivos como institución comprometida con el servicio de la comunidad

Por ejemplo, principios de aprendizaje se emplean para desarrollar programas de entrenamiento y planes de incentivos, principios de psicología social se usan para formar grupos humanos y comprender conflictos entre sus miembros y principios de motivación se aplican para motivar el rendimiento y aumentar la satisfacción laboral.

Fundamentos pedagógicos

La propuesta se direcciona en gran medida con el modelo socio cultural Vigoskiano que tiene una gran proximidad con el coaching, debido que sustenta la importancia del proceso formativo del aprendizaje en concordancia con el condicionamiento de los individuos en su entorno cultural, apoyado en la presencia de la internalización que se define en la zona de desarrollo próximo coincidiendo con el coaching en el abordaje interno de lo que va aprender y la sistematización de contextos de forma interactiva, (García, 2017).

Es interesante acotar que el desarrollo de coaching presenta características formativas y que el coachee equivale al formador, puesto que fomenta la apertura de nuevas oportunidades y la diversidad de opciones y quien eligió su transformación y cambio con el análisis de las situaciones que ha ido interactuando en la vida es el coachee. La propuesta de este investigador ruso también conocida como abordaje socio-interaccionista, toma como punto de partida las funciones psicológicas de los individuos, las cuales clasificó de elementales y

superiores, para explicar de manera específica la naturaleza de acción de la conciencia. En ese sentido, esta propuesta teórica parte de la concepción de que todo organismo es activo, estableciendo una continua interacción entre las condiciones sociales, que son mutables, y la base biológica del comportamiento humano.

Por ello, Vigotsky (1996) consideró que las actividades funcionales psíquicas tienen un punto inicial en el ámbito socio cultural, puesto que la interacción con el entorno es fundamental. Asimismo, las otras funciones superiores psicológicas son evidenciables en las actividades cerebrales. Es por ello que el cerebro es parte principal de las funciones psicológicas. Del mismo modo, el surgimiento de las funciones superiores no elimina las elementales; lo que si ocurre es la superación de las elementales por las superiores, sin dejar de existir las elementales. El aporte Vigoskiano tiende a considerar estas actividades como un conjunto de interacciones en el ámbito individual y grupal. Así, el desarrollo mental está marcado por la interiorización de las funciones psicológicas. Ella constituye un proceso que no sigue un curso único, universal e independiente del desarrollo cultural. Lo que nosotros interiorizamos son los modos históricos y culturalmente organizados de operar con las informaciones del medio.

Por lo tanto, el aporte de este teórico en el campo pedagógico según Blanck (1996) se forjan en prácticas continuas de interacción social, constituyéndose en un proceso complejo de integración. Además, presentan una organización específica de la actividad psicológica y por permitir la aparición de un determinado comportamiento en las actividades de aprendizaje cotidianas.

Fundamento curricular

El aporte de Tobón (2013) en cuanto al enfoque por competencias socio formativo tiende a generar condiciones indispensables para que los procesos de enseñanza y formación de la persona encaminen a la integralidad de saberes en perspectiva con la problemática del entorno, para formar individuos competentes para afrontar los retos que se suscitan en la vida

cotidiana e incluye los aspectos contextuales como el equilibrio ambiental, la creatividad, la solución de problemas y el sentido crítico de equidad, inclusión e interculturalidad en concordancia con los procesos sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales y artísticos en los cuales viven las personas, implementando actividades formativas con una perspectiva holística. Es por ello que esta propuesta tiende a promover el trabajo conjunto e armonía con profunda flexibilidad, sentido ético, dialogo asertivo y respeto mutuo con el propósito efectivo de la transformación de las prácticas de formación en diferentes entornos socioculturales mediante la colaboración y proyectos transversales. Por lo tanto, la propuesta se dirigió a promover la mejora de las competencias profesionales en cuanto al compromiso docente con los talleres de coaching auto reconociendo el talento humano de los docentes de una escuela pública de Lima.

Fundamento socioeducativo

La institución educativa motivo del estudio se encuentra ubicado en el distrito de Santa Anita, correspondiente al sector de Lima Este, en una urbanización de fundación no muy antigua. La escuela fue construida en una acción conjunta de los padres de familia y las autoridades educativas gubernamentales. En la actualidad, el colegio tiene accesibilidad de transporte y a pocas cuadras se encuentra el Gran Mercado Mayorista de Productores y en poco tiempo se inaugurará una estación correspondiente a la línea 2 del Metro de Lima. En ese sentido, constituye una oportunidad para la gestión educativa la disponibilidad de productos, aso como la adquisición de recursos y configurar aliados para la institución; a su vez este avance comercial ha incrementado la inseguridad ciudadana y la delincuencia cotidiana en los alrededores de la escuela.

Los padres de familia en su mayoría migrantes de las provincias del centro de país, con particularidad incidencia en Huarochirí y Huancayo, llegaron al distrito con una visión de emprendimiento generando recursos económicos mediante el comercio formal e informal, lo que ha constituido la actividad más prolija en los alrededores del colegio. Asimismo, se ha

mantenido la valoración de sus expresiones culturales como las danzas y cultos religiosos patronales. Es importante acotar que la inmigración de personas extranjeras ha traído como resultado que numerosos hijos de migrantes estudien en la escuela.

La institución educativa cuenta con una población de 1300 estudiantes de los niveles de primaria y secundaria; siendo entre sus necesidades el apoyo educativo de los padres a los hijos, quienes aducen que trabajan todo el día o son madres solteras. Existe otros factores de riesgo generados en el sector, siendo la adicción a drogas, la falta de control de los hijos en sus casas y el inadecuado uso del celular de los estudiantes. Frente a esta situación descrita se ha logrado establecer una alianza vital que es con la Demuna del distrito y que mantiene vigente comunicación con los directivos de la escuela. El trabajo de forma conjunta mediante talleres focalizados a padres de familia y estudiantes, visitas a los domicilios para abordar los casos, contar con un ambiente de psicología en la institución, talleres a maestros y promoción de actividades con familias ha promovido el avance en cuanto a la responsabilidad de los padres con sus hijos en un mundo cada vez más globalizado e indiferente a la problemática de los jóvenes que constituyen el máximo recurso humano de una nación.

Momento 2: Diseño gráfico funcional de la propuesta

TALLERES DE COACHING PARA MEJORAR EL COMPROMISO LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

FUNDAMENTOS Y CARACTERÍSTICAS

ENTORNO

Etapa 1: **Situaciones Significativas**

Identificación de Saberes

Diagnóstico contextualizado

Etapa 2: **Aplicación de la metodología**

Autoconocimiento y reconocimiento de sus habilidades.

Gestión de emociones

Modelos sesiones para aplicar con los estudiantes.

Momentos

Etapa 3: **Retroalimentación y evaluación**

Evaluación formativa de antes durante y después del proceso

SISTEMA DE ACTIVIDADES PARA IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA

Situación inicial

Desempeño docente deficiente
Deficiente uso de estrategias de convivencia y clima escolar

Situación deseada

Mejoramiento del compromiso laboral en los docentes de una institución pública

Fundamentación Filosófica (Dussel, 1977)

Fundamentación Psicológica (Aamodt, 2008)

Fundamentación Pedagógica (García, 2017)

Fundamentación Curricular (Tobón, 2013)

FUNDAMENTOS CIENTÍFICOS



Descripción de la propuesta

Los talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral en los docentes de una institución pública fue una propuesta para mejorar la falta de compromiso laboral del docente de una institución educativa y la deficiencia en el uso de estrategias didácticas en el marco inclusivo y en el desarrollo de aprendizajes tomando en cuenta las habilidades individuales de los estudiantes; siendo estos los dos problemas encontrados en el diagnóstico realizado en la institución educativa 1256 Alfonso Ugarte del distrito de Santa Anita. Por lo que, se formularon objetivos: Diseñar talleres de coaching educativo que tome en cuenta el autoconocimiento de habilidades, la gestión de sus emociones y proactividad en el entorno y fortalecer el uso de las estrategias didácticas en el marco inclusivo y el desarrollo de habilidades individuales de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes y convivencia escolar.

En consecuencia, se realizaron las siguientes propuestas de solución: Talleres vivenciales de estrategias de coaching educativo para docentes de una institución educativa y sesiones de aprendizaje desarrolladas en los talleres de coaching que sirvieron de modelo para los docentes.

Se desarrollaron en las siguientes etapas:

Etapa I Situaciones Significativas y la identificación de Saberes se realizó las siguientes actividades:

Diagnóstico sobre cómo la participación de los agentes educativos de la institución educativa pública influyó en los objetivos institucionales.

Se identificó el nivel de compromiso docente como líder pedagógico de los aprendizajes de sus estudiantes.

Se identificó los aspectos que influyen en el compromiso docente en la práctica pedagógica.

El docente identificó el reconocimiento de sus conocimientos de estrategias didácticas y su aplicación en sus sesiones de aprendizaje con un enfoque inclusivo y el desarrollo de las habilidades individuales en la participación de los estudiantes.

El equipo directivo realizó el monitoreo y acompañamiento a los docentes para guiarles en el reconocimiento de su práctica pedagógica.

Etapa II Metodología, se realizó las siguientes actividades:

En el contexto que nos encontramos se evidenció la deficiencia de la gestión de emociones en la práctica pedagógica; en consecuencia, falta de compromiso laboral y deficiencia en la aplicación de estrategias didácticas en el desarrollo de sesiones de aprendizaje. Por lo que, el docente debió apropiarse de estrategias de empoderamiento personal, autoconocimiento, comunicación asertiva y proactiva con talleres de coaching educativo. Estuvo a cargo del equipo de coaching de la institución pública con el apoyo de un especialista de coaching educativo.

Se desarrolló en tres momentos:

Autoconocimiento y reconocimiento de sus habilidades

Gestión de emociones.

Modelos de sesiones para aplicar con los estudiantes.

Etapa III Retroalimentación y evaluación

Evaluación formativa antes durante y después del proceso,

Momento 3: Desarrollo e implementación

Problemas priorizados

Los dos problemas identificados que esta propuesta fueron los siguientes:

Problema 1:

Falta de compromiso laboral del docente de una institución educativa.

Problema 2:

Deficiencia en el uso de estrategias didácticas en el marco inclusivo y en el desarrollo de aprendizajes tomando en cuenta las habilidades individuales de los estudiantes.

Elección de las alternativas de solución

Luego de la descripción de la problemática de la presente propuesta, las alternativas de solución viables fueron las siguientes:

Alternativa 1:

Talleres vivenciales de estrategias de coaching educativo para docentes de una institución educativa (manual de coaching educativo).

Alternativa 2:

Sesiones de aprendizaje desarrolladas en los talleres de coaching que servirán de modelo para los docentes.

Alternativa 1.**Objetivo 1 de la propuesta:**

Desarrollar talleres vivenciales de coaching educativo que tome en cuenta el autoconocimiento de habilidades, la gestión de sus emociones y proactividad en el entorno profesional y personal.

Justificación.

El desarrollo de talleres vivenciales de coaching en el ámbito educativo sirvió como modelo de aplicación desde su propio descubrimiento de sus prejuicios, acciones, actitudes y de cómo ha venido gestionando sus emociones tanto en el espacio personal del docente como profesional. Estuvo respaldado con las metodologías aplicadas de diversas empresas que gestionan el talento humano y con el marco teórico del coaching ontológico.

Desarrollo de la propuesta.

Tabla 5

Actividades y justificación de la alternativa 1

Actividades	Justificación
<p>Actividad 1</p> <p>Diagnóstico sobre cómo la participación de los agentes educativos de la institución educativa pública influye en los objetivos institucionales</p>	<p>La necesidad de contar con un diagnóstico del compromiso docente de una institución educativa pública. Servirá de insumo para la adaptación y contextualización de las actividades y casos a desarrollar en los talleres de coaching.</p>
<p>Actividad 2</p> <p>Presentación de la propuesta de mejora en el compromiso docente de una institución educativa pública.</p>	<p>La institución educativa pública presentará la propuesta con los resultados del diagnóstico realizado. Socializándose la propuesta con los docentes de la institución educativa para que sean partes de la propuesta de mejora.</p>
<p>Actividad 3</p> <p>Desarrollo de la sesión: Marco teórico del coaching y aplicación de la estrategia, ¿Dónde estoy y a dónde quiero llegar?</p>	<p>La parte introductoria debe ser potente porque se realizará una exposición de la parte teórica para el conocimiento y el compromiso del trabajo que se realizará. Dando más tiempo a la interacción grupal con la pregunta: ¿Dónde estoy y a dónde quiero llegar? Terminado con la socialización de la dinámica y el reconocimiento de lo aprendido en la sesión.</p>
<p>Actividad 4:</p> <p>Desarrollo de la sesión: Negación como mecanismo de defensa de su situación actual.</p>	<p>La negación es el primer mecanismo de defensa para no querer salir de la zona de confort. De tal manera se desarrollarán dinámicas con situaciones donde identifiquen las actitudes de la negación.</p>
<p>Actividad 5</p> <p>Desarrollo de la sesión: Resistencia al cambio. <i>Ya estoy cansada, no me valoran.</i></p>	<p>La resistencia es el segundo mecanismo de defensa para no querer salir de la zona de confort. De tal manera se desarrollarán dinámicas con situaciones donde identifiquen las actitudes de la resistencia.</p>
<p>Actividad 6:</p> <p>Desarrollo de la sesión: Exploración de mis habilidades, puedo cambiar para lograr mis objetivos.</p>	<p>La exploración es cuando ya aceptan los cambios que debe dar. Por lo que, se desarrollarán retos en equipo y de forma individual. Donde explorarán sus habilidades y creatividad. Así como fijarán sus metas a corto, mediano y largo plazo.</p>
<p>Actividad 7:</p> <p>Desarrollo de la sesión: Adaptación, cumplo mi contrato personal y profesional</p>	<p>La adaptación es cuando se sienten capaces de lograr sus objetivos y valoran y reconocen lo que han logrado hasta la fecha. Se desarrollará actividades de forma grupal y de equipo para trabajar un legado. Porque otros también necesitan cambiar para avanzar como personas y como comunidad educativa</p>

Actividad 8: Desarrollo de la sesión: Presentación del legado del equipo de docentes de la institución educativa pública.	Todo el equipo de docentes que participaron en los talleres demuestra los logros obtenidos y las dificultades mediante un video o ppt.
Actividad 9: Desarrollo de la sesión: Graduación y clausura del taller de coaching educativo	Este momento es muy potente porque se realizará todo el recuento de su proceso y el reconocimiento de la decisión cambio. Servirá para el compromiso personal y profesional ante su equipo y la plana directiva.

Plan de actividades y cronograma.

Tabla 6

Actividades y cronograma de la alternativa 1

Actividades	Inicio	Días	Fin
Actividad 1 Diagnóstico sobre cómo la participación de los agentes educativos de la institución educativa pública influye en los objetivos institucionales	01/03/2021	30	30/03/2021
Actividad 2: Presentación de la propuesta de mejora en el compromiso docente de una institución educativa pública.	2/04/2021	1	2/04/2021
Actividad 3: Desarrollo de la sesión: Marco teórico del coaching y aplicación de la estrategia, ¿Dónde estoy y a donde quiero llegar?	10/04/2021	1	10/04/2021
Actividad 4: Desarrollo de la sesión: Negación como mecanismo de defensa de su situación actual	20/04/2021	3	23/04/2021
Actividad 5: Desarrollo de la sesión: Resistencia al cambio. <i>Ya estoy cansada, no me valoran</i>	29/04/2021	3	2/05/2021
Actividad 6: Desarrollo de la sesión: Exploración de mis habilidades, puedo cambiar para lograr mis objetivos.	10/05/2021	3	13/05/2021
Actividad 7: Adaptación, cumplo mi contrato personal y profesional	15/05/2021	15	30/05/2021
Actividad 8: Desarrollo de la sesión: Graduación y clausura del taller de coaching educativo	10/06/2021	1	10/06/2021

Plan de contingencia

El propósito del presente plan fue promover la participación en los talleres de coaching dirigido a docentes de una institución educativa pública; mediante la difusión de la propuesta con casos de reales con videos motivadores y conversaciones directas y/o indirectas por whatsapp o videoconferencias grabadas. Se logró incorporarse el docente en el trabajo realizado con sus pares quienes están trabajando de forma directa. Dándose la opción al maestro de terminar los talleres de coaching de forma sincrónica o asincrónica. Pues se creará un blog con los recursos y materiales de los talleres.

Tabla 7

Acciones

Etapa	Acciones	Cronograma							
		Abril			Mayo		Junio		
		Fechas tentativas		Fechas tentativas		Fechas tentativas			
		15/4	20/4	30/04	07/05	15/05	30/05	15/06	30/06
Inicio	Recojo de información de los maestros del por qué no participan en el taller.			X					
	Se les invita a los maestros a revisar los videos motivadores; solicitándoles su propuesta para su participación en los talleres de coaching.		X						
Desarrollo	Se inicia el desarrollo de los talleres con los maestros según los compromisos asumidos. De forma sincrónica y asincrónica.			X					
	Revisión de los comentarios y/o trabajos propuestos de las sesiones de			X	X				

	coaching. Y su correspondiente retroalimentación.				
	Se les invita a los docentes si quieren incorporarse al equipo de maestros que realizan las sesiones de forma sincrónica.	X			
	Incorporación de los maestros al equipo de maestros en las sesiones de coaching	X	X		
	Seguimiento en el desarrollo de las sesiones de coaching con los maestros que lo realizan de forma individual.	X	X	X	X
Cierre	Término de las sesiones de coaching de forma individual, quienes desarrollarán un informe preciso señalando el logro alcanzado en cada sesión y su compromiso profesional, personal y con la institución educativa pública.				X

Presupuesto.

Tabla 8

Presupuesto de la alternativa 1

Actividades	Descripción	Precio	Cantidad	Total
Actividad 1	Útiles de escritorio	10	5	s/ 50
	Refrigerios	10	30	s/ 300
Actividad 2	Útiles de escritorio	10	5	s/ 50
	Refrigerios	10	30	s/ 300
Actividad 3	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750

Actividad 4	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 5	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 6	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 7	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 8	Transporte a la Derrama	15	30	s/ 450
	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	35	30	s/ 1050
TOTAL GENERAL				s/ 7700

Alternativa 2:

Objetivo 2 de la propuesta:

Fortalecer el uso de las estrategias didácticas en el marco inclusivo y el desarrollo de habilidades individuales de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes y convivencia escolar

Justificación

El marco del buen desempeño docente, las rubricas de evaluación y el Currículo Nacional Básico sirvió de sustento referencial de la revisión de las estrategias didácticas en el actuar pedagógico del docente durante las sesiones de aprendizaje; fue como punto de partida el reconocimiento de las fortalezas y debilidades del desarrollo de estrategias didácticas en el marco inclusivo y el desarrollo de habilidades individuales de los estudiantes. Se desarrolló talleres teóricos – prácticos y de reflexión pedagógica constante en cada sesión. Terminó con el producto digital e impreso del trabajo realizado que le permitirá tenerlo como guía referencial de lo aprendido.

Desarrollo de la propuesta

Tabla 9

Actividades y justificación de la alternativa 2

Actividades	Justificación
<p>Actividad 1</p> <p>Diagnóstico del trabajo docente con respecto a las estrategias desarrolladas en clase</p>	<p>El diagnóstico en cuanto a la aplicación de estrategias didácticas durante las sesiones de aprendizaje (monitoreo muestral). Sirve de insumo para el planeamiento contextualizado según las necesidades y fortalezas encontrados.</p>
<p>Actividad 2</p> <p>Presentación de la propuesta de mejora en las estrategias didácticas en el marco inclusivo y de las habilidades individuales de una institución educativa pública.</p>	<p>La institución educativa publica presentara la propuesta con los resultados del diagnóstico realizado. Socializándose la propuesta con los docentes de la institución educativa para que sean partes de la propuesta de mejora.</p>
<p>Actividad 3</p> <p>Desarrollo de la sesión: Marco del buen desempeño docente y rubricas de evaluación.</p>	<p>Existe la necesidad de partir de los marcos teóricos normativos que sustentan nuestra práctica docente para reflexionar del actuar pedagógico y su correspondiente compromiso de mejora pedagógica</p>
<p>Actividad 4:</p> <p>Desarrollo de la sesión: Currículo nacional básico y el desarrollo actividades, estrategias y evaluación de las habilidades individuales en las sesiones de aprendizaje.</p>	<p>La revisión del CNB y la mirada de nuestra practica pedagógica en cuanto a la planificación, desarrollo de estrategias durante las clases y la evaluación; servirán para la autoevaluación de la práctica docente.</p>
<p>Actividad 5</p> <p>Desarrollo de la sesión: Adaptaciones y adecuaciones curriculares</p>	<p>Revisaremos la bibliografía de las adaptaciones y adecuaciones curriculares. si como el estudio de casos sobre la práctica docente tomando como referencia los tópicos analizados. Esto nos guiara cual es acción y las estrategias a tomar si se nos presenta estos casos en el trabajo educativo</p>
<p>Actividad 6</p> <p>Desarrollo de la sesión: Planificación de sesiones con estrategias y actividades de adecuación y adaptación</p>	<p>Se analizará sesiones de aprendizaje por equipos de trabajo de distintas áreas curriculares para reformular estrategias y actividades de adecuación y adaptación curricular. Lográndose modelos de sesiones</p>

	analizados en la socialización de los trabajos realizados.
Actividad 7 Desarrollo de la sesión: Desarrollo de las sesiones de aprendizaje con estrategias y actividades de adecuación y adaptación	Revisaran la sesión terminada en el taller anterior para ponerse de acuerdo el equipo en la dramatización del desarrollo de aprendizaje propuesto. Este trabajo tiene como fin la evaluación y autoevaluación del trabajo docente. Se utilizará las rubricas de desempeño docente.
Actividad 8 Desarrollo de la sesión: Evaluación de las habilidades individuales en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	Volverán a dramatizar la sesión del taller anterior, pero subsanando las observaciones realizadas. Y plantearan propuestas innovadoras de evaluación y monitoreo del acompañamiento del estudiante para lograr el propósito del aprendizaje. El propósito de esta sesión es el replanteamiento de acciones para la solución de los problemas observados en el desarrollo de aprendizaje y la valoración del aprendizaje con marco inclusivo e individual
Actividad 9 Desarrollo de la sesión: Aplicación de las sesiones desarrolladas en los talleres.	Se realizará el monitoreo de la práctica docente con el desarrollo de las sesiones realizadas en el taller. Mínimo dos sesiones de aprendizaje. Tiene como fin la verificación de la comprensión de lo desarrollado en los talleres.
Actividad 10 Desarrollo de la sesión: Propuesta de sesiones innovadoras en el marco inclusivo.	Se socializará las propuestas de sesiones de aprendizaje por los docentes participantes de los talleres de forma voluntaria. Tiene como fin promover la creatividad docente como propuesta de mejora continua de la práctica docente.
Actividad 11 Desarrollo de la sesión: Clausura del taller	Se revisará todo el proceso del taller cuyo fin es evaluar la participación, compromiso y las estrategias aplicadas en el taller para consolidar acuerdos y compromisos institucionales.

Tabla 10*Actividades y cronograma de la alternativa 2****Plan de actividades y cronograma***

Actividades	Inicio	Días	Fin
Actividad 1 Diagnóstico del trabajo docente con respecto a las estrategias desarrolladas en clase.	01/07/2021	30	15/08/2021
Actividad 2: Presentación de la propuesta de mejora en las estrategias didácticas en el marco inclusivo y de las habilidades individuales de una institución educativa pública.	20/08/2021	1	20/08/2021
Actividad 3: Desarrollo de la sesión: Marco del buen desempeño docente y rubricas de evaluación.	25/08/2021	1	25/08/2021
Actividad 4: Desarrollo de la sesión: Currículo nacional básico y el desarrollo actividades, estrategias y evaluación de las habilidades individuales en las sesiones de aprendizaje.	26/08/2021	3	26/08/2021
Actividad 5: Desarrollo de la sesión: Adaptaciones y adecuaciones curriculares.	27/08/2021	3	27/08/2021
Actividad 6: Desarrollo de la sesión: Planificación de sesiones con estrategias y actividades de adecuación y adaptación	10/09/2021	4	13/09/2021
Actividad 7: Desarrollo de la sesión: Desarrollo de las sesiones de aprendizaje con estrategias y actividades de adecuación y adaptación.	14/09/2021	3	16/09/2021
Actividad 8: Desarrollo de la sesión: Evaluación de las habilidades individuales en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	18/09/2021	3	20/09/2021
Actividad 9 Desarrollo de la sesión: Aplicación de las sesiones desarrolladas en los talleres.	25/09/2021	15	20/10/2021
Actividad 10 Desarrollo de la sesión: Propuesta de sesiones innovadoras en el marco inclusivo.	25/10/2021	15	10/11/2021
Actividad 11 Desarrollo de la sesión: Clausura del taller.	15/11/2021	1	15/11/2021

Plan de contingencia

El presente plan tuvo como propósito que los maestros de una institución educativa publica el fortalecimiento del uso de estrategias didácticas en el marco inclusivo y el

desarrollo de habilidades individuales de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes y convivencia escolar mediante estrategias y actividades asincrónicas y dándole la posibilidad de integrarse al grupo docente que están desarrollando las actividades de forma sincrónica y/o presencial.

Tabla 11*Actividades*

Etapa	Acciones	Cronograma							
		Setiembre			Octubre			Noviembre	
		Fechas tentativas			Fechas tentativas			Fechas tentativas	
		2/9	15/9	30/9	01/10	15/10	30/10	15/11	30/11
Inicio	Recojo de información de los maestros del por qué no participan en el taller del uso de estrategias didácticas en el marco inclusivo y el desarrollo de habilidades individuales de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes y convivencia escolar.	X							
	Se les invita a los maestros a revisar los videos motivadores; solicitándoles su propuesta para su participación en los talleres del		X						
Desarrollo	Se inicia el desarrollo de los talleres con los maestros según los compromisos asumidos. De forma sincrónica y asincrónica.			X					
	Revisión de los comentarios y/o trabajos propuestos			X	X				

	de las sesiones de programadas y su correspondiente retroalimentación.				
	Se le invita a los docentes si quieren incorporarse al equipo de maestros que realizan las sesiones de forma sincrónica.	X			
	Incorporación de los maestros al equipo de maestros en el taller programado.	X	X		
	Seguimiento en el desarrollo de las sesiones de del taller con los maestros que lo realizan de forma individual.	X	X	X	X
Cierre	Término de las sesiones del taller de forma individual, quienes desarrollarán un informe preciso señalando el logro alcanzado en cada sesión y su compromiso profesional, personal y con la institución educativa pública.				X

Presupuesto

Tabla 12

Presupuesto de la alternativa 2

Actividades	Descripción	Precio	Cantidad	Total
Actividad 1	Útiles de escritorio	10	5	s/ 50
	Refrigerios	10	30	s/ 300
Actividad 2	Útiles de escritorio	10	5	s/ 50
	Refrigerios	10	30	s/ 300
Actividad 3	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750

Actividad 4	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 5	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 6	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 7	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 8	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	25	30	s/ 750
Actividad 9	Útiles de escritorio	5	3	s/ 150
Actividad 10	Útiles de escritorio	5	3	s/ 150
Actividad 11	Útiles de escritorio	10	30	s/ 300
	Refrigerios	15	30	s/ 450
TOTAL GENERAL				s/ 9850

Validación de la propuesta

Para evaluar los talleres de coaching a los docentes se empleó el criterio de especialistas para que valoren según sus fundamentos y mediciones de los aspectos internos y externos de la puesta en práctica del programa. El método de validación por criterios de especialistas contiene y precisa condiciones para su aplicación, en consecuencia, se elaboraron fichas a nivel interno y externo eligiendo a los profesionales que tengan las siguientes características: tienen que ser magister o doctor en educación, además, que hayan ejercido o ejerzan la dirección pedagógica en una institución educativa, asesores o capacitadores de personal docente.

Características profesionales de los especialistas

Los profesionales escogidos para ser los especialistas y que son los que avalarán el programa son personas con trayectoria en el rubro de la educación y poseen los grados

requeridos, una cuantiosa experiencia profesional y sobre todo la capacidad y autoridad para valorar nuestra propuesta presentada en la investigación realizada. A continuación, se presenta una tabla donde se describe cada uno de los criterios que se tomó en referencia para seleccionarlos: en cuanto a lo académico el grado que poseen, su respectiva especialidad profesional, la ocupación que desempeñan y años de experiencia.

Tabla 13

Características de los especialistas

Nombres y apellidos	Grado académico	Ocupación	Años de experiencia
Irma Milagros Carhuacho Mendoza	Doctora en Administración	Maestra en Finanzas y entornos virtuales	10 años
Hélwis César Moreno Bardales	Magister Scientiae	Consultor y docente en programas de MINEDU- UNESCO.	15 años
Liz Rojas Mucha	Magister en Ciencias de la Educación.	Docente Catedrática USIL	12 años

La doctora Irma Milagros Carhuacho Mendoza, es doctora en Administración, posee una experiencia de 10 años en el área de pedagogía y afines. Además, es catedrática de la Universidad Nibert Wiener

Magister Hélwis César Moreno Bardales especialista en proyectos de gestión de calidad educativa y soluciones tecnológicas para la educación. Especialista en identificación y mapeo de procesos; para la mejora de los mismos. Tallerista para elaboración de currículum por competencias e instrumentos de evaluación. Consultor y docente en programas de MINEDU-UNESCO (monitor y evaluador de proyecto nacional PADD).

Liz Rojas Mucha especialista en proyectos de investigación científica, formadora de directivos y catedrática de la USIL.

Valoración interna y externa.

Para llevar a cabo la validación de las fichas interna y externa (anexo X) la estructura de su diseño contiene diez criterios de evaluación e indicadores cualitativos y cuantitativos cada una de ellas. Desde el punto de vista cuantitativo los especialistas que validaron mi propuesta marcaron su apreciación en cada uno de los diez criterios reflejados en la ficha de validación. Utilizando como medidas de evaluación los siguientes parámetros: deficiente asignándole de puntaje igual a 1; bajo equivale a un puntaje de 2; la calificación de regular un puntaje de 3 la calificación de buena 4 puntos y muy buena un puntaje de 5. Cada una de las fichas de manera independiente alcanza una suma total de cincuenta puntos y que sumando sus resultados hacen un total general de cien puntos. Para su mejor comprensión se muestra la siguiente tabla:

Tabla 14

Rango de valoración

Tabla de valoración	
0-25	Deficiente
26-59	Baja
60-70	Regular
71-90	Buena
91-100	Muy buena

Para el análisis del punto de vista cualitativo se solicitó una apreciación crítica del objeto examinado teniendo en cuenta las dimensiones: positivos, negativos y sugerencias. La primera ficha corresponde a la valoración interna (Anexo x) es decir, el especialista juzga el contenido de la propuesta. Los aspectos valorables desde el punto de vista interno obedecen a diferentes criterios, que en este caso lo constituyen: La modelación de los talleres de coaching contiene propósitos basados en los fundamentos pedagógicos y curriculares, la propuesta está dentro del contexto de la realidad del estudio, contiene un detallado y preciso plan de acciones, se justifica la propuesta del programa como base importante de la investigación, los objetivos que se presentan son alcanzables y coherentes, el programa

guarda relación con la investigación y responde al problema, las sesiones planteadas se aprecian como realizables en el aula, las sesiones programadas tienen coherencia con la mejoría propuesta, considera adecuada la propuesta para los profesionales en mención, cree que la propuesta reforzaría el trabajo de los docentes para alcanzar lo que busca la institución y los alumnos. Para determinar la validez interna de la propuesta se ha elaborado una ficha que está estructurada con criterios a ser evaluados, y sus respectivos puntajes para su asignación, (Anexo x). Presentamos a continuación los resultados obtenidos en la primera ficha de valoración donde figuran los respectivos puntajes asignados por cada uno de los especialistas.

Tabla 15

Valoración de la ficha interna

N°	Especialista	Grado académico	Ocupación años de experiencia	Recomendaciones	Valoración
01	Irma Milagros Carhuancho Mendoza	Doctora en Administración	10 años	Ninguna	50
02	Hélwis César Moreno Bardales	Magister Scientiae	15 años	Ninguna	47
03	Liz Rojas Mucha	Magister en Educación.	12 años	Ninguna	50

Con respecto a la valoración de la ficha externa (Anexo X) y para su mejor valoración se les presento a los especialistas la siguiente tabla expuesta líneas abajo y que dentro de su contenido presenta los respectivos criterios, puntajes y sugerencias para que puedan calificarnos con la mayor eficacia. A continuación, presentamos la ficha de validación externa. A continuación, se muestra los puntajes designados por cada uno de los especialistas,

recalcando que estos resultados representan una parte del promedio final de la valoración del programa.

Tabla 16

Valoración de la ficha externa

N°	Especialista	Grado académico	Ocupación años de experiencia	Recomendaciones	Valoración
01	Irma Milagros Carhuancho Mendoza	Doctora en Administración	10 años	Ninguna	50
02	Héllwis César Moreno Bardales	Magister Scientiae	15 años	Ninguna	47
03	Liz Rojas Mucha	Magister en Educación	12 años	Ninguna	50

A continuación, presentamos la sumatoria correspondiente a las dos fichas de validación, la ficha interna y la ficha externa que valoró cada uno de los especialistas elegidos para este propósito.

Tabla 17

Sumatoria de las valoraciones de las fichas

N°	Especialistas	Grado académico	Ficha de validación interna	Ficha de validación externa	Sumatoria de valoración
01	Irma Milagros Carhuancho Mendoza	Doctora en Administración	50	50	100
02	Héllwis César Moreno Bardales	Magister Scientiae	47	47	94
03	Liz Rojas Mucha	Magister en Educación	50	50	100
Total					294

Conclusiones aproximativas de la propuesta

Después de valorar las recomendaciones de los especialistas y posteriormente subsanar las sugerencias y observaciones para mejorar la propuesta, se llega a la conclusión que el resultado científico es aplicable y podría ser ejecutado en otras instituciones educativas públicas; sin embargo, se debe considerar las características culturales, psicopedagógicas y sociales del área donde se pretende aplicar. Sin lugar a dudas la elaboración de una propuesta innovadora como los talleres de coaching en una institución educativa ha evidenciado la preocupación institucional por la mejora de los procesos de gestión académica e institucional, lo que permitirá la consolidación y perfeccionamiento de las funciones organizacionales hacia la búsqueda de la calidad, liderazgo y compromiso laboral de los docentes.

Además, otra conclusión muy importante, es que los talleres de coaching propuesto para contribuir con la mejora de las competencias profesionales de los docentes; siendo construido sobre fundamentos; socioeducativos, psicológicos y pedagógicos. Por lo que, permite analizar el problema de estudio y proporcionar un tratamiento para contribuir con la mejora de las habilidades y competencias de los docentes.

Del mismo modo, las actividades ejecutadas han permitido la predisposición de un clima laboral adecuado, debido a un mayor acercamiento e interacción entre todos los integrantes de la escuela, lo que ha llevado a un conocimiento de las habilidades de cada uno y la revaloración de su función en la institución educativa. Por lo tanto, la propuesta ejecutada ha tenido una significancia relevante en los docentes y en el perfeccionamiento de su práctica pedagógica y el compromiso laboral con la escuela en las diversas actividades programadas por la dirección en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes, la comunidad educativa y los padres de familia.

Aspectos finales

Conclusiones

Primera: Se concluyó que la obtención de los hallazgos en el diagnóstico y los referentes teóricos que permitieron identificar coincidencia en el análisis del trabajo docente entorno a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Segunda: Se identificó con respecto al diagnóstico del estado actual del compromiso laboral docente que las habilidades de comunicación y orientación se encuentran en un nivel regular lo que incide en la formación integral de los estudiantes. Asimismo, se pudo evidenciar en los docentes la falta de interés en el desarrollo de actividades institucionales y académicas, desconocían la aplicación de metodologías relacionadas con las necesidades y expectativas de los estudiantes

Tercera: Se concluyó entorno a los hallazgos que evidenciaron la relevancia de implementar y fortalecer las habilidades blandas y el coaching educativo de los docentes mediante actividades vivenciales y de integración para lograr el nivel satisfactorio de compromiso laboral a mediano plazo en la mejora de los procesos de gestión institucional y pedagógica en una institución pública de Lima.

Cuarta: Se evidenció la relevancia de los talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública de Lima en las actividades pedagógicas e institucionales. Porque, los coaches que brindan asesoramiento consideran y apoyan el crecimiento personal al considerar la personalidad de los maestros, sus fortalezas y necesidades profesionales para lograr metas y compromisos laborales, como herramienta metodológica,

Quinta: Se validó por criterios de expertos la efectividad de las estrategias empleadas en los talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública empleándose el criterio de especialistas para que valoren según sus fundamentos y mediciones de los aspectos internos y externos de la puesta en práctica de los talleres, con el propósito de efectuar las actividades para el perfeccionamiento de las competencias profesionales y actitudes de los docentes en su interacción con los demás integrantes de la escuela.

Recomendaciones

Primera: La propuesta de la estrategia metodológica basada en coaching para lograr el desarrollo del compromiso laboral de los docentes en una institución educativa pública debe tomar en cuenta la revisión de modelos aplicados en el entorno

educativo público y el diagnóstico pertinente para implementar los aspectos con dificultades y actividades en los talleres de coaching.

Segunda: Para lograr el diagnóstico del estado actual del compromiso laboral docente de una institución educativa pública en cuanto a las actividades pedagógicas e institucionales, es necesario que los instrumentos estén validados por expertos en administración, pedagogía y psicología. Asimismo, la revisión teórica de las categorías y subcategorías para la preparación previa de la entrevista con los docentes designados y para la sistematización al usar el Atlas Ti. En cuanto, al uso del cuestionario debe ser de opción múltiple, esto ayudará en la sistematización en el SPSS.

Tercera: La revisión de artículos científicos; así como sus fuentes teóricas que hacen referencia es de suma importancia para la sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos sobre el compromiso laboral docente y la aplicación del coaching como propuesta de mejora de los docentes de una institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales.

Cuarta: El diseño de los talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales compromisos laborales, debe tomar en cuenta el diagnóstico de los recursos humanos que tiene; focalizándose en las fortalezas, potencialidades y dificultades internas y externas para su respectiva implementación. Así como, de los recursos de gestión que realiza la dirección de la institución educativa para su aplicación.

Quinta: La validez del impacto de la puesta en práctica de los talleres de coaching con el objetivo de comprobar su efectividad al reforzar el compromiso laboral docente, potencia sus habilidades pedagógicas y la creatividad en el ejercicio de la

docencia al aplicar estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo que, es necesario la revisión del diseño de la propuesta con su respecto diagnóstico pertinente y la validez de los instrumentos y propuesta por expertos.

Referencias bibliográficas

Abid, G., Ahmed, S., Fiaz, T. & Sarwar, K. (2020). How managerial coaching enables thriving at work. A sequential mediation. *Journal of Entrepreneurship. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(2), 131-160. <https://doi.org/10.7341/20201625>

- Acosta, G., & Torres, J. (2017). Gestión Emocional: Factor Crítico de la Competitividad Emocional en el Profesorado Universitario. *INNOVA Research Journal*, 2, 10, 132-146. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6183858.pdf>.
- Adler, A. (2017). Educación positiva: Educando para el éxito académico y para la vida plena. *Papeles del psicólogo*, 50-57. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2017.2821>
- Ahad, R., Mustafa, M.Z, Mohamad, S., Abdullah, N.H.S & Nordin, M.N. (2021). Actitud laboral, compromiso organizacional e inteligencia emocional de profesores de universidades profesionales de Malasia. *Revista de educación y formación técnica*, 13 (1), 15-21. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Alaminos, A., & Castejón, L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas y escalas de opinión*. Marfil S.A.
- Alonso, L. (2007). Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En J. M. Delgado y J. M Gutiérrez (Coord.). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, 225-240. Síntesis.
- Alvarez Silva, L. A., Gudiño-Gómez, L. S., Macías-Montoya, M. M., & Izquierdo Lara, H. S. (2018). Coaching educativo: desarrollo de competencias en el educando de nivel superior. *INNOVA Research Journal*, 169-182.
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Ander Aguilar, E. (2001). *Diagnostico Social. Conceptos y Metodología*. Lumen Editores
- Arzate, O. (2013). Coaching Educativo: Una propuesta metodológica para innovar en el aula. *Ra Ximhai*, 9(4), 177-185
- Basharat, R., Muhammad, A., Samiah, A. & Abdul, M. (2017). Impact of managerial coaching on employee performance and organizational citizenship behavior: Intervening role of thriving at work. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 790-813
- Bécart, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida. Un estudio de caso en el Caribe colombiano*. [Tesis de Doctorado. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. España]. <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/2353>
- Canabal, C., & Margalef, L. (2017). La retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21, 2, 149-170. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752038009.pdf>

- Cano, S., & Zea, M. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 4, 1, 58-67. <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751763003.pdf>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Cevallos, M., Sadi, G., & Ancin, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral Comunicacion*, 133-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>
- Chavez, A. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, 59-65. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44025206.pdf>
- Chirinos, N., & Padrón, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 481 - 492. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320009.pdf>
- Chornet, F.J. (2015). *Estudio de coaching como herramienta para el desarrollo personal y de su impacto en el rendimiento*. Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir.
- Chuye, Y. (2007). *Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima*. [Tesis de Magíster. Pontificia Universidad Católica del Perú]
- Cometta, L. (2017). La Didáctica y su compromiso con la práctica: Una reflexión sobre los saberes docentes. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 1-18. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/62345>
- Corrales, J. (2018). *Habilidades sociales y trabajo en equipo en los niños de sexto grado de primaria de la I.E N°5129 "Vencedores de Pachacútec" de Ventanilla, Callao, 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21360>
- Cubillos, M., & Rozo, D. (2009). El concepto de calidad: Historia, evolución e importancia para la competitividad. *Revista de la Universidad de La Salle*, 80-99. <https://ciencia.lasalle.edu.co/ruls/vol2009/iss48/4/>
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y valores*. Narcea.
- Deming, E. (2018). *Out of the Crisis* (3a ed.). MIT Press
- Dimaté, C., Tapiero, O., González, C., Rodríguez, R., & Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios Segunda Epoca*, 83-95. <https://www.redalyc.org/pdf/3459/345951474007.pdf>

- Dolan, S. (2019). *Mas coaching por valores*. LID.
- Dussel, E. (1977). *Introducción a una filosofía de la liberación latinoamericana*. Editorial Siglo XXI
- Ennis, H. (2011). A logical basis for measuring critical thinking skills, *Educational Leadership*, 43(2), 44-48.
<https://pdfs.semanticscholar.org/80a7/c7d4a98987590751df4b1bd9adf747fd7aaa.pdf>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 1-18.
<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fenstermacher, G., & Soltis, J. (1998). Enfoques de la enseñanza. En G. Fenstermacher, & J. Soltis, *Enfoques de la enseñanza* (9-19). Amorrortu Editores.
- Fierro, C., & Carbajal, P. (2019). Convivencia escolar. Una revisión del concepto. *Psicoperspectivas*, 9-27.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1486>
- Finley, M., & Robbins, H. (2007). *Por qué fallan los equipos*. Granica
- Fuente, R., & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 257-273.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Fuster, D. (2018). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico . *Propósitos y representaciones*, 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, M. (2020). *Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED 4 Palca, UGEL Tarma - 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40434>
- García. (2017). *Reflexiones sobre la pedagogía de Vigotsky*. Lumen.
- Giraldo, D., & Flores-Bravo, K.(2021). Desarrollo de las habilidades sociales por medio del coaching personal. *PsiqueMag*, 11(1), 89-97.
<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.2755>
- Gregorio, L., & García, A. (2016). El coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes. *I Congreso virtual internacional de educación, innovación y Tic* (324-333). REDINE.
- Grisales, R. (2012). Paradigmas Organizacionales y Gestión Humana; por una nueva ética de la Relación Laboral. *Universidad EAFIT*, 9-17.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/927>

- Guerrero, M. (2017). Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 5. <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/GDjsMnYpgDBM5cL55msXpwg/?lang=es>
- Hauser, L. (2014). Work motivation in organizational behavior. *Economics, Management and Financial Markets*, 9(4), 239–246. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/results>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *Metodología de la investigación, guía para una comprensión holística de la ciencia*. Ediciones Quirón - Sypal.
- Herrero, S. (2018). *Coaching en las organizaciones: una perspectiva desde la psicología*. ESIC.
- Hinojosa, D. (2019). *El coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N° 4010 Callao - 2017* [Tesis de Segunda Especialidad. Universidad Nacional Federtico Villarreal. Lima]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2797>
- Holst, I., Galicia, Y., Gómez, G., & Degante, A. (2017). Las habilidades sociales y sus diferencias en estudiantes universitarios. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 20(2), 22-29. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=82569>
- Horn, A., & Murillo, F. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales. *Revista de investigación peruana*, 7-42. <https://doi.org/10.34236/rpie.v4i4.25>
- Husserl, E. (2013). *Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica*. FCE
- López Pérez, C., & Valls Ballesteros, C. (2013). *Coaching Educativo. Las emociones al servicio del aprendizaje me han enseñado*. Editorial Ediciones SM
- Lopez, C. (2004). *La Teoria Z de Willam Ouchi*. https://www.oocities.org/es/carola_ccm/sem/Locales/TeoriaZ.pdf
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 165-193. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
- Mayo, E. (2005). *Critical Evaluations in Business and Management*. Ed. John Cunningham Wood
- Mejía, C. (2019). El coaching como recurso comunicacional para potenciar el talento y la innovación en las organizaciones. *Cultura*, 33, 25-52. <https://doi.org/10.24265/cultura.2019.v33.03>

- Melati, B. A., Moeins, A., & Tukiran, M. (2021). The relationship between organizational climate and work motivation to organizational commitment in Pt. Citra Abadi Abad. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 2(2), 22 - 36. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v2i2.40>
- Menacho, J., & Cadenillas, V. (2021). Viaje de estudios, organizadores gráficos en el pensamiento crítico en estudiantes universitarios. *PsiqueMag*, 10(1), 76-89. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2641>
- Menacho, J. (2015). *Percepciones de los estudiantes del 3° grado de educación secundaria sobre los materiales de enseñanza que utilizan los docentes en el área de historia, geografía y economía en una institución educativa pública del distrito de Comas*. [Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica. Lima]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6734>
- Ministerio de Educación. (2011). *Marco de buen desempeño docente*. Minedu.
- Ochoa, A., & Perez, L. (2019). El aprendizaje servicio, una estrategia para impulsar la participación y mejorar la convivencia escolar. *Psicoperspectivas*, 1-13. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1478>
- Pimentel, P., & Rodriguez, R. (2016). El coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes. In *EDUNOVATIC 2016 - I Congreso virtual internacional de educación, innovación y TIC* (324-333). REDINE.
- Prieto, F. (2018). El pensamiento crítico y autoconocimiento. *Revista de filosofía*, 173-191. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-43602018000100173&lng=es&nrm=iso
- Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática. *REOP*, 128-142. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Dunken.
- Rivero, V. (2015). *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente* [Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela]. www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2146/1/Vrivero.pdf
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, (82), 179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>

- Rosa, G., Riberas, G., Navarro, L., & Vilar, J. (2015). El coaching como herramienta de trabajo de la competencia emocional en la formación de estudiantes de educación Social y trabajo social de la universidad Ramón Llull, España. *Formación Universitaria*, 77-90.
- Rosas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 14-20. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/352>
- Salazar, M., & Gutierrez, N. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial*, 7-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>
- Saldarriaga, M., & Guzmán, M. (2018). Enseñanza del emprendimiento en la educación superior: ¿Metodología o modelo? *Revista EAN*, 125-142. <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2054>
- Sánchez, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos . *Revista intercontinental de psicología y educación*, 171-191. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80228344010.pdf>
- Sauñi, A. (2021). *Coaching y desempeño laboral en empresas de metalmecánica, ubicadas en Lima Norte, 2020*. [Tesis de Maestro. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59732>
- Segura, L. (2017). La Investigación en Gestión Pública. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 15. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/83>
- Serey, D., & Zúñiga., P. (2020). School coexistence post COVID 19: A didactic proposal from the educational coaching. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (15), 143–161. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5005>
- Sordini, M. V. (2019). La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública. *Reflexiones*, 98,1 *San Pedro de Montes de Oca*, 14. <http://dx.doi.org/10.15517/rr.v98i1.33083>
- Stake, R. (1999). *Investigacion con estudio de casos*. Ediciones Morata.
- Taylor, F. (2010). *The Principles of Scientific Management* (2a ed.). Cosimo
- Torrecilla, J. M. (2006). *La entrevista*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Valqui, R. (2009). La creatividad: conceptos. Métodos y aplicaciones. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49, 2, 1-11. <https://rieoei.org/historico/expe/2751Vidal.pdf>
- Vigotsky, L. (1996). *Teoría Sociocultural*. Ediciones Azatlan
- Whitmore, J. (2011). *Coaching El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós.

- Yarza Zárraga, M. (2020). El coaching educativo: Herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista arbitrada del CIEG - centro de investigación y estudios gerenciales*, 48, 152-167. [http://grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48\(152-167\)-Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf](http://grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48(152-167)-Yarza%20Maria_articulo_id753.pdf)
- Zapata, C., Caraballo F., & Villamizar, K. (2010). Conocimiento en Coaching: su representación mediante un esquema preconceptual *Revista Universidad EAFIT*, 46, 158, 22-33. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21520993003.pdf>
- Zegarra, R., & Velasquez, M. (2016). El Coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Revista páginas de educación*, 1-33.
- Zurita, F., Moreno, R., González, G., Viciano, V., Martínez, A., & Muros, J. (2017). Revisión conceptual de la conexión entre inteligencia emocional y autoconcepto físico. *SPORT TK: Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte*, 139-144.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

AUTORA:									
Problema de investigación	Preguntas específicas	Objetivo principal	Objetivos específicos	Categorías principales	Subcategorías apriorísticas por categoría principal	Indicadores por subcategoría	Paradigma, enfoque método y diseño	Población, muestra y muestreo	Técnica e instrumentos
¿Cuál es la relevancia de un programa de talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública de Lima?	¿Cuál es el estado actual de compromiso laboral de los docentes de EBR de la institución educativa pública en cuanto a las actividades pedagógicas e institucionales? ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos del compromiso laboral de los docentes de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales? ¿Cómo diseñar un programa de coaching para mejorar el	Elaborar un programa de talleres basado en el coaching para lograr el desarrollo del compromiso laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima.	Analizar el estado actual del nivel de compromiso laboral de los docentes de la institución educativa pública en cuanto a las actividades pedagógicas e institucionales. Analizar los fundamentos teóricos y metodológicos para lograr un nivel satisfactorio de compromiso laboral de los docentes de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales. Diseñar un programa de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública en las actividades	Compromiso laboral docente	Desempeño docente	Aplicación de estrategias didácticas Aplicación de técnicas de manejo conductual Aplicación de estrategias para promover la autonomía y crítica del estudiante. Aplicación de estrategias de trabajo en equipo.	Paradigma: Socio crítico interpretativo Enfoque: Cualitativo Tipo: Aplicada educacional	Población: 48 docentes de los dos niveles educativos (26 primaria- 22 secundaria). Muestreo: No probabilístico por conveniencia	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica: La entrevista Instrumento: Guía de entrevista
					Convivencia y clima escolar	Estrategias de reconocimiento de habilidades y desarrollo de potencialidades en los estudiantes. Estrategias de reflexión del actuar (autoevaluación y retroalimentación) del estudiante en las actividades	Diseño: No experimental Método: Analítico Estudio de casos	Unidades informantes Docentes comprometidos en las actividades y con el trabajo pedagógico de la institución	

	<p>compromiso laboral docente de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales? ¿Cuál es la efectividad de las estrategias empleadas por el coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública en las actividades pedagógicas e institucionales?</p>		<p>pedagógicas e institucionales Determinar la efectividad de las estrategias empleadas por el coaching para mejorar el compromiso laboral docente de la institución educativa pública a través de la validación de expertos.</p>	<p>Coaching educativo</p>	<p>extracurriculares de la institución educativa.</p>	<p>Modelación</p>	<p>educativa del estudio (6 primaria- 2 secundaria) Docentes no comprometidos en las actividades y con el trabajo pedagógico de la I.E. (6 primaria – 2 secundaria) Docentes que cumplen de forma obligatoria con las actividades y con el trabajo pedagógico de la I.E. (6 primaria- 2 secundaria).</p>		
					<p>Motivación laboral</p>	<p>Disposición al trabajo pedagógico e institucional (identidad-participación activa-colaboración con el equipo de trabajo) Propuestas de solución y/o innovación (creatividad-producción efectiva y colaborativa)</p>			

					Autoconocimiento	Gestiona sus emociones (conoce y aplica estrategias)			
						Gestiona sus emociones (conoce y aplica estrategias)			

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario a los docentes

Talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral en los docentes de una institución pública

Estimado docente:

El cuestionario que se presenta a continuación pretende medir el compromiso laboral en su institución educativa. Su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Totalmente en desacuerdo (1)	Moderadamente en desacuerdo (2)	Ni desacuerdo ni acuerdo (3)	Moderadamente de acuerdo (4)	Frecuentemente de acuerdo (5)
------------------------------	---------------------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------------

Ítems	Consideraciones	Valoración				
	SUB CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
1	El docente desarrolla estrategias didácticas de autoaprendizaje en sus sesiones de aprendizaje					
2	El docente desarrolla estrategias didácticas de aprendizaje interactivo y colaborativo en sus sesiones de aprendizaje:					
3	El docente tiene conocimiento de técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje.					
4	El docente aplica técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje					
5	La convivencia y clima escolar son promovidas por el docente de forma efectiva y pertinente en la institución educativa.					

6	El docente crea las condiciones que debe aplicarse en el aula para promover las relaciones de autonomía y crítica entre los estudiantes					
7	El docente ejecuta estrategias de trabajo en equipo para alcanzar los logros de aprendizaje en sus estudiantes					
SUB CATEGORÌA CONVIVENCIA Y CLIMA ESCOLAR						
8	El docente tiene conocimiento de estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.					
9	El docente aplica estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.					
10	El docente tiene conocimiento de las inteligencias múltiples y las competencias emocionales de sus estudiantes registrando en una ficha individualizada.					
11	El docente presenta y desarrolla el plan de mejora de los estudiantes tomando en cuenta el compromiso del padre de familia y las habilidades individuales de sus estudiantes.					
12	El docente desarrolla actividades para promover al estudiante su reconocimiento como persona valiosa; identificándose con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del Currículo Nacional Básico.					
13	El docente promueve el liderazgo de sus estudiantes en la planificación y organización para su participación en las actividades de la institución educativa.					
14	El docente promueve espacios de reflexión del actuar del estudiante mediante su participación en las actividades de la institución educativa.					

Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral en los docentes de una institución educativa pública

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:

Nombres y apellidos

Código de la entrevista

Entrevistado1 (EntV.1)

Fecha

Lugar de la entrevista

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Desempeño docente	Ahora que estamos trabajando de forma remota ¿Qué estrategias ha ido implementando para el desarrollo de sus clases?
2		Ha utilizado los aplicativos de la estrategia Aprendo en casa ¿Cuáles? ¿Nos podría describir cómo lo realiza?
3		Ante una situación de peleas y/o falta de respeto entre estudiantes ¿Qué acciones realiza? ¿Nos podría explicar la estrategia que usualmente usa para esos casos?
4		Para lograr la autonomía y crítica de los estudiantes se debe propiciar el buen clima y convivencia escolar ¿Qué acciones realiza para propiciar estas condiciones?
5		¿Cuáles son las dificultades que ha encontrado para lograr el buen clima y convivencia escolar en sus estudiantes a cargo?
6		¿Usted considera que, en este contexto, donde la falta de recursos y de conectividad se pueda realizar estrategias de trabajo en equipo entre los estudiantes? ¿Podría explicar su respuesta?
7	Convivencia y clima escolar	Promover el desarrollo de las potencialidades cognitivas y emocionales en el proceso de enseñanza y aprendizaje es relevante para los logros de las competencias ¿Nos podría explicar que acciones y/o estrategias realiza para promoverlas?

- 8 Al término de los estudios en EBR, el estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del CNB ¿Qué acciones realiza para promover los espacios de reflexión de la acción del estudiante en las actividades de la institución educativa?
- 9 **Coaching educativo** ¿Qué mejoras se podrían lograr en relación al compromiso laboral de los docentes?
- 10 Cuando planificas una actividad pedagógica para tus estudiantes ¿Cuánto tiempo requieres para la planificación de las actividades y preparar los recursos educativos para lograr el propósito del aprendizaje? Podría precisar del porqué de ese tiempo requerido
- 11 ¿Cuánto tiempo requieres para recoger la información de los logros obtenidos de la sesión de aprendizaje desarrollada y su correspondiente informe al estudiante, padre de familia y Dirección? Explique con detalles por favor.
- 12 Cuando existe un conflicto de intereses personales y laborales ante situaciones de trabajo que se presentan con estudiantes, maestros y Dirección ¿Qué acciones y/o decisiones tomas para lograr tus metas?
- 13 Sabemos que en contexto del COVID 19, como docentes debemos promover y gestionar las emociones ¿Podría decirme qué acciones y/o actividades realiza en su trabajo educativo?

Anexo 3: Validación de los instrumentos de investigación

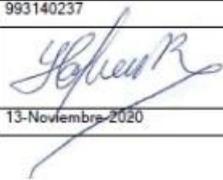
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA

N°	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	Ahora que estamos trabajando de forma remota ¿Qué estrategias ha ido implementando para el desarrollo de sus clases?								
2	Ha utilizado los aplicativos de la estrategia Aprendo en casa ¿Cuáles? ¿Nos podría describir cómo lo realiza?	X		X		X			
3	Ante una situación de peleas y/o falta de respeto entre estudiantes ¿Qué acciones realiza? ¿Nos podría explicar la estrategia que usualmente usa para eso casos?	X		X		X			
4	Para lograr la autonomía y crítica de los estudiantes se debe propiciar el buen clima y convivencia escolar ¿Qué acciones realiza para propiciar estas condiciones?	X		X		X			
6	¿Cuáles son las dificultades que ha encontrado para lograr el buen clima y convivencia escolar en sus estudiantes a cargo?	X		X		X			
6	¿Usted considera que, en este contexto, donde la falta de recursos y de conectividad se pueda realizar estrategias de trabajo en equipo entre los estudiantes? ¿Podría explicar su respuesta?	X		X		X			
7	Promover el desarrollo de las potencialidades cognitivas y emocionales en el proceso de enseñanza y aprendizaje es relevante para los logros de las competencias ¿Nos podría explicar que acciones y/o estrategias realiza para promoverlas?	X		X		X			
8	Al término de los estudios en EBR, el estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del CNB ¿Qué acciones realiza para promover los espacios de reflexión de la acción del estudiante en las actividades de la institución educativa?	X		X		X			
9	¿Qué mejoras se podrían lograr en relación al compromiso laboral de los docentes?	X		X		X			
10	Cuando planificas una actividad pedagógica para tus estudiantes ¿Cuánto tiempo requieres para la planificación de las actividades y preparar los recursos educativos para lograr el propósito del aprendizaje? Podría precisar del porqué de ese tiempo requerido	X		X		X			
11	¿Cuánto tiempo requieres para recoger la información de los logros obtenidos de la sesión de aprendizaje desarrollada y su correspondiente informe al estudiante, padre de familia y Dirección? Explique con detalles por favor	X		X		X			
12	Cuando existe un conflicto de intereses personales y laborales ante situaciones de trabajo que se presentan con estudiantes, maestros y Dirección ¿Qué acciones y/o decisiones tomas para lograr tus metas?	X		X		X			
13	Sabemos que en contexto del COVID 19, como docentes debemos promover y gestionar las emociones ¿Podría decirme qué acciones y/o actividades realiza en su trabajo educativo?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	Hélgwis César Moreno Bardales	DNI N°	09618132
Dirección domiciliaria	Jr. Eloy Espinoza 415 - Urb. Ingeniería - Lima 31	Teléfono / Celular	993140237
Título profesional / Especialidad	Licenciado en Administración de Empresas/ Gestión en IIEE Superior	Firma	
Grado Académico	Magister Scientiae	Lugar y fecha	13-Noviembre-2020
Metodólogo/ temático	Temático		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la subcategoría.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

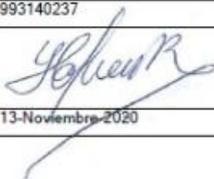
N°	Formulación del ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
SUB CATEGORÍA 1									
1	El docente desarrolla estrategias didácticas de autoaprendizaje en sus sesiones de aprendizaje	X		X		X			
2	El docente desarrolla estrategias didácticas de aprendizaje interactivo y colaborativo en sus sesiones de aprendizaje:	X		X		X			
3	El docente tiene conocimiento de técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X			
4	El docente aplica técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje	X		X		X			
5	La convivencia y clima escolar son promovidas por el docente de forma efectiva y pertinente en la institución educativa.	X		X		X			
6	El docente crea las condiciones que debe aplicarse en el aula para promover las relaciones de autonomía y crítica entre los estudiantes	X		X		X			
7	El docente ejecuta estrategias de trabajo en equipo para alcanzar los logros de aprendizaje en sus estudiantes	X		X		X			
SUB CATEGORÍA 2									
8	El docente tiene conocimiento de estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.	X		X		X			
9	El docente aplica estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.	X		X		X			
10	El docente tiene conocimiento de las inteligencias múltiples y las competencias emocionales de sus estudiantes registrando en una ficha individualizada.	X		X		X			
11	El docente presenta y desarrolla el plan de mejora de los estudiantes tomando en cuenta el compromiso del padre de familia y las habilidades individuales de sus estudiantes.	X		X		X			

12	El docente desarrolla actividades para promover al estudiante su reconocimiento como persona valiosa; identificándose con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del Currículo Nacional Básico.	X		X		X			
13	El docente promueve el liderazgo de sus estudiantes en la planificación y organización para su participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X			
14	El docente promueve espacios de reflexión del actuar del estudiante mediante su participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	Hélgis César Moreno Bardales	DNI N°	09618132
Dirección domiciliar	Jr. Eloy Espinoza 415 - Urb. Ingeniería - Lima 31	Teléfono / Celular	993140237
Título profesional / Especialidad	Licenciado en Administración de Empresas/ Gestión en IIEE Superior	Firma	
Grado Académico	Magister Ciencias	Lugar y fecha	13- Noviembre-2020
Metodólogo/ temático	Temático		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la subcategoría.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA

N°	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	Ahora que estamos trabajando de forma remota ¿Qué estrategias ha ido implementando para el desarrollo de sus clases?								
2	Ha utilizado los aplicativos de la estrategia Aprendo en casa ¿Cuáles? ¿Nos podría describir cómo lo realiza?	X		X		X			
3	Ante una situación de peleas y/o falta de respeto entre estudiantes ¿Qué acciones realiza? ¿Nos podría explicar la estrategia que usualmente usa para esos casos?	X		X		X			
4	Para lograr la autonomía y crítica de los estudiantes se debe propiciar el buen clima y convivencia escolar ¿Qué acciones realiza para propiciar estas condiciones?	X		X		X			
6	¿Cuáles son las dificultades que ha encontrado para lograr el buen clima y convivencia escolar en sus estudiantes a cargo?	X		X		X			
6	¿Usted considera que, en este contexto, donde la falta de recursos y de conectividad se pueda realizar estrategias de trabajo en equipo entre los estudiantes? ¿Podría explicar su respuesta?	X		X		X			
7	Promover el desarrollo de las potencialidades cognitivas y emocionales en el proceso de enseñanza y aprendizaje es relevante para los logros de las competencias ¿Nos podría explicar que acciones y/o estrategias realiza para promoverlas?	X		X		X			
8	Al término de los estudios en EBR, el estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del CNB ¿Qué acciones realiza para promover los espacios de reflexión de la acción del estudiante en las actividades de la institución educativa?	X		X		X			
9	¿Qué mejoras se podrían lograr con el coaching educativo en relación al compromiso laboral de los docentes?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Nombres y Apellidos	Fernando Alexis Nolazco Labajos	DNI N°	40088182
Dirección domiciliaria	Av. Santa Ana 111 Comas	Teléfono / Celular	947480893
Título profesional /Especialidad	Licenciado en Educación	Firma	
Grado Académico	Doctor		
Metodólogo/ temático	Metodólogo	Lugar y fecha	18 de Julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la subcategoría.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA

N°	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia:		Relevancia:		Construcción gramatical:		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	Ahora que estamos trabajando de forma remota ¿Qué estrategias ha ido implementando para el desarrollo de sus clases?	x				x			
2	Ha utilizado los aplicativos de la estrategia Aprendo en casa ¿Cuáles? ¿Nos podría describir cómo lo realiza?	x		x		x			
3	Ante una situación de peleas y/o falta de respeto entre estudiantes ¿Qué acciones realiza? ¿Nos podría explicar la estrategia que usualmente usa para eso casos?	x		x		x			
4	Para lograr la autonomía y crítica de los estudiantes se debe propiciar el buen clima y convivencia escolar ¿Qué acciones realiza para propiciar estas condiciones?	x		x		x			
6	¿Cuáles son las dificultades que ha encontrado para lograr el buen clima y convivencia escolar en sus estudiantes a cargo?	x		x		x			
6	¿Usted considera que, en este contexto, donde la falta de recursos y de conectividad se pueda realizar estrategias de trabajo en equipo entre los estudiantes? ¿Podría explicar su respuesta?	x		x		x			
7	Promover el desarrollo de las potencialidades cognitivas y emocionales en el proceso de enseñanza y aprendizaje es relevante para los logros de las competencias ¿Nos podría explicar que acciones y/o estrategias realiza para promoverlas?	x		x		x			
8	Al término de los estudios en EBR, el estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del CNB ¿Qué acciones realiza para promover los espacios de reflexión de la acción del estudiante en las actividades de la institución educativa?	x		x		x			
9	¿Qué mejoras se podrían lograr en relación al compromiso laboral de los docentes?	x		x		x			
10	Cuando planificas una actividad pedagógica para tus estudiantes ¿Cuánto tiempo requieres para la planificación de las actividades y preparar los recursos educativos para lograr el propósito del aprendizaje? Podría precisar del porqué de ese tiempo requerido	x		x		x			
11	¿Cuánto tiempo requieres para recoger la información de los logros obtenidos de la sesión de aprendizaje desarrollada y su correspondiente informe al estudiante, padre de familia y Dirección? Explique con detalles por favor	x		x		x			
12	Cuando existe un conflicto de intereses personales y laborales ante situaciones de trabajo que se presentan con estudiantes, maestros y Dirección ¿Qué acciones y/o decisiones tomas para lograr tus metas?	x		x		x			
13	Sabemos que en contexto del COVID 19, como docentes debemos promover y gestionar las emociones ¿Podría decirme qué acciones y/o actividades realiza en su trabajo educativo?	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Nombres y Apellidos	HERNAN ENRIQUE RUEDA GARCÉS	DNI N°	C.E 003360930
Dirección domiciliar	LIMA - PERU	Teléfono / Celular	935099542
Título profesional /Especialidad	LICENCIADO EN PSICOLOGIA EDUCACIONAL	Firma	
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		
Metodólogo/ temático	METODOLOGO	Lugar y fecha	LIMA 12-11-2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Nº	Formulación del ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
SUB CATEGORÍA 1									
1	El docente desarrolla estrategias didácticas de autoaprendizaje en sus sesiones de aprendizaje	X		X		X			
2	El docente desarrolla estrategias didácticas de aprendizaje interactivo y colaborativo en sus sesiones de aprendizaje:	X		X		X			
3	El docente tiene conocimiento de técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X			
4	El docente aplica técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje	X		X		X			
5	La convivencia y clima escolar son promovidas por el docente de forma efectiva y pertinente en la institución educativa.	X		X		X			
6	El docente crea las condiciones que debe aplicarse en el aula para promover las relaciones de autonomía y crítica entre los estudiantes	X		X		X			
7	El docente ejecuta estrategias de trabajo en equipo para alcanzar los logros de aprendizaje en sus estudiantes	X		X		X			
SUB CATEGORÍA 2									
8	El docente tiene conocimiento de estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.	X		X		X			
9	El docente aplica estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.	X		X		X			
10	El docente tiene conocimiento de las inteligencias múltiples y las competencias emocionales de sus estudiantes registrando en una ficha individualizada.	X		X		X			
11	El docente presenta y desarrolla el plan de mejora de los estudiantes tomando en cuenta el compromiso del padre de familia y las habilidades individuales de sus estudiantes.	X		X		X			
12	El docente desarrolla actividades para promover al estudiante su reconocimiento como persona valiosa; identificándose con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del Currículo Nacional Básico.	X		X		X			
13	El docente promueve el liderazgo de sus estudiantes en la planificación y organización para su participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X			
14	El docente promueve espacios de reflexión del actuar del estudiante mediante su participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Nombres y Apellidos	HERNAN ENRIQUE RUEDA GARCÉS	DNI N°	C.E 003360930
Dirección domiciliaria	LIMA - PERU	Teléfono / Celular	935099542
Título profesional /Especialidad	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA EDUCACIONAL	Firma	
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		
Metodólogo/ temático	METODOLOGO	Lugar y fecha	LIMA 12-11-2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la subcategoría.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

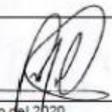
N°	Formulación del ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
SUB CATEGORÍA 1									
1	El docente desarrolla estrategias didácticas de autoaprendizaje en sus sesiones de aprendizaje	X		X		X			
2	El docente desarrolla estrategias didácticas de aprendizaje interactivo y colaborativo en sus sesiones de aprendizaje:	X		X		X			
3	El docente tiene conocimiento de técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X			
4	El docente aplica técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante durante la sesión de aprendizaje	X		X		X			
5	La convivencia y clima escolar son promovidas por el docente de forma efectiva y pertinente en la institución educativa.	X		X		X			
6	El docente crea las condiciones que debe aplicarse en el aula para promover las relaciones de autonomía y crítica entre los estudiantes	X		X		X			
7	El docente ejecuta estrategias de trabajo en equipo para alcanzar los logros de aprendizaje en sus estudiantes	X		X		X			
SUB CATEGORÍA 2									
8	El docente tiene conocimiento de estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.	X		X		X			
9	El docente aplica estrategias para el reconocimiento, el valor de habilidades y potencialidades de sus estudiantes.	X		X		X			
10	El docente tiene conocimiento de las inteligencias múltiples y las competencias emocionales de sus estudiantes registrando en una ficha individualizada.	X		X		X			
11	El docente presenta y desarrolla el plan de mejora de los estudiantes tomando en cuenta el compromiso del padre de familia y las habilidades individuales de sus estudiantes.	X		X		X			
12	El docente desarrolla actividades para promover al estudiante su reconocimiento como persona valiosa; identificándose con su cultura en diferentes contextos; según el perfil del estudiante del Currículo Nacional Básico.	X		X		X			
13	El docente promueve el liderazgo de sus estudiantes en la planificación y organización para su participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X			
14	El docente promueve espacios de reflexión del actuar del estudiante mediante su participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Nombres y Apellidos	Fernando Alexis Nolazco Labajos	DNI N°	40086182
Dirección domiciliar	Av. Santa Ana 111 Comas	Teléfono / Celular	947480893
Título profesional /Especialidad	Licenciado en Educación	Firma	
Grado Académico	Doctor		
Metodólogo/ temático	Metodólogo	Lugar y fecha	16 de Julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la subcategoría.

Anexo 4. Otros resultados en el Atlas Ti

Figura 4.

Análisis cualitativo de la subcategoría Desempeño Docente. Fuente: Elaboración propia.

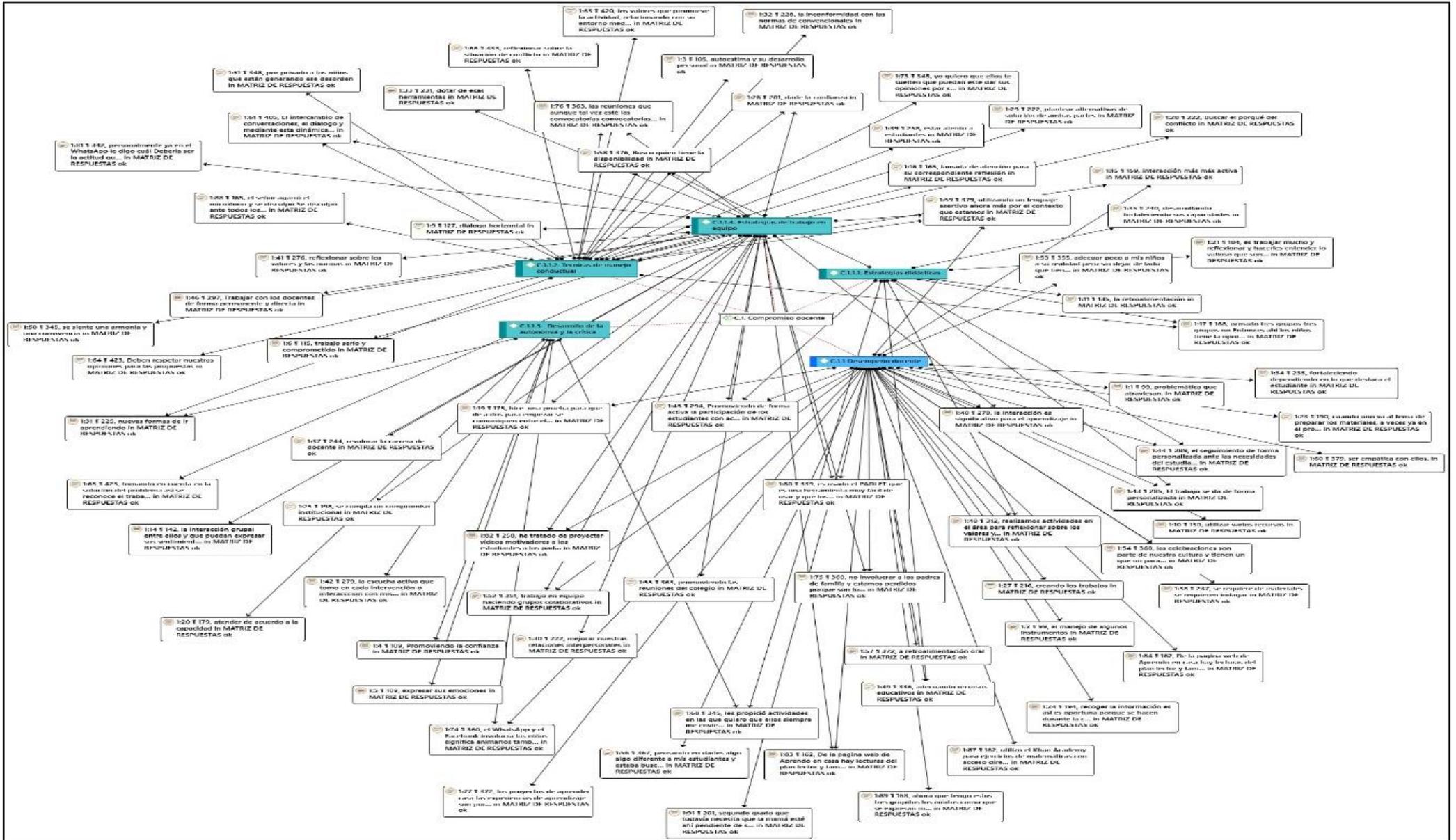


Figura 5.

Análisis cualitativo de la subcategoría Convivencia y clima escolar. Fuente: Elaboración propia

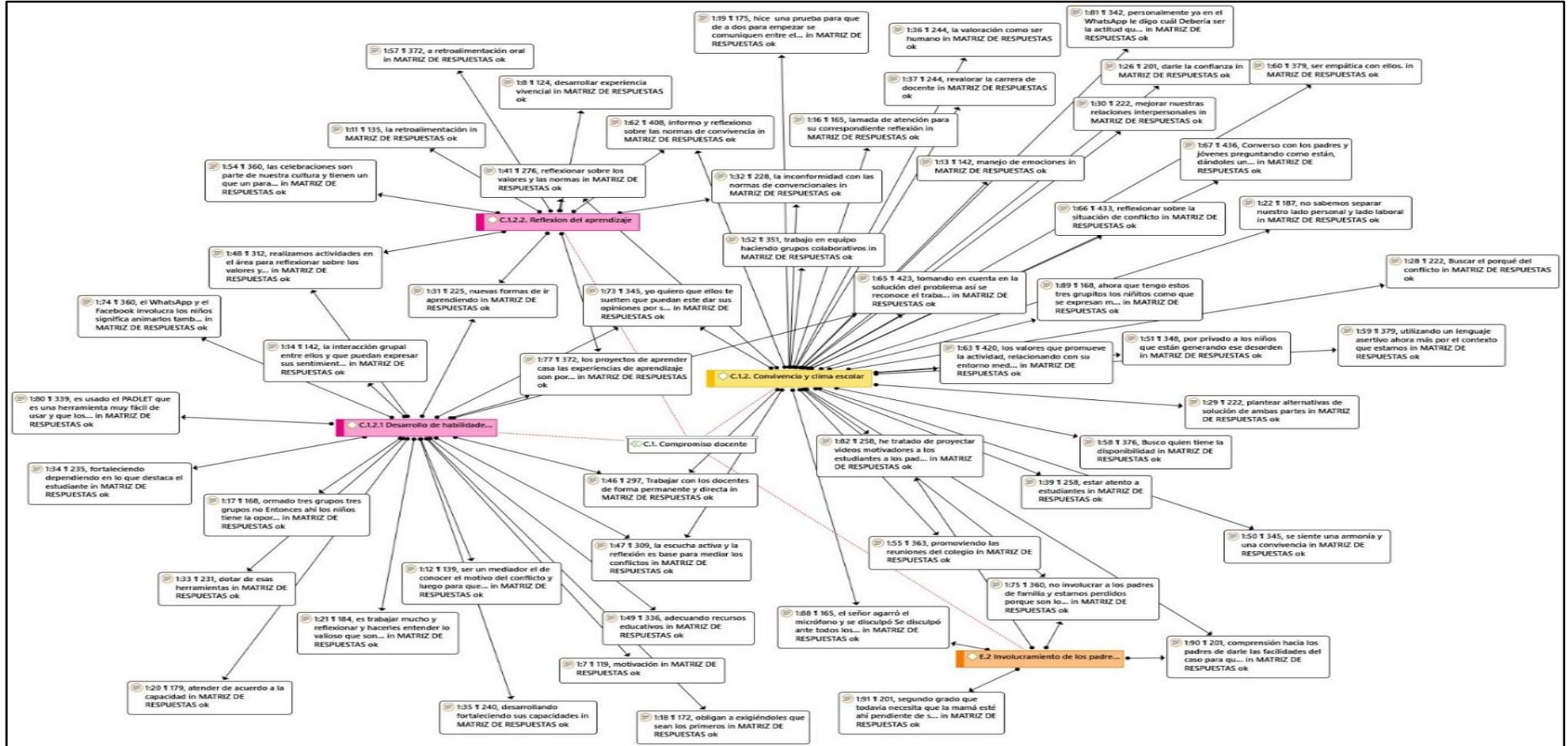


Figura 6.

Análisis cualitativo de la subcategoría involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos Fuente: Elaboración propia

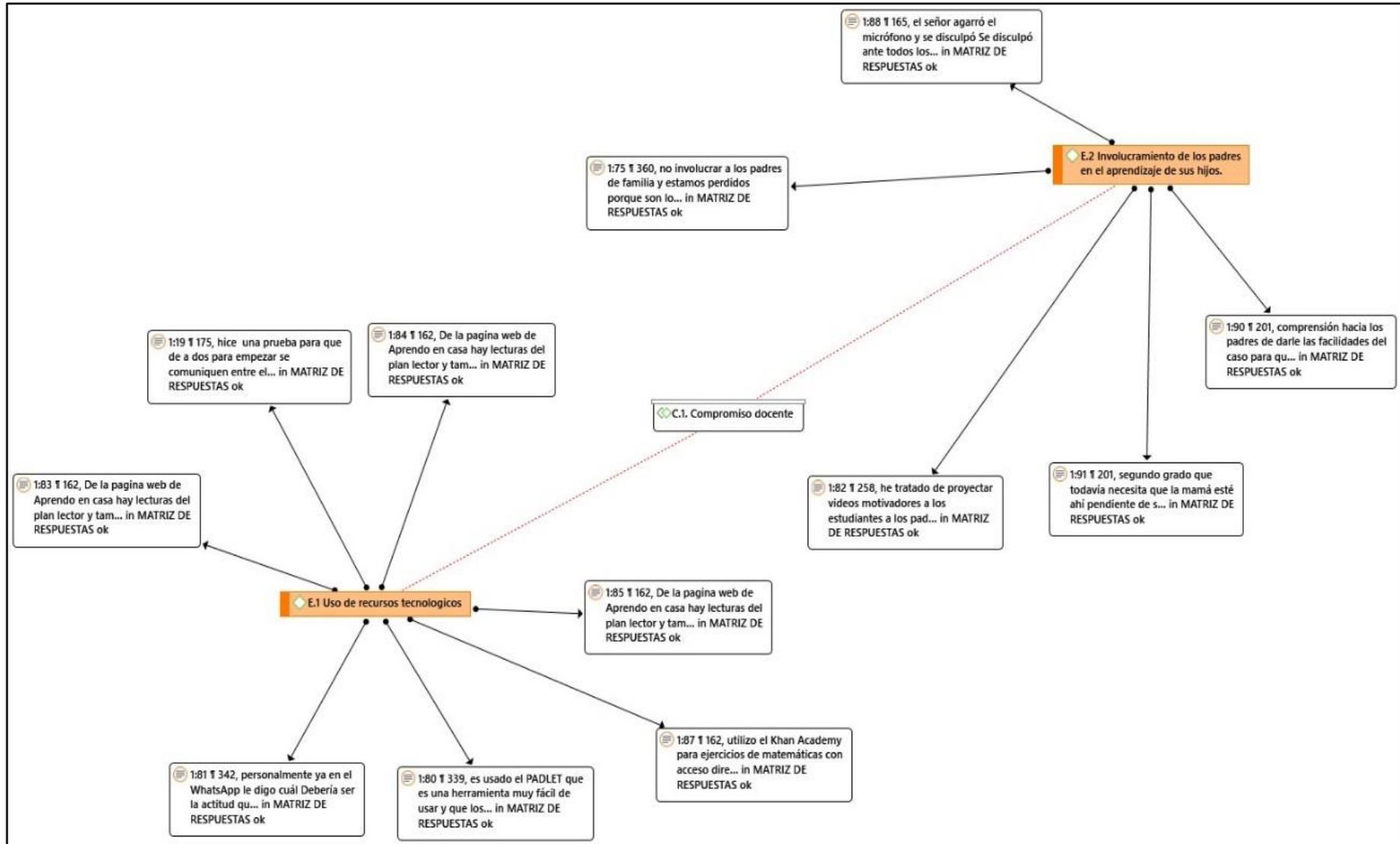
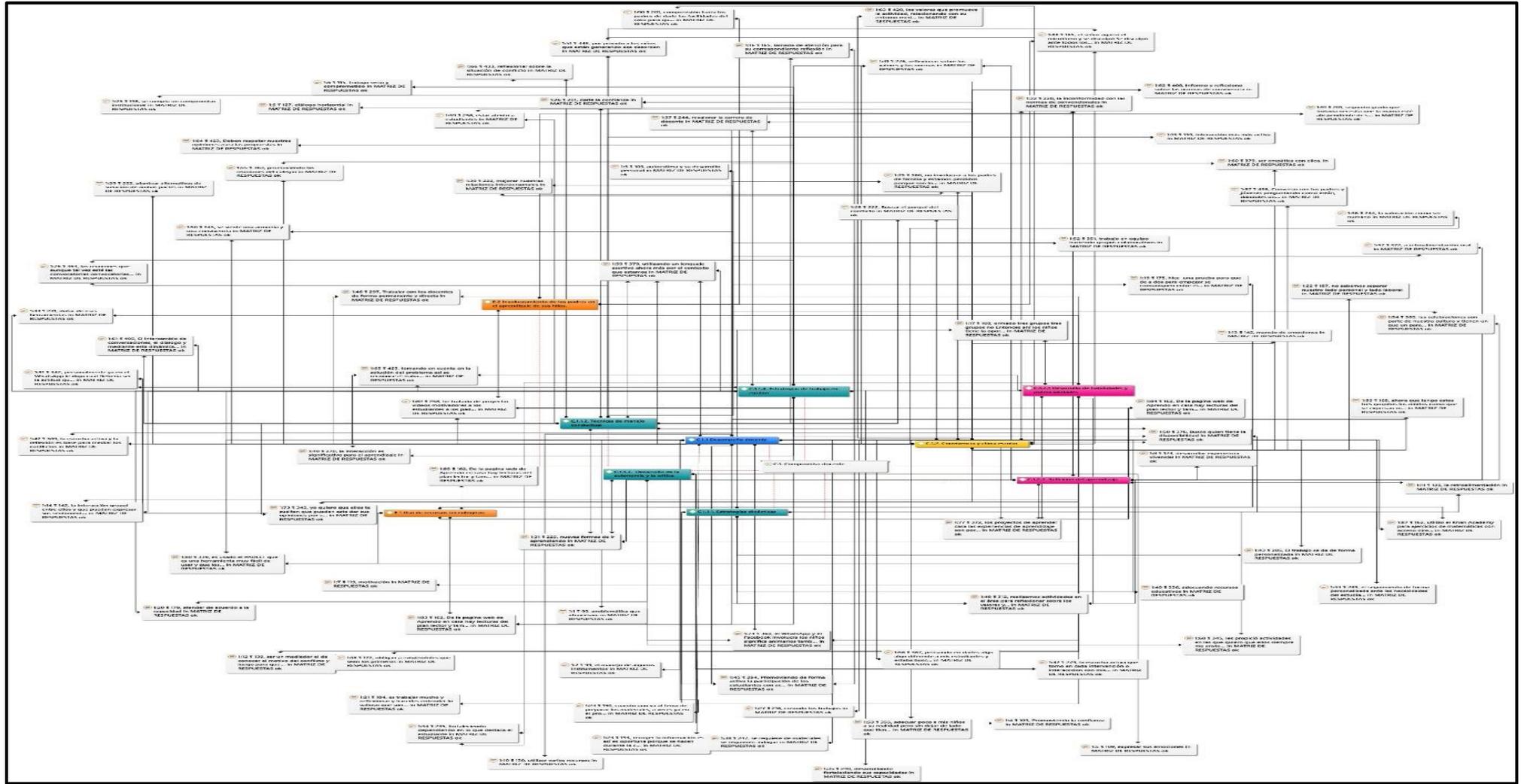


Figura 7.

Análisis cualitativo de la categoría Compromiso laboral docente y las subcategorías desempeño docente y convivencia y clima escolar; relacionado con las categorías emergentes: involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijo y uso de los recursos tecnológicos



Anexo 4: Otros resultados en el Atlas ti

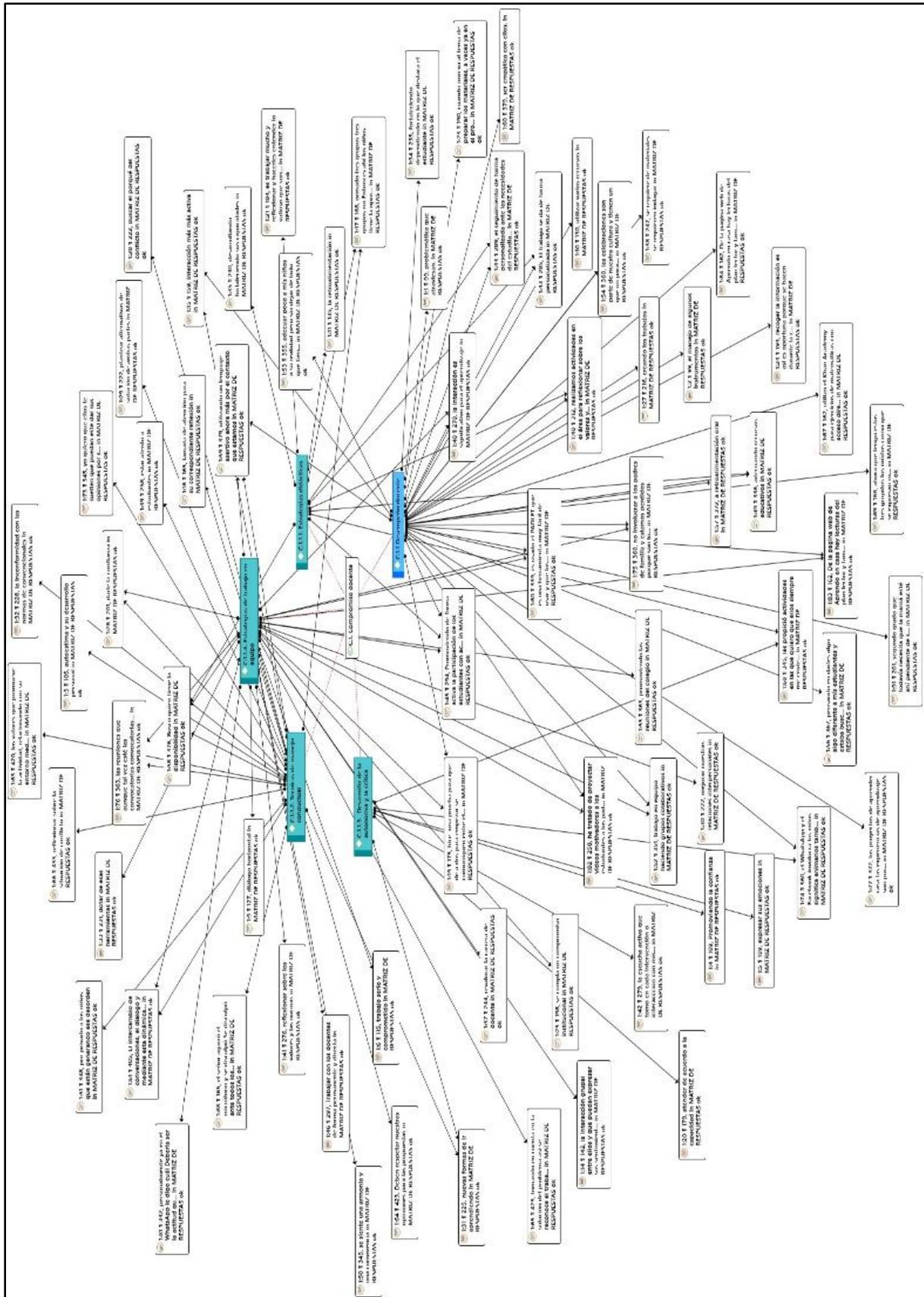


Figura 4. Análisis cualitativo de la subcategoría Desempeño Docente. Fuente: Elaboración propia.

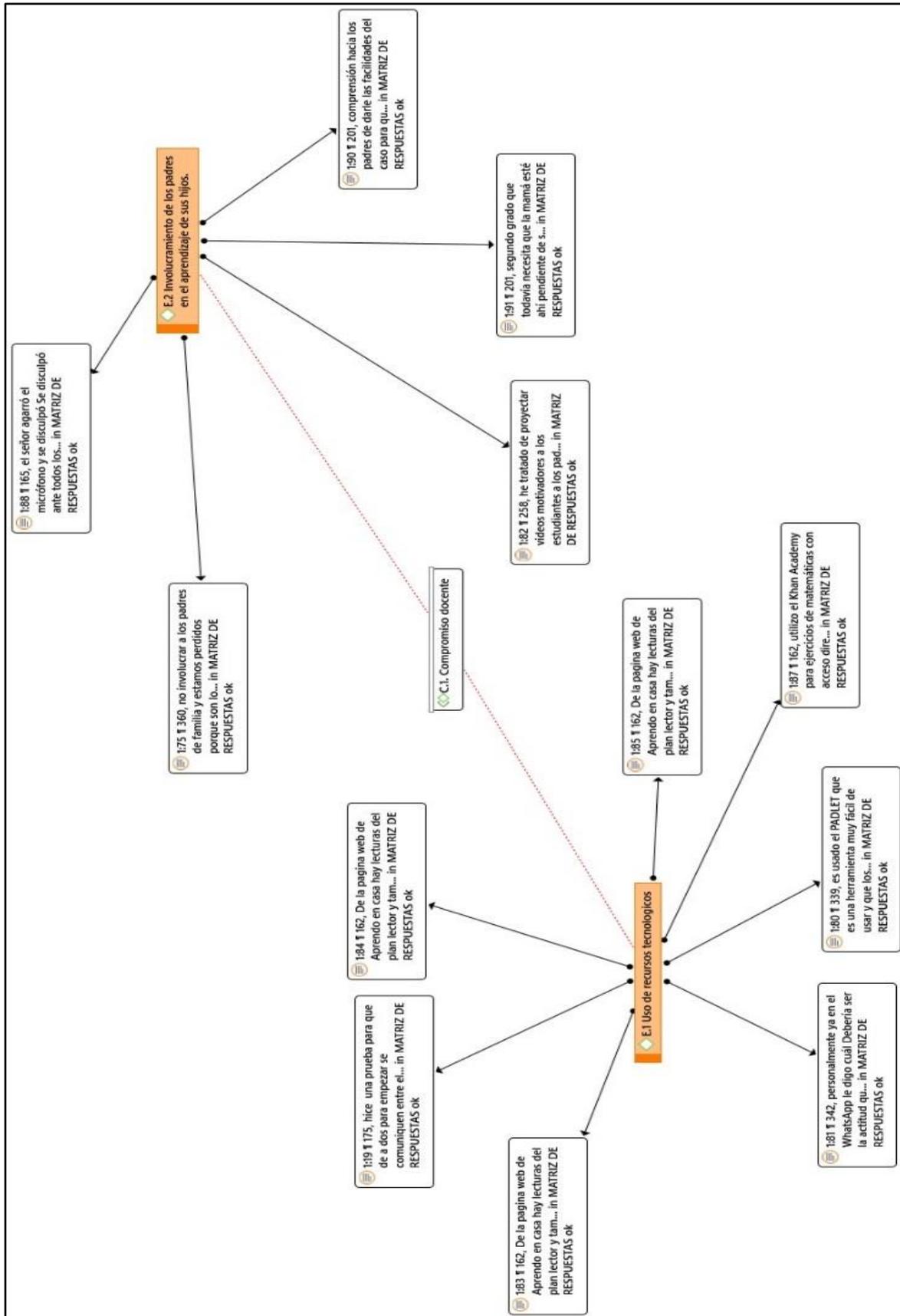


Figura 6. Análisis cualitativo de la subcategoría involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de recursos tecnológicos Fuente: Elaboración propia.

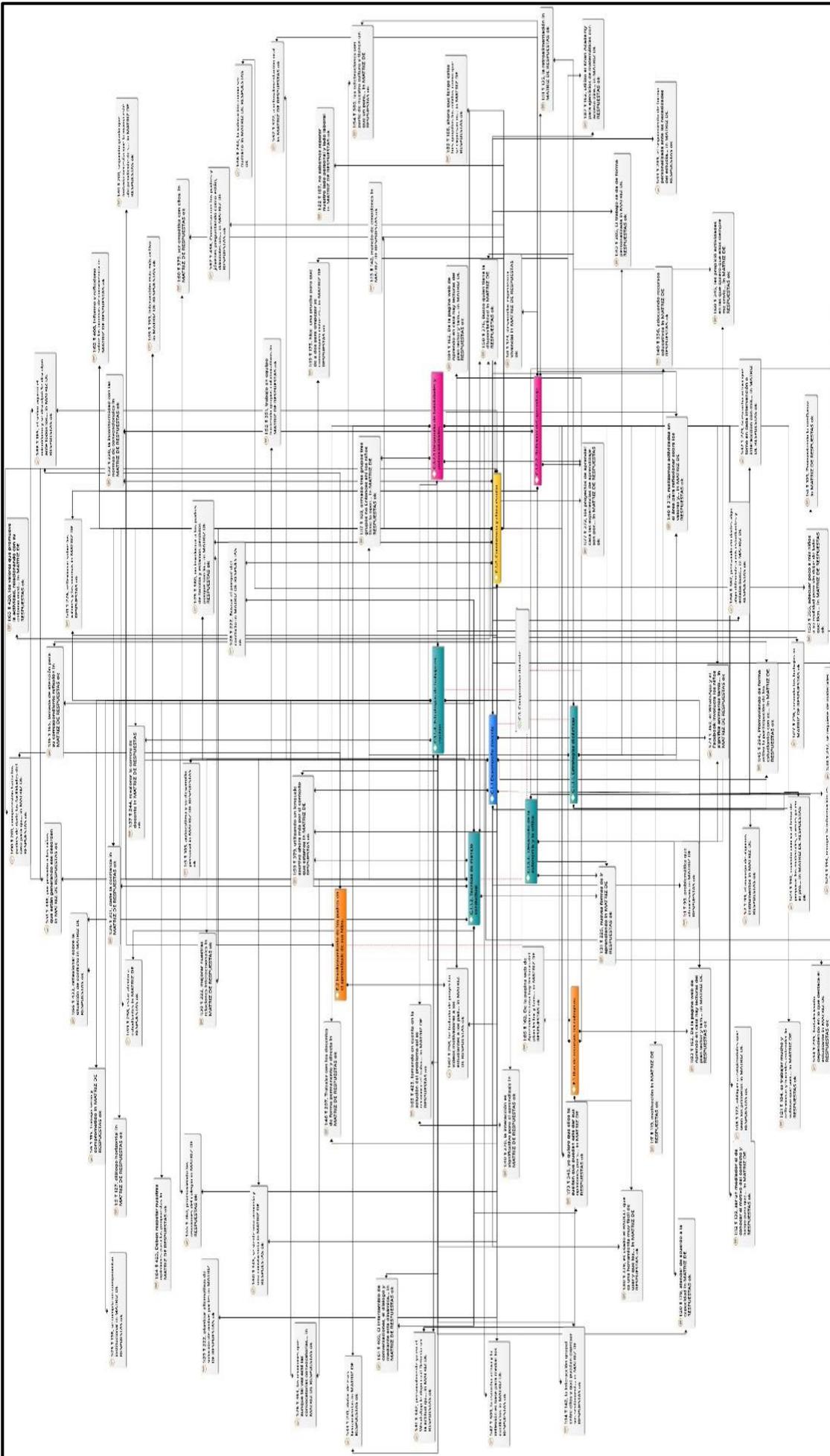


Figura 7. Análisis cualitativo de la categoría Compromiso laboral docente y las subcategorías desempeño docente y convivencia y clima escolar; relacionado con las categorías emergentes: involucramiento de los padres en el aprendizaje de sus hijos y uso de los recursos tecnológicos.

Anexo 5: Fichas de validación de la propuesta

FICHA DE VALIDACIÓN

I.- Datos generales:

1.1.- Nombres y apellidos de la especialista

Irma Milagros ~~Carhuancho~~ Mendoza

1.2.- Grado de estudios alcanzados

.....Doctora en administración

1.3.- Resultado científico en valoración: "Talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral en los docentes de una institución pública"

1.4.- Autor del resultado científico: Carmen Aguilar ~~Felix~~

II. Aspectos a observar

VALIDACIÓN INTERNA (CONTENIDO)

Indicadores	Escala de valoración					Aspectos		
	1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Factibilidad de aplicación del resultado que se presenta.					X			
Claridad de la propuesta para ser aplicado por otros.					X			
Posibilidad de la propuesta de extensión a otros contextos semejantes.					X			
Correspondencia con las necesidades sociales e individuales actuales.					X			
Congruencia entre el resultado prepuesto y el objetivo fijado.					X			
Novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.					X			
Novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.					X			
La modelación contiene propósitos basados en los fundamentos educativos curriculares y pedagógicos, detallado, preciso y efectivo.					X			
La propuesta esta contextualizada a la realidad en estudio.					X			
Presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar					X			
Contiene un plan de acción de los general a lo particular.					X			

VALIDACIÓN EXTERNA (FORMA)

Indicadores		Escala de valoración					Aspectos		
		1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado.								
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.					X			
Organización	Existe una organización lógica.					X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X			
Intencionalidad	Adecuado para evaluar aspectos de la variable.					X			
Consistencia	Basado en aspectos teórico científico de la Psicología					X			
Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X			
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X			
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					X			

III.- Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:

.....

IV.- Opinión de aplicabilidad.

La modelación está acorde a la solución del problema de investigación y a la mención de la maestría.

V.- Resultados

Promedio de valoración interna 50(100%) + valoración externa: 50 (100%)

Resultado de valoración: 100

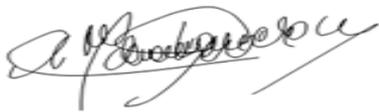
Tabla de Valoración

Descripción	Puntaje
Deficiente	0-25
Baja	26-50
Regular	51-70
Buena	71-85
Muy Buena	86-100

1. Deficiente _____ ()
2. Baja _____ ()
3. Regular _____ ()
4. Buena _____ ()
5. Muy buena _____ (X)

Nombres y Apellidos	Irma Milagros Carhuacho Mendoza	DNI N°	40460914
Dirección	Calle Javier Heraud Nro. 111	Celular	983938868
Título profesional/Especialidad	Licenciada en Administración		

Grado Académico	Doctora en Administración / Maestra en Finanzas y entornos virtuales
Mención	

 
Firma:
Lugar y fecha: 26 de Noviembre del 2020

Ficha de validación de la propuesta metodológica

Datos generales.

Apellidos y nombres de especialista: Moreno Bardales, Hólwis César

Grado de estudios alcanzado: Magister Scientiae

Resultado científico en valoración:

Autor del resultado científico: Bachiller

Aspectos a observar

Validación interna

Indicadores	Escala de valoración					Aspectos		
	1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Factibilidad de aplicación del resultado que se presenta.					X			
Claridad de la propuesta para ser aplicado por otros				X				
Posibilidad de la propuesta de extensión a otros contextos semejantes				X				
Correspondencia con las necesidades sociales e individuales actuales					X			
Congruencia entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.					X			
Novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.				X				
La modelación contiene propósitos basados en los fundamentos educativos, curriculares y pedagógicos, detallado, preciso y efectivo					X			
La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.					X			
Presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.					X			
Contiene un plan de acción de lo general a lo particular.					X			

Ficha de validación externa (forma)

Indicadores		Escala de valoración					Aspectos		
		1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado				X				
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X				
Organización	Existe una organización lógica					X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X				
Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de las categorías					X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la educación					X			
Coherencia	Entre el propósito, diseño y la implementación de la propuesta					X			
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X			
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X			

Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad.

Aplicable

Resultados

Promedio de valoración = $\frac{\text{Valoración interna} + \text{valoración externa}}{2}$

Resultado de valoración: 47

Escala de valoración

Escala	Rango frecuencia	Rango porcentaje
Deficiente	[10 - 17]	[20% - 35%]
Bajo	[18 - 25]	[36% - 51%]
Regular	[26 - 33]	[52% - 67%]
Bien	[34 - 41]	[68% - 83%]
Muy bien	[42 - 50]	[84% - 100%]

Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente () b) Bajo () c) Regular () d) Bien () Muy bien (X)

Nombres y Apellidos	Hélgwis César Moreno Bardales	DNI N°	09618132
Dirección domiciliaria	Jr. Eloy Espinoza 415 – Urb. Ingeniería – Lima 31	Teléfono / Celular	993140237
Título profesional / Especialidad	Licenciado en Administración de Empresas/ Gestión en IIEE Superior		
Grado Académico	Magister Scientiae		
Ocupación y año de experiencia	Consultor en gestión Educativa, Plataformas virtuales y Docente (15 años)		
Metodólogo/temático	Temático		



Firma

Lugar y fecha: Lima, 02 de Diciembre de 2020

FICHA DE VALIDACIÓN

I.- Datos generales:

1.1.- Nombres y apellidos del especialista:

.....Liz Janet Rojas Mucha...

1.2.- Grado de estudios alcanzados

.....Magister en Educación.....

1.3.- Resultado científico en valoración: "Talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral en los docentes de una institución pública."

1.4.- Autor del resultado científico: Carmen Aguilar Felix

II. Aspectos a observar

VALIDACIÓN INTERNA (CONTENIDO)

Indicadores	Escala de valoración					Aspectos		
	1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Factibilidad de aplicación del resultado que se presenta.					X			
Claridad de la propuesta para ser aplicado por otros.					X			
Posibilidad de la propuesta de extensión a otros contextos semejantes.					X			
Correspondencia con las necesidades sociales e individuales actuales.					X			
Congruencia entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.					X			
Novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.					X			
La modelación contiene propósitos basados en los fundamentos educativos curriculares y pedagógicos, detallado, preciso y efectivo.					X			
La propuesta esta contextualizada a la realidad en estudio.					X			
Presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar					X			
Contiene un plan de acción de los general a lo particular.					X			

VALIDACIÓN EXTERNA (FORMA)

Indicadores		Escala de valoración					Aspectos		
		1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado.								
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.					X			
Organización	Existe una organización lógica.					X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X			
Intencionalidad	Adecuado para evaluar aspectos de la variable.					X			
Consistencia	Basado en aspectos teórico científico de la Psicología					X			
Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X			
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X			
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					X			

III.- Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:

.....

.....

.....

IV.- Opinión de aplicabilidad.

La modelación está acorde a la solución del problema de investigación y a la mención de la maestría.

V.- Resultados

Promedio de valoración interna 50(100%) + valoración externa: 50 (100%)

Resultado de valoración: 100

Tabla de Valoración

Descripción	Puntaje
Deficiente	0-25
Baja	26-50
Regular	51-70
Buena	71-85
Muy Buena	86-100

1. Deficiente)
2. Baja)
3. Regular)
4. Buena)
5. Muy buena X)

Nombres y Apellidos	Liz Janet Rojas Mucha	DNI N°	06808491
Dirección		Celular	971130428
Título profesional/Especialidad	Licenciada en Educación / Inglés		

Grado Académico	Magister en Educación
Mención	Investigación e Innovación Curricular

 
Firma:
Lugar y fecha: 22 de febrero del 2021

Anexo 6: Matriz de categorías, subcategorías e indicadores

Matriz de categorías y subcategorías

Categoría		Sub categoría		Indicadores
Código	Nombre	Código	Nombre	Nombre
C1	Compromiso docente	C1.1	Desempeño docente	Desarrolla estrategias didácticas de su área de trabajo
				Aplica técnicas de manejo conductual para una actuación reflexiva del estudiante
				Crea condiciones de relaciones de autonomía y crítica entre sus estudiantes
				Ejecuta estrategias de trabajo en equipo para alcanzar los logros en sus estudiantes
		C1.2	Convivencia y clima escolar	Aplica estrategias para el reconocimiento y el valor de sus habilidades y potencialidades de los estudiantes.
				Promueve espacios de reflexión del actuar del estudiante mediante su participación en las actividades de la IE
C2	Coaching	C2.1	Motivación laboral	Aplica proyectos de innovación pedagógica de forma proactiva y competitiva.

				Participa su disposición al trabajo pedagógico e institucional con propuestas de solución y/o innovación.
		C2.2	Eficiencia pedagógica	Ejecuta de forma óptima los procedimientos y recursos educativos.
				Sistematiza oportunamente los logros de aprendizaje alcanzados con el informe concienzudo.

Anexo 7: Recursos para los talleres de coaching a docentes de una institución educativa

TALLERES DE COACHING DIRIGIDO A DOCENTES DE LA IE 1256 ALFONSO UGARTE: Power Coaching, hacia el mejoramiento del compromiso laboral de docentes de una institución pública

Taller 1: Marco teórico del coaching y aplicación de la estrategia, ¿Dónde estoy y a dónde quiero llegar?

Propósitos	Producto		Metodología
Se espera que los docentes: - Reflexionen sobre la función del docente desde el reconocimiento de su habilidades y logros. - Comprendan el marco teórico del coaching y aplicación de la estrategia en su práctica pedagógica.	- Organizador visual sobre su situación actual como docente y la situación que aspira llegar. - Plantilla donde describe situaciones donde se encuentra en víctima o protagonista.		Enfoque reflexivo. Motiva la participación con la asignación de roles. Promueve la construcción de propuestas a partir del intercambio y el diálogo.
Estrategia	Tiempo	Recursos	Orientaciones para el/la facilitador/a
Bienvenida, propósitos y normas de convivencia			
El/la docente facilitador/a ▪ Da la bienvenida a los participantes ▪ Registra la asistencia. ▪ Presenta los propósitos del día ▪ Orienta la construcción de las normas de convivencia.	10 minutos	Plumón de pizarra	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recuerde al grupo de docentes participantes que el taller se desarrolla bajo un enfoque reflexivo. ➤ Las normas de convivencia serán tomadas en cuenta a lo largo del taller y evaluadas al finalizar el mismo. ➤ Promueva un ambiente participativo. Puede asignar roles al interior de cada equipo: un coordinador, una persona que registra las ideas que surgen en el debate, un moderador que patea las intervenciones al interior del equipo.
Recojo de información previa al taller			
El/la docente facilitador/a ▪ Dialoga con los docentes participantes respecto a ¿qué conocen sobre el coaching? ¿Cómo llego esa información ante ellos? ¿si pueden comentar sobre un caso que haya accedido a talleres de coaching?	15 minutos	Ppt	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Forme equipos de trabajo, puede asignar un color de tarjeta. ➤ Verifique cuán informados están sobre el coaching. De ser necesario, destine unos minutos para la interacción entre los miembros del grupo.
¿Dónde estoy y a donde quiero llegar?			
VIVENCIAL			
El/la docente facilitador/a			

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orienta la reflexión en los equipos a partir de las siguientes preguntas: 1.- ¿Qué cosas han cambiado en la sociedad desde que iniciaste tu carrera docente hasta la actualidad? 2.- ¿Qué cosas no están funcionando en mi práctica docente? ¿Quién es el responsable que mis estudiantes no aprendan? 3. Si te dieran a elegir a tus estudiantes para el próximo año lectivo, qué características o requisitos priorizarías. <p>✓ El docente facilitador pautea el debate, motivando a los docentes participantes a ser parte de una dinámica de intercambio y reflexión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Brinda unos minutos para que organicen la presentación de un organizador y las ideas principales que han surgido en el debate. ▪ Orienta la socialización tomando en cuenta las reflexiones generadas en los equipos (5 minutos por equipo). <p>COMPARTIR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador invita a los participantes que expresen sus sentimientos sobre el trabajo realizado 	30 minutos	Papelotes Goma Tijeras	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verifique que los integrantes participen de forma activa; preguntando sobre los aspectos que se ponen de acuerdo. ➤ Tome en cuenta el tiempo. ➤ Solicite al responsable de la sistematización que anote las ideas que van saliendo y al moderador que regule las intervenciones. ➤ Permita que los participantes revisen el MBDD. ➤ Si los integrantes de los otros equipos tienen inquietudes respecto a la presentación de los productos, solicite que las planteen al final de la socialización.
<p>PROCESAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador sistematiza el debate las ideas generadas por los equipos de trabajo con las ideas fuerza del taller: coaching, víctima, protagonista, zona de confort y juicios. Luego le entrega una plantilla para que haga una lista de situaciones donde ha actuado como víctima o protagonista. 	5 minutos	Ppt	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicite que cada participante exprese con una palabra su emoción relevante que ha sentido durante el trabajo.
<p>APLICAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador propone a los participantes a realizar una sesión de aprendizaje para sus estudiantes donde aborde o desarrolle el reconocimiento de sus estudiantes cuando se encuentran en víctima y protagonista. ▪ Cada equipo de trabajo socializa el trabajo con los demás equipos de trabajo. 	15 minutos	Hojas impresas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicite a un participante su apoyo para que escriba en cartulina de colores las ideas fuerza de cada grupo. ➤ Para sistematizar utilice plumones de colores. ➤ Invite a un participante por equipo a socializar su plantilla desarrollada.
	15 minutos		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entregue al equipo una plantilla de sesión de aprendizaje para la planificación de la sesión de aprendizaje en aula.

Evaluación			
<p>El/la facilitador/a</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicita que individualmente respondan a las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Antes del taller ¿Cuál era mi mirada sobre el coaching? ✓ ¿Qué puedo hacer para profundizar respecto a estos elementos trabajados en el taller? ▪ Pide compartir voluntariamente. ▪ Cierra la jornada invitándolos a continuar revisando bibliografía acerca del coaching. 	10 minutos	Tarjetas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motive a los docentes participantes a seguir revisando y profundizando sobre el coaching. ➤ Al final se le entrega una tarjeta para que coloquen su compromiso personal que asumirá producto del taller desarrollado.

Taller 2: Negación como mecanismo de defensa de su situación actual.

Propósitos	Producto		Metodología
Se espera que los docentes: <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las actitudes que denotan negación. - Aplicar estrategias para responder ante las personas que están atravesando el proceso de negación. 	- Dinámicas con situaciones donde identifiquen las actitudes de la negación y den respuesta a las personas que atraviesen ese proceso.		Enfoque reflexivo. Motiva la participación con la asignación de roles. Promueve la construcción de propuestas a partir del intercambio y el diálogo.
Estrategia	Tiempo	Recursos	Orientaciones para el/la facilitador/a
Bienvenida, propósitos y normas de convivencia			
El/la docente facilitador/a <ul style="list-style-type: none"> ▪ Da la bienvenida a los participantes ▪ Registra la asistencia. ▪ Presenta los propósitos del día ▪ Revisamos las normas de convivencia. 	10 minutos	Plumón de pizarra	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recuerde al grupo de docentes participantes que el taller se desarrolla bajo un enfoque reflexivo. ➤ Las normas de convivencia serán tomadas en cuenta a lo largo del taller y evaluadas al finalizar el mismo. ➤ Formación de equipos de trabajo entregándoles una parte de una imagen y que al armar la imagen forman su equipo. ➤ Promueva un ambiente participativo. Puede asignar roles al interior de cada equipo: un coordinador, una persona que registra las ideas que surgen en el debate, un moderador que pauta las intervenciones al interior del equipo.
Recojo de información previa al taller			
El/la docente facilitador/a <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialoga con los docentes participantes respecto a un caso de negación. Observan el video: Tú Actitud Es el Aroma de tu Corazón - Da lo Mejor de Ti https://youtu.be/47A26JJv6JU ▪ Se les da dos tarjetas donde anotaran las actitudes de negación y respuestas de defensa observadas en el video. Luego socializan sus repuestas 	15 minutos	Proyector	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verifique que los participantes estén atentos a la proyección del video. De ser necesario, destine unos minutos para la interacción entre los miembros del grupo.

indicando del por qué coloco esa respuesta.			
Negación como mecanismo de defensa de su situación actual.			
<p>VIVENCIAL</p> <p>El/la docente facilitador/a</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orienta la reflexión en los equipos a partir a realizar una dinámica denominada: Sí, puedo ▪ Instrucciones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se formarán grupos de dos y cada uno asumirá un rol. Un dirá: SÍ, PUEDO y el otro: NO, PUEDES. 2. Solo puede utilizar su voz y mirada. Sin tocar el cuerpo. 3. El tiempo de cada persona es de dos minutos. 4. Luego se invierten los roles. ✓ El docente facilitador monitorea la dinámica, motivando a los participantes su trabajo activo. El facilitador puede modelar si lo considera necesario. <p>COMPARTIR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestiona la socialización de la experiencia con la pregunta ¿Qué sintieron? <p>PROCESAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador entrega dos cartulinas a cada participante para que responda: <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué actitudes de reacción observo de su compañero? 2. ¿Cómo actuar ante situaciones adversas? ▪ El facilitador sistematiza las ideas expresadas por los grupos de trabajo; agrupando las ideas actitudes de negación y respuestas de defensa que utilizaron. ▪ El facilitador felicita el trabajo realizado por los equipos. Luego les invita a cerrar sus ojos para que escuchen el audio: Confesiones frente al espejo - Alejandro Lerner https://youtu.be/pHE10yQhL34 	<p>10 minutos</p> <p>5 minutos</p> <p>20 minutos</p>	<p>Audio : Eye Of The Tiger https://youtu.be/3HjNfbPrZF4</p> <p>Metaplan Ppt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El facilitador debe colocar el audio en volumen bajo al inicio de la actividad propuesta a los equipos. ➤ Solicite que cada participante exprese con una palabra su emoción relevante que ha sentido durante el trabajo. ➤ Solicite ayuda de un participante para que anote las respuestas en un papelote ➤ Luego, agrupe las ideas que coincidan en dos grupos: actitudes de negación y respuestas de defensa. ➤ Tenga una pista narrativa para gestionar la interiorización de la escucha del participante.

<p>Aquí el facilitador gestiona un espacio personal para que reflexione sobre su actuar.</p> <p>APLICAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador les propone que por equipo de trabajo (del momento de la motivación) realice una dramatización de una situación cotidiana donde se evidencie las actitudes de negación y respuestas de defensa. ▪ El facilitador cierra este momento con el aplauso como reconocimiento del trabajo realizado. 	<p>20 minutos</p>	<p>Un ambiente para la presentación de la dramatización.</p>	<p>➤ Proveer de vestuario, materiales y/o recursos para la dramatización.</p>
<p>Evaluación</p>			
<p>El/la facilitador/a</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicita que individualmente respondan a las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Antes del taller ¿Recordé el compromiso que declaré en el taller anterior? ✓ ¿El taller me sirvió para identificar mis actitudes de negación? ✓ ¿Cuál es mi compromiso de este taller? ▪ Pide compartir voluntariamente. ▪ Cierra la jornada invitándolos a aplicar lo aprendido. 	<p>10 minutos</p>	<p>Hojas bond Tarjetas Plumones</p>	<p>➤ Motive a los docentes participantes a seguir explorando sus actitudes de negación y las respuestas de reacción para su defensa emocional.</p> <p>➤ Al final se le entrega una tarjeta para que coloquen su compromiso personal que asumirá producto del taller desarrollado.</p>

Taller 3: Resistencia al cambio. Ya estoy cansado(a), no me valoran.

Propósitos	Producto		Metodología
<p>Se espera que los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las actitudes que denotan resistencia. - Contar con estrategias para responder ante las personas que están atravesando el proceso de resistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Juego de roles donde identifiquen las actitudes de resistencia y den respuesta a las personas que atraviesen ese proceso. - 		<p>Enfoque reflexivo.</p> <p>Motiva la participación con la asignación de roles.</p> <p>Promueve la construcción de propuestas a partir del intercambio y el diálogo.</p>
Estrategia	Tiempo	Recursos	Orientaciones para el/la facilitador/a
Bienvenida, propósitos y normas de convivencia			
<p>El/la docente facilitador/a</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Da la bienvenida a los participantes ▪ Registra la asistencia. ▪ Presenta los propósitos del día ▪ Revisamos las normas de convivencia. 	10 minutos	Plumón de pizarra	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recuerde al grupo de docentes participantes que el taller se desarrolla bajo un enfoque reflexivo. ➤ Las normas de convivencia serán tomadas en cuenta a lo largo del taller y evaluadas al finalizar el mismo. ➤ Promueva un ambiente participativo. Puede asignar roles al interior de cada equipo: un coordinador, una persona que registra las ideas que surgen en el debate, un moderador que pautea las intervenciones al interior del equipo.
Recojo de información previa al taller			
<p>El/la docente facilitador/a</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicita a los participantes a escuchar el sonido de la melodía y que imaginen que es mamá le está hablando (todos cierran los ojos). ▪ El facilitador invita que algunos compartan las emociones que experimentaron. ▪ El facilitador termina la intervención de esta actividad con la frase: "Nosotros fuimos importantes y valiosos desde nuestro nacimiento" ▪ 	15 minutos	<p>Audio : Yo te esperaba de Alejandra Guzmán</p> <p>https://youtu.be/IAZF2ScUfbs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realice preguntas sobre lo aprendido en los talleres anteriores y muestra los conceptos en cartulinas colocadas de forma estratégica. ➤ Para realizar esta actividad debe fijarse que todos estén atentos, cerrando los ojos ➤ Verifique que los participantes trabajen de forma activa en el recojo de sus saberes previos.
Ya estoy cansado(a), no me valoran..			
VIVENCIAL			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador, les reta a dejar de ser víctima y ser protagonista de su vida 	70 minutos	<p>Papelote</p> <p>Plumones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al terminar de informar del reto, preguntar a los equipos, si

<p>realizando un trabajo en equipo. Una fiesta de cumpleaños infantil</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El equipo designará un nombre al equipo de forma creativa. 2. Los miembros del equipo organizarán una fiesta de cumpleaños infantil, sin costo económico de los miembros. 3. Luego se pondrán de acuerdo los miembros del equipo la designación de las funciones que ejercerán cada miembro para la gestión de los recursos y del desarrollo de la fiesta. 4. Tiempo: 1 hora. Si necesita más tiempo se dará como máximo 15 minutos adicionales, previo aviso. 5. Como evidencia grabarán la fiesta y fotos del desarrollo de la fiesta. <p>El facilitador informa cómo será la evaluación de la actividad.</p>			<p>comprendieron las instrucciones o si tienen alguna duda.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coloque la matriz de evaluación de la actividad propuesta con los ítems y valor designado.
<p>COMPARTIR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestiona la socialización de la experiencia con la pregunta ¿Qué sintieron? 	10 minutos		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tome atención de las reacciones y gestos de los participantes al responder la pregunta.
<p>PROCESAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador solicita el informe al representante de cada equipo de la tarea asignada. El coordinador cada equipo expone el trabajo realizado con evidencias. ▪ El facilitador evalúa la actividad tomando en cuenta los aspectos previstos realizando preguntas a los miembros de cada equipo. ▪ El facilitador entrega dos cartulinas a cada participante para que responda: 	30 minutos	<p>Papelote Plumones Paneles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestione la información utilizando paneles para que se visualice para todos. ➤ Coloque las cartulinas en dos columnas y relacionando las ideas.

<p>1. ¿Qué actitudes observaron de sus compañeros para realizar la actividad?</p> <p>2. ¿Cómo actuaron ante actitudes de resistencia de sus compañeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador sistematiza las ideas expresadas por los equipos de trabajo; agrupando las ideas actitudes de resistencia y respuestas de defensa ante la actitud referida. ▪ El facilitador les propone que realicen un contrato de vida para desarrollar de aquí en adelante. <p>APLICAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador señala que ahora deben cumplir su contrato de vida porque solo le queda una hora de vida. ▪ Les reparte una hoja a cada uno donde escribirán una carta a la persona no ha tenido buenas relaciones o a la más querida. ▪ Solicita a dos voluntarios para compartir. 	15 minutos	Hojas bond Lapiceros	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Puede modelar con su contrato personal. ➤ Promover la participación voluntaria.
Evaluación			
<p>El/la facilitador/a</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicita que individualmente respondan a las siguientes interrogantes: ✓ ¿El taller me sirvió para identificar mis actitudes de resistencia? ✓ Mi contrato personal logrará gestionar mis actitudes de negación y resistencia. ▪ Pide compartir voluntariamente. ▪ Cierra la jornada invitándolos a aplicar lo aprendido. 	10 minutos	Hojas bond Lapiceros	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motive a los docentes participantes a seguir explorando sus actitudes de resistencia y las respuestas de reacción para su defensa emocional. ➤ Al final se le entrega una tarjeta para que coloquen su compromiso personal que asumirá producto del taller desarrollado.

Diapositiva 1 para la sensibilización



Diapositiva 2 para la sensibilización



Describe la actitud de la profesora Jimena

Es mucho más bello encontrar un poco de humanidad que todas las reglas del mundo - Piaget

Diapositiva 3 para la sensibilización



Describe la actitud del profesor Snape



Donde encuentra los recursos educativos para los talleres de uso de estrategias didácticas en el marco inclusivo y el desarrollo de habilidades individuales de los estudiantes hacia la mejora de los aprendizajes y convivencia escolar

🔍 Más ▾
carmenvea61@gmail.com
Escritorio
Cerrar sesión

Materiales Pedagógicos - 1256 docentes ugartinos




¿Qué es una escuela inclusiva?

Una escuela inclusiva es aquella que genera oportunidades de participación y aprendizaje para todos los estudiantes. La escuela inclusiva apuesta por entornos en los que todas las niñas y los niños aprenden juntos, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales.

- Acepta, respeta y valora a cada niña y niño con sus diferencias.
- Se centra en las capacidades de las y los estudiantes para potenciarlas al máximo.
- Guarda altas expectativas de desarrollo sobre todos sus estudiantes.
- Comprende que las estructuras organizativas y curriculares pueden adaptarse de acuerdo a la necesidad educativa de sus estudiantes, porque lo más importante es el derecho de todos a aprender.
- Adapta sus políticas, culturas y prácticas de manera participativa y consensuada.



Testimonios

César Reina Santillán

Director de la IE María Parado Bellido

Nosotros como institución no podíamos dejar de lado a una madre o a un padre que está buscando que su niño asista a la escuela. Recibimos a estos niños sabiendo que son parte de la comunidad, son parte de nosotros. La escuela tiene que ser un reflejo de lo que es la realidad de afuera. Hay mucha solidaridad y compromiso de todo el personal para trabajar en la inclusión. Esto nos hace más humanos.

Clausura de los talleres de coaching a los docentes en el Centro Recreacional DEMACER





INTEGRACIÓN



INTERACCIÓN