



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

COACHING EDUCATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA IES JCM ILAVE

PRESENTADA POR:

PERCY ELVIS VILCA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

COACHING EDUCATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA IES JCM ILAVE

AUTOR

PERCY ELVIS VILCA MAMANI

RECuento DE PALABRAS

18822 Words

RECuento DE CARACTERES

101779 Characters

RECuento DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 25, 2024 10:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 25, 2024 10:50 PM GMT-5


● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


Dra. Yolanda Lujano O.
01288338
Dra. Yolanda Lujano Ortega
DOCENTE
UNA-PUNO





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

COACHING EDUCATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA IES JCM ILAVE

PRESENTADA POR:

PERCY ELVIS VILCA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE



.....
D.Ss. NELLY EDITH MAMANI QUISPE

PRIMER MIEMBRO

.....
Dr. BASÍLIDE AVILES PUMA

SEGUNDO MIEMBRO



.....
M.Sc. REBECA ALANOCA GUTIÉRREZ

ASESOR DE TESIS



.....
Dra. YOLANDA LUJANO ORTEGA

Puno, 14 de agosto de 2023

ÁREA: Calidad de la gestión y administración de la Educación

TEMA: Coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES JCM Ilave

LÍNEA: Eficiencia y eficacia del sistema educativo (Nivel institucional, de órganos intermedios y nivel central)



DEDICATORIA

A Dios, por la vida que me dio, por su sabiduría y fortaleza que impartió en mí para desarrollar este trabajo de investigación.

A mis padres Néstor Vilca y Sofia Mamani, con todo el amor y gratitud de mí por sus consejos, aliento y apoyo moral y económico para lograr mis objetivos.

A mis hermanos Iván Fernando y Liz Dionilda por su perspicacia y soporte.

Quiero agradecer a los distinguidos catedráticos de la Universidad, en la mención de Administración de la Educación, por su continua motivación y experta mentoría profesional



AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida, salud, sabiduría y coraje, por estar en los momentos más difíciles y alegrías de mi vida.

Agradezco a mi mentora, Yolanda Lujano Ortega, por proporcionarme la confianza indispensable y ofrecer una enseñanza de alta categoría en el ámbito de la investigación. De manera amena, su colaboración fue fundamental para el progreso de este trabajo de investigación.

Mi agradecimiento especial a todos los maestros de la Escuela de Posgrado, en privativo a los maestros de la mención Administración de la educación, por ofrecer sus sapiencias y valores en nuestro proceso de alineación.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. El coaching educativo	3
1.1.2. La satisfacción laboral	10
1.2. Antecedentes	14

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	20
2.2. Enunciados del problema	21
2.2.1. Problema general	21
2.2.2. Problemas específicos	22
2.3. Justificación	22
2.4. Objetivos	23
2.4.1. Objetivo general	23
2.4.2. Objetivos específicos	24
2.5. Hipótesis	24
2.5.1. Hipótesis general	24
2.5.2. Hipótesis específicas	24



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	26
3.2. Población	27
3.3. Muestra	27
3.4. Método de investigación	28
3.4.1. Tipo de investigación	28
3.4.2. Enfoque de investigación	28
3.4.3. Metodología de la investigación	29
3.4.4. Diseño de investigación	29
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	30
3.5.1. Técnicas de la investigación	31
3.5.2. Instrumentos de la investigación	32
3.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	39
4.2. Discusión	53
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	65



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Muestra de estudio.	27
2. Sistema de variables.	30
3. Validez del instrumento I.	34
4. Validez del instrumento II.	34
5. Valores de niveles de validez.	34
6. Decisión del experto.	35
7. Niveles de confiabilidad.	36
8. Confiabilidad de instrumentos.	36
9. Escala de correlación.	38
10. Resultado de la variable coaching educativo.	40
11. Resultado de la dimensión Estilo de Direccionamiento.	41
12. Resultado de la dimensión entrenamiento	42
13. Resultado de la dimensión acompañamiento.	43
14. Resultado de la dimensión de sistemas motivacionales.	44
15. Resultado de la dimensión sistema de trabajo.	45
16. Resultados de la prueba de normalidad.	46
17. Resultado de la correlación de Pearson entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 202.1	48
18. Resultados de la correlación estilo de direccionamiento y satisfacción laboral.	49
19. Resultados de la correlación entrenamiento y satisfacción laboral	50
20. Resultados de la correlación acompañamiento y satisfacción laboral	51
21. Resultados de la correlación de sistemas motivacionales y satisfacción laboral	52
22. Resultados de la correlación de sistemas de trabajo y satisfacción laboral	53



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Ubicación de la IES "JCM" Ilave	26
2. Resultado de coaching educativo.	40
3. Resultado de la dimensión estilos de direccionamiento.	41
4. Resultado de la dimensión entrenamiento.	42
5. Resultado de la dimensión acompañamiento.	43
6. Resultado de la dimensión sistemas motivaciones.	44
7. Resultado de la dimensión sistema de trabajo.	45
8. Resultado de prueba de normalidad de la variable coaching educativo.	46
9. Resultado de prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral.	47



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario sobre el coaching educativo	65
2. Cuestionario sobre la satisfacción laboral	67
3. Matriz de consistencia	69
4. Validación de instrumentos	71
5. Matriz de Datos	77
6. Docentes de la IES JCM ILAVE	81



RESUMEN

Este trabajo de investigación dató sobre el coaching educativo y la satisfacción de los docentes de Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave en el año académico 2021. El problema señaló: ¿Cuál es el grado de correlación entre coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave en el año académico 2021?, siendo el objetivo general determinar el grado de correlación entre coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave en el año académico 2021. Para tal fin, la metodología que se aplicó es de diseño correlacional del enfoque cuantitativo. Dicha población estuvo constituida por 81 docentes y se tomó en cuenta la muestra de los mismos. Las técnicas de investigación que se aplicaron fueron las encuestas y los instrumentos fueron los cuestionarios. Se arribó a la siguiente conclusión: que existe una relación positiva alta entre las variables coaching educativo y satisfacción laboral, donde se evidencia con el valor 0,000 con un nivel de significancia menor a 0,841. Entonces, el coaching educativo tiene un nivel alto mayor es su satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.

Palabras clave: Acompañamiento, coaching, direccionamiento, entrenamiento, motivación, satisfacción, trabajo.

ABSTRACT

This research work was about educational coaching and the satisfaction of teachers at José Carlos Mariátegui High School from Ilave in 2021 academic year. The problem pointed out: What is the degree of correlation between educational coaching and the job satisfaction in José Carlos Mariátegui High school teachers? being the general objective to determine the degree of correlation between educational coaching and the job satisfaction in José Carlos Mariátegui High School teachers in 2021 academic year. For this purpose, the methodology that was applied was a correlational design within the quantitative approach. This population was made up of 81 teachers and their sample was taken into account. The research techniques that were applied were surveys and the instruments were questionnaires. The following conclusion that was reached was: there is a high positive relationship between the variables educational coaching and job satisfaction, which is evidenced by the value 0.000 with a significance level of less than 0.841. So, as educational coaching has a higher level, as the greater job satisfaction of the teachers at "JCM" High School ILAVE in the 2021 academic year.

Keywords: Accompaniment, coaching, direction, motivation, satisfaction, work, training.



Dra. Pamela Karen Solari Mamalaki
DOCENTE

INTRODUCCIÓN

Esta investigación, titulada "El Coaching Educativo y la Satisfacción de los Docentes en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave", se clasifica como un estudio correlacional. Su propósito principal fue evaluar el nivel de correlación existente entre el coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave durante el año académico 2021.

El coaching educativo se relaciona y se asocia con la satisfacción laboral específicamente refiriéndonos a la investigación se asume a los docentes que están con una capacitación constante, actualizaciones, monitoreos y acompañamiento pedagógico responden óptimamente, pero si no se establece ese coaching afecta al trabajo, en ese aspecto, es excusable tratar en analogía con la satisfacción laboral, poseyendo en balance que el coaching educativo se relaciona en aspectos principales de la satisfacción laboral.

Por lo tanto, este estudio se centró en examinar el coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes. A menudo, sostenemos la noción de que el coaching educativo puede ser beneficioso en algunos aspectos y desfavorable en otros, como es el caso de la satisfacción laboral.

Estas dos variables, el coaching educativo y la satisfacción laboral, están interrelacionadas, considerando que la variable del coaching educativo se designa como variable I y la satisfacción laboral como variable II, ambas actuando como covariables.

La investigación se estructuró en cuatro secciones distintas, detalladas de la siguiente manera.

En el **primer capítulo** se realiza una revisión exhaustiva de la literatura, abordando el marco teórico de la investigación a partir de fuentes bibliográficas y los antecedentes relacionados.

El **segundo capítulo** se dedica al planteamiento del problema de investigación, incluyendo la identificación y exposición del problema, la justificación del estudio, así como la formulación de los objetivos e hipótesis de la investigación.



El **tercer capítulo** aborda los materiales y métodos utilizados en la investigación, presentando detalles sobre el lugar de estudio, la población y muestra involucrada en el estudio. Se describe también el método de investigación empleado.

En el **cuarto capítulo**, se exponen los resultados y la discusión derivada de la investigación científica, destacando el análisis y la descripción de tablas y gráficos que reflejan los hallazgos de las averiguaciones y encuestas realizadas a los docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de Ilave durante el año académico 2021.

Finalmente, se presentan las conclusiones obtenidas, junto con las recomendaciones dirigidas al ámbito del coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" en Ilave. El informe concluye con la inclusión de referencias bibliográficas y anexos relevantes proporcionados en el curso de la investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. El coaching educativo

El término Coaching es asumida en el idioma inglés como entrenando, por ello Amador (2016) da a conocer que el Coaching viene siendo tratada como coach, en donde para entender y comprender mejor la palabra mencionada es necesario ubicarse y mantenerse informado por historia, el autor en el apartado anterior cuenta que se inicia en Kocs, una pequeña aldea de queda en país Hungría, es un pequeño lugar que está establecida en el condado de Komaron, Esztergim, a 9 kilómetros al oeste de la gran ciudad de Tata, se menciona que fue en esas tierras o ciudad en donde comenzó a utilizarse un carruaje o vehículo con un procedimiento de detención que hacía mucho más tranquilo y cómodo el viaje o traslado de los pasajeros o parecido, es allí en donde empezaron o iniciaron a utilizar y manejar la palabra del “kocsi szekér” o “carruaje de Kocs”, insignia de la honorable o genial carruaje de esa época y lugar.

Continuando con la evolución del término KOCSI, este transitó a través de varios idiomas antes de ser reconocido como tal. Inicialmente, fue denominado por el alemán como KUTSCHE, posteriormente en italiano como COCCHIO, luego en inglés como COACH, y finalmente en castellano como COCHE.

En secciones anteriores, se ha abordado la historia y denominación del coaching. En este sentido, se afirma que el coaching implica seguir un camino más enérgico que el convencional. Es decir, la función del coaching consiste en implantar o

guiar a los individuos hacia un contexto específico, asegurando que cuenten con las comodidades adecuadas y que experimenten satisfacción en relación con dicho servicio.

Por su parte Rivero (2015) indica que el coaching es un proceso dinámico e interactivo en el que alguien (coach) asiste a otra persona (coachee) en el logro de sus metas, colaborando en el desarrollo de su propio potencial.

Echeverría (2000) señala que el coaching es un proceso de apoyo para el desarrollo personal y profesional, que se lleva a cabo mediante el asesoramiento por parte de un especialista en comportamiento humano que ayuda a encontrar respuestas y recursos ante bloqueos de índole preferentemente personal.

La educación es un factor de cambios permanentes para cualquier país del mundo, por ello justamente es necesario y pertinente que cada ente correspondiente se pueda sumar a este compromiso para mejorar. MINEDU (2016) sostiene que la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de la vida para contribuir en la mejora de la sociedad, donde involucra a las personas que son consignados como actores de la educación, quienes son los protagonistas de la educación.

La educación está siendo enrumada por sistemas que a veces nos tan meritorio en nuestro país, hay deficiencias y debilidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos y educadores, pero sin criticar negativamente el sistema educativo peruano hace muchas fuerzas para mejorar la educación, por ello implanta capacitaciones, acompañamientos, monitoreos y las GIAS en cada uno de las instituciones del Perú.

Relacionando los términos entre el coaching y la educación sale el resultado para la investigación realizada que es El COACHING EDUCATIVO, en donde en la parte inferior lo conceptualizaremos, algunas definiciones por algunos autores que manejan y catalogan como algo innovador, herramienta, habilidad, sistema, proceso, estrategia etc., de los términos mencionados en esta investigación.

El propio creador de la disciplina, Whitmore (2011) sostiene que el coaching implica liberar el potencial de un individuo para maximizar su rendimiento. Se trata de ayudar a aprender en lugar de enseñarle. Esta innovadora perspectiva

sobre el concepto de aprendizaje como "el desarrollo de estrategias que promueven el crecimiento personal y profesional de aquellos que buscan aprovechar el éxito (Sánchez, 2013). Se convierte al coaching en un enfoque privilegiado para intervenir en asuntos educativos, sea académico o parecido.

El coaching educativo, a partir de los apartados anteriores asumimos como un proceso innovador e integral que se caracteriza como una herramienta habilosa para liberar el mejoramiento del proceso de aprendizaje – enseñanza de los actores educativos sea en los aspectos de la vida, esto guiado por un “profesional” que se brinda a personas o grupos para mejorar su rendimiento en las actividades que desempeñan.

El coaching educativo es un proceso completo que se destaca por desencadenar mejoras en diversos aspectos de la vida, actuando como "asistencia profesional brindada a individuos o grupos para potenciar su rendimiento en las actividades que realizan [...] incluyendo la actividad educativa"(Tovar, 2013, p. 12). En esencia, se trata de un tipo de coaching que comparte las características fundamentales de la disciplina, utilizándolo las técnicas y principios metodológicos del coaching personal. La diferencia radica en que su audiencia pertenece al ámbito educativo, lo que implica que su enfoque se orienta hacia objetivos vinculados, ya sea de manera directa o indirecta, al entorno educativo.

El coaching educativo implica un enfoque completo de guía que emplea técnicas expertas para ayudar en el desarrollo integral de las habilidades esenciales para lograr metas establecidas por aquellos que participan en el proceso, y que forman parte del sistema educativo (Bécart, 2015)

Veliz (2016) asumió cinco términos contundentes como: direccionamiento, acompañamiento, entrenamiento, sistemas motivacionales y sistema de trabajo como aspectos importantes del coaching educativo, lo cual contempla en la investigación realizada, por ello se asumió como dimensiones de la variable coaching educativo.

Tomando las ideas anteriores se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones de estudio lo cual presentamos en la parte inferior.

Las dimensiones del coaching educativo

- El estilo de direccionamiento

Es la primera dimensión de la variable coaching educativo que encarna uno de los elementos de la administración, que es la dirección y ello lo asume al cumplimiento del control y dirección de una institución, empresa u organización respecto a las ocupaciones, guías, estimulación, liderazgo de dicha institución.

Aguilera (2010) la tarea del direccionamiento se vincula con la definición de objetivos y metas para la organización, así como con el manejo de conexiones fundamentales entre la organización y su entorno, con el fin de facilitar el logro de sus objetivos.

Este proceso de direccionamiento implica la creación de una visión estratégica, la definición de objetivos, la formulación de una estrategia, su implementación y ejecución, y posteriormente, a medida que el tiempo avanza, la introducción de definiciones correctivos en la visión, los objetivos, la estrategia o su ejecución cuando resulten apropiados lo que realiza un director de la institución.

Cada institución gerencia sus recursos productivos o talentos humanos, siempre viendo la visión y misión de cada institución, en función a ello lo manejan, en algunos casos, por no decir la mayoría de los casos, la principal discrepancia entre los términos empresa o institución y su competitividad en la determinación de la competitividad está influenciada por el componente humano, siendo el liderazgo un aspecto destacado. El éxito de una organización depende en gran medida de la eficacia de su dirección y gestión.

El estilo de direccionamiento corresponde como una dimensión ya que en la investigación el grupo o la organización estudiada es los docentes de la IES José Carlos Mariátegui de Ilave, ellos constituyen como el factor humano de la empresa, por ende, corresponde esa dimensión.

- El entrenamiento

La siguiente dimensión de la variable coaching educativo es el entrenamiento, en ello se lleva a cabo el asunto para realizar una serie de eventos como, capacitaciones, actualizaciones, cursos internos, monitoreos, etc., todo referente

al ensayo o entrenar propiamente dicha, en tal aspecto las personas de la organización o institución se congregan continuamente para los acuerdos o eventos a desarrollar o simplemente se juntan con participación activa para comunicarse de los ecuanímes concretos y otros aspectos que existe o se maneja en la organización todo ello para un buen desempeño del personal.

Chiavenato (1998) el entrenamiento desempeña un papel fundamental en las tareas y proyectos, ya que constituye el proceso mediante el cual los empleados adquirieron los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes necesarias para participar en el entorno laboral y llevar a cabo las responsabilidades exitosas asignadas.

El colectivo PYE (2015) señala que el entrenamiento constituye un conjunto de actividades de educación laboral que prepara al trabajador para desarrollar un cargo o una función dentro de una organización con mayor eficiencia. Respecto a ello el entrenamiento es un conjunto de habilidades y destrezas que posee una persona para la realización de las labores, trabajos y sistematizaciones, son como previas o denominado como ensayo siempre con un mentor o Coach, para que la actividad salga de la mejor manera posible. Dentro de ello se pueden afianzar su desempeño como trabajador o en cargo que ocupa, puesto que en ese entrenamiento se motiva, se enaltece la labor del trabajo, todo ello para lograr los objetivos previstos y para que la empresa marche bien.

El entrenamiento corresponde como una dimensión ya que en la investigación el grupo o la organización estudiada son los docentes de la IES José Carlos Mariátegui de Ilave, ellos constituyen como el factor humano de la empresa en donde realizan entrenamientos con la ayuda del coach que en este caso sería el director y los coordinadores en lo que respecta como la elaboración de documentos curriculares, en la institución existe los trabajos colegiados, reuniones, grupos de interaprendizaje, espacios por coordinaciones sea de letras, ciencias y tutoría ello afianza esta dimensión.

- **El acompañamiento**

La siguiente dimensión se titula como el acompañamiento, aquí se establece la compañía habitual en el proceso de trabajo por parte de los encargados o líder de

la organización o empresa, siempre enfatiza el apoyo moral en el marco de la visión y misión de la institución u organización considerando el desarrollo y crecimiento personal para afrontar las deficiencias debilidades que se pueden presentar en el trabajo, si se halla las deficiencias el lidere o coach esta presto a apoyar para reformular la idea o plan de acción.

La Fundación USAID (2023) señala que el acompañamiento consiste en brindar asesoría y asistencia personalizada y continúa al docente o promotor educativo comunitario en aula, donde el acompañante interactúa, a la vez, con los estudiantes. En función a ello, el líder de la organización debe emplear tales aspectos mencionados en el apartado anterior, quien ejerce este punto recae en el líder de la empresa o institución en donde lo acompañara paso a paso para una sólida formación por el bien de la institución.

El acompañamiento corresponde como la tercera dimensión ya que en la investigación el grupo o la organización estudiada son los docentes de la IES José Carlos Mariátegui de Ilave, ellos constituyen como el factor humano de la empresa en donde se realizan los acompañamientos correspondientes, impartiendo por el director de la IES, después por los coordinadores pedagógicos y los acompañantes pedagógicos enviados por el MINEDU, además de ellos esta dimensiones es consignada en un tema recurrente llamado monitoreo y acompañamiento pedagógico, que en teoría se debe realizar las ideas mencionada en el apartado anterior.

- **Los sistemas motivacionales**

La dimensión número cuatro denominado los elementos que componen los sistemas motivacionales incluyen la parte física, el cariño, la indagación/tesis, las respuestas aversivas, el agrado, la incorporación y la educación. Todo ello, responde netamente a la motivación intrínseca y extrínseca que posee cada persona y que necesita al momento de desarrollar el trabajo correspondiente en una empresa institución.

Los sistema motivacionales más recomendados y asumidos en una organización para generar mayor productividad sea el caso, son los aspectos hacendosos, que después de haber sido puesto en acción en la empresa, se debe visualizar una

mejoría de su autonomía personal del trabajador, es normal que los seres humanos tengamos dificultades y bajones emocionales, puesto que los problemas individuales siempre existen, esto puede afectar a la productividad de la empresa o institución, para ello el líder o coach debe estar preparado con las herramientas necesarias para dar soporte y ayuda necesaria a la persona.

El individuo está en todas condiciones para adaptarse en cuestiones cambiantes del entorno, los sistemas deben estar dotados de la capacidad para reconocer, almacenar, acceder y transmitir la información (Rodríguez, 2011). Por ende, el coaching educativo se define como un proceso destinado a potenciar tanto los aspectos positivos personales como profesionales en el desempeño diario de las responsabilidades, al mismo tiempo que identifica y desarrolla áreas de mejora. El coach tiene como función facilitar la exploración de diversas perspectivas en la práctica profesional escolar, ayudando a identificar temores y estimulando la visión del individuo.

Los sistemas motivacionales corresponden como la cuarta dimensión ya que en la investigación el grupo o la organización estudiada son los docentes de la IES José Carlos Mariátegui de Ilave, ellos constituyen como el factor humano de la empresa en donde se realizan las motivaciones necesarias a cada uno de los docentes, en su labor pedagógico, esto compartido por la directora, por los coordinadores pedagógicos y los acompañantes pedagógicos enviados por el MINEDU.

- **Los sistemas de trabajo**

Esta dimensión se relaciona directamente con las formas de actuar de cada uno de los integrantes de la empresa o institución, consignando a estas personas en su forma de trabajo, en su manera de actuar frente a las tareas enmendadas por el líder o coach, cada persona tiene diferentes habilidades lo que le diferencia en el trabajo, e inclusive la energía de la persona determina este factor.

Grover & Cañas (2011) definen los sistemas de trabajo como una combinación de individuos, información y equipos, diseñados con el propósito de llevar a cabo tareas valiosas a través de un proceso dentro de un ambiente laboral. Este entorno está moldeado por pautas, reglas y regulaciones establecidas por organizaciones empresariales, sindicatos y legislaciones nacionales e internacionales. En este

contexto, factores como la ingeniería del factor humano, el diseño de puestos de trabajo y sistemas de trabajo de alto rendimiento contribuyen a mejorar las condiciones de seguridad, bienestar y satisfacción, ejerciendo una influencia directa tanto en las personas como en los equipos que interactúan en este ámbito.

En una empresa o institución existen diferentes rubros de trabajo, según las habilidades y destrezas las personas son ubicadas, según el rango profesional suministrado y diferenciado, lo que le permite llevar a cabo de una manera positiva a la empresa.

Los sistemas de trabajo corresponden como la quinta dimensión ya que en la investigación el grupo o la organización estudiada son los docentes de la IES José Carlos Mariátegui de Ilave, ellos constituyen como el factor humano de la empresa en donde se realizan el orden y trabajo de los, coordinadores, personal administrativo y maestros según a sus especialidades y profesiones, tomando los cursos educativos que se imparten en una institución educativa secundaria. En la IES mencionada existen campos laborales para cada individuo que por su papel debe cumplir de acuerdo al perfil correspondiente.

1.1.2. La satisfacción laboral

Hoy en día existe variada de información respecto a la satisfacción laboral, por ello no se puede determinar con exactitud una definición o concepto que sea aceptada por los tratadistas o estudiadores de este tema que es la satisfacción laboral. Además de ello, en muchas oportunidades o situaciones son los autores interesados del tema plantean la definición según a los intereses comunes. Bueno considerando esa idea hay autores que asumen como a la satisfacción laboral como un informe o relación a la etapa emocional, impresiones o emociones afectivas del ser humano. Así, por ejemplo, Locke (1986) la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (p. 45), y para Chiavenato (2011) es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”. De ello, podemos sostener que el industrial o trabajador se siente orgulloso con su labor cuando desarrolla y realiza la misma acción de hacer un esfuerzo físico o mental, de ahí que la persona contempla sentimientos de dicha, goce o bienestar.

El término de satisfacción laboral puede ser explorado desde dos perspectivas, siendo la primera, llamada unidimensional. Es importante destacar que esta perspectiva no se limita a la simple suma de las diversas facetas que conforman el entorno laboral, sino que está intrínsecamente vinculada a ellas. La segunda es multidimensional, es la aproximación multidimensional, considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de los sujetos en relación con cada uno de ellos (Bravo, 2002).

Las dimensiones de la segunda variable (satisfacción laboral)

Las dimensiones de la variable la satisfacción laboral se desprende partir de las definiciones, teorías y características del tema mencionado, con lo que se trabajó para desarrollar la investigación y son las siguientes: El desempeño, el entorno y el compromiso. En la parte inferior se describen cada una de ellos.

- El desempeño

Esta dimensión hace referencia al trabajo sobresaliente que es manejado y desarrollado en equipo o grupo correspondiente, donde se ve los resultados del trabajo encargado o parecido y que estos encargos son informados oportunamente y frecuentemente al líder o jefe del grupo, empresa, organización, etc., además se evalúa con el agrado y la producción en la organización o empresa.

Los autores Robbins & Judge (2009) gestionan de manera directa el rendimiento al coordinar y organizar las acciones que, al incorporarse e integrarse, dan forma al procedimiento y comportamiento de los individuos involucrados en dicho proceso productivo. Por su parte, Echeverría (2000) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En ese sentido, es necesario e importante dar y detallar la estabilidad laboral a los trabajadores que vienen y entran a las empresas, organizaciones, instituciones, asociaciones, en todo ello tratando de brindar los más apropiados y adecuados beneficios según sea el caso de la ley y conforme al puesto que va a desempeñar u ocupar.

El desempeño de los trabajadores de la IES José Carlos Mariategui – Ilave, corresponde a los docentes con la función de dictado de clases a los estudiantes de La IES ya mencionada anteriormente, el desempeño es cumplir con los perfiles educativos planteados por MINEDU, que algunos son el de tener una programación anual, unidades de aprendizaje y sesiones. A parte de ello ayudar en el logro de los objetivos educacionales de la IES.

- **El entorno**

Es el lugar, contexto, ambiente, cercano, etc., donde se desempeña el trabajo de las personas, que de manera pacífica e ideal el dicho entorno debe ser y contener buen ambiente laboral y satisfacción positiva con el ambiente social.

El concepto “Un entorno laboral saludable es aquel donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad” (Cangilhem, 2010). A partir de ello, sostenemos que las personas que trabajan o se desempeñan con algún cargo dentro de la empresa o institución debe ser garantizada con todo el bienestar.

El entorno laboral siempre será relacionado a las condiciones ofrecidas por los entes correspondientes que viven en el centro laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. (Pérez, 2012). Por ello, las instituciones, empresas, organizaciones, etc. Cuidan razonablemente y cuidadosamente para que sus empleados puedan estar a gustos con su centro de trabajo o en el contexto que se desempeñan, quizá ofreciéndoles un cierto de incentivos o motivaciones, esto de acuerdo a las normas empleadas de un país o empresa.

El entorno laboral como una dimensión de esta investigación, reconoce a los docentes de la IES José Carlos Mariategui – Ilave, como trabajadores que cumplen una función de la docencia, y el entorno es la institución mencionada, en donde ellos docentes comparten con los demás miembros de esa organización, que son la plana jerárquica (directora, subdirectores, y administrativos), docentes (docentes de ciencias, letras y auxiliares de educación), estudiantes (1° de secundaria a 5° de secundaria) y padres de familia.

- **El compromiso**

La dimensión compromiso entra a tallar en una organización, empresa, institución, etc., en cargo o relación del establecimiento y la habilidad de la moral en el aspecto laboral, además de ello se plantea a un acuerdo entre las partes, en este caso el líder y seguidor o empleador o empleado.

El compromiso laboral se define como un estado en el cual un empleado se siente conectado con una organización específica, comparte sus objetivos y tiene el deseo de continuar siendo parte de ella como uno de sus miembros (Robbins & Judge, 2009). Además, Choi & Tang (2009) describen el compromiso docente como un vínculo psicológico que influye en la actitud y conducta de las personas, motivándolas a dedicar esfuerzos significativos para el beneficio de aquello en lo que están comprometidos de manera voluntaria.

También se refiere según CELPAX (2014) es una decisión personal que va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. La dimensión compromiso surge a partir del mismo interior de la persona y aporta un algo que lleva a la mejora y excelencia de la empresa.

Un trabajador arduo con la empresa se visiona sus capacidades y energías para lograr su propósito establecido al principio, algo que es de su interés personal y que pueda servir a la empresa o institución. Las personas comprometidas son aquellos seres humanos que dan la confianza necesaria a ser generosas, trabajan más de lo debido, ayudan a crear un ambiente de trabajo positiva y promueven el trabajo en equipo para lograr los objetivos.

Los docentes de la IES Jose Carlos Mariategui – Ilave, el compromiso que ellos tienen es con la educación del país, a cumplir con su labor como profesor de la educación básica regular, no solo ello existe una serie de normas que están vinculadas directamente con la mejora de la educación del país, entonces el compromiso que tienen los trabajadores o empleados de la institución mencionada es con los estudiantes, docentes, padres de familia para lograr una educación de calidad de los estudiantes.

1.2. Antecedentes

Portillo (2008) en su tesis, el propósito consistió en establecer la relación existente entre el coaching y el liderazgo visionario en los directivos de pequeñas y medianas empresas (PYME) en el municipio Maracaibo. Se consideró una población de 477 gerentes, con una muestra de 71, y se llegó a la terminación de que estos gerentes tienen las características de un coach eficaz y también las de un guía soñador. Sin embargo, se identificó una carencia en las funciones de consejero y entrenador. Además, se observaron deficiencias en la formulación de la visión y misión de la empresa.

Arzate (2013) el propósito del presente trabajo de investigación es presentar una propuesta innovadora para el desarrollo del trabajo áulico, mediante investigación-acción se logró realizar una reflexión sobre la práctica al implementar estrategias que incidieron directamente en el desempeño académico del alumnado, la evaluación de las estrategias aplicadas se realizó mediante una evaluación de 360° propia para evaluar las competencias como: Colabora con otros para generar proyectos innovadores y de impacto social, Usa su pensamiento crítico y creativo, Aprende de manera permanente, y Emplea las tecnologías de la información y la comunicación, los resultados nos permiten observar que los estudiantes lograron mejorar su desempeño académico al alcanzar el objetivo propuesto al inicio del curso de 8.0, por otro lado se favorecieron las competencias logrando un avance de 7.01% en un semestre.

Arqueros (2019) realizó una investigación en Madrid titulada el coaching educativo en las organizaciones, el propósito de ese trabajo fue estudiar los diferentes modelos que se aplican en la práctica del coaching y que permitan descubrir elementos para la mejora del funcionamiento, tomando en cuenta la conclusión que el coaching ha surgido como una necesidad en las organizaciones en las que los líderes deben cambiar su forma de funcionar para hacer frente a la nueva era de globalización.

Vásquez (2006) en su investigación titulada la relación entre rotación y satisfacción laboral, planteó como objetivo identificar la relación entre rotación y satisfacción laboral, con la investigación permitió demostrar que sí, existe dependencia por parte de la decisión del trabajador para abandonar la compañía y la satisfacción laboral percibida por el mismo, así como por el tipo de liderazgo que se ejerza en la supervisión de personal, lo más resaltante de esta tesis es que relaciona a la rotación de personal con la satisfacción laboral y el tipo de liderazgo ejercido por parte de la empresa, el cual tiene, una fuerte

influencia en la tasa de rotación de personal para el tema de estudio tiene una relación considerable sobre el nivel de rotación y las causas de la misma.

Becart y Ramirez (2016) en su trabajo de investigación titulada el impacto del coaching educativo en el desarrollo de competencias para la vida, su objetivo fue estudiar el impacto del coaching educativo en el desarrollo de competencias para la vida de estudiante de la educación superior, obteniéndose una conclusión general de que la metodología del coaching está asociada habitualmente con condiciones óptimas de implementación, resulta ser altamente adaptable a cualquier tipo de circunstancia organizacional, ya sea en términos de comodidad, número de integrantes de los grupos o condiciones de prospecto.

Veloz (2017) en su tesis denominada aplicación del coaching educativo empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora mundial adeco ecuador, el objetivo fue determinar los lineamientos a seguir que permitan la aplicación del coaching empresarial para mejorar el clima organizacional, se tuvo como resultado que el clima organizacional de Adecco hacen todos los miembros de la empresa, la propuesta de un modelo de coaching empresarial seleccionando el coach interno (directivos), que puedan ser responsables en la toma de decisiones y la forma de plantear, organizar, dirigir, controlar, tratar, respetar, valorar y motivar a los colaboradores.

Herrera (2011) realizó una investigación titulada estudio exploratorio descriptivo sobre prácticas de coaching desde el punto de vista del coachee en la Región Metropolitana de Chile, llegando a la conclusión de que el coaching se ha convertido en una disciplina utilizada ampliamente por todo tipo de organizaciones, tanto empresas, industrias consultores y servicios emplean esta intervención buscando la optimización del desempeño para fortalecer equipos de trabajo y ayudar el desarrollo profesional.

Pinedo (2021) en su trabajo de investigación titulada coaching educativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa José Abelardo Quiñones de El Porvenir, 2019, en ello se tuvo como propósito general determinar la relación que existe entre el coaching educativo y satisfacción laboral de los docentes de la institución mencionada, al terminar los resultados se concluyeron que el coeficiente de Rho Spearman es de $r = 0.573$, con una significancia de 0.000, en una $p < 0.05$, existiendo correlación positiva, por ello determinó que existe una relación significativa entre el coaching educativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa mencionada.

Quispe (2013) en su investigación titulada la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, en donde tuvo como objetivo establecer la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la RED N° 6, UGEL 01 – 2013, la conclusión a la que se arribó fue, que existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la red N° 6 de la UGEL 01.

Soro (2018) esta tesis doctoral nace con el propósito de ampliar conocimiento científico mediante la descripción de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento, estas buenas prácticas se han llevado a cabo en distintas etapas educativas de diferentes centros educativos de la geografía española, así, desde una perspectiva científica de corte cualitativo, concretamente desde un diseño descriptivo, se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Se aplica actualmente el coaching en el aula? ¿Se llevan a cabo iniciativas emprendedoras en las distintas etapas educativas? ¿De qué manera se desarrollan? ¿Cómo lo vive el alumnado? ¿Y el profesorado?, El análisis de los datos se ha llevado a cabo mediante la organización de los mismos en unidades de análisis, códigos y categorías para comprender el objeto de estudio y poder relacionarlo con la teoría, de igual forma, para considerar las actuaciones seleccionadas como buenas prácticas, ha sido ineludible que éstas hayan cumplido los nueve criterios que seleccionamos previamente de la revisión del marco teórico, finalmente en el proceso de descripción de las mismas podemos observar los pasos detallados de cómo se desarrollaron en el aula, pero también, la vivencia del profesorado y el alumnado desde el sentido de realidad de su propia idiosincrasia.

Barbarán (2019) en un mundo competitivo y cambiante en que vivimos es de vital importancia que el docente desarrolle conocimientos y habilidades para tener un desempeño eficiente en la actividad docente y en el proceso de enseñanza- aprendizaje, la investigación adopta un enfoque descriptivo con diseño correlacional, de naturaleza transversal, dirigida a una muestra de 30 docentes a quienes se les administró una encuesta. Los datos fueron sometidos a análisis mediante el software SPSS 20, empleando Tau-b de Kendall y Rho de Spearman para contrastar las hipótesis. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa de 0.798 entre el coaching educativo y el desempeño docente.

Rondinel y Quispe (2013) en su trabajo de investigación realizada tuvo por ecuánime establecer la relación de coaching y con el liderazgo del director desde el punto de partida de los docentes de la I.E. “Herman Busse de la Guerra UGEL N° 02, Los Olivos – 2013, llegándose a la conclusión principal que es evidenciada en el trabajo y entra que existe relación entre el coaching y el liderazgo del director con las siguientes estadísticas del resultado ($\chi^2=17.666$, $gl=6$, $p<0.01$).

Martel (2018) en su trabajo de investigación de maestría titulada coaching educativo y desempeño de los docentes, siendo su objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño docente y se arribó a la conclusión de que el coaching educativo influye significativamente en el desempeño docente con Rho Spearman = 0.517.

Hinojosa (2019) en su investigación titulada El coaching y el Clima Organizacional de los docentes en la I.E. N° 4010 Callao - 2017 de posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal se plantea como objetivo describir si existe relación entre el coaching y el clima organizacional de sus docentes, obteniendo y llegándose a la conclusión de que el nivel de su percepción de participación en el Clima Organizacional de los docentes se encontró entre 33.3% a veces y 27.8 % casi nunca se sienten parte de un adecuado clima organizacional por lo cual se requiere la acción de Coaching para consolidar la intervención del docente tanto en asuntos pedagógicos, reuniones para coordinación de aula y actividades extracurriculares que se realizan.

Bocanegra y Gago (2021) en su publicación tuvo como propósito analizar la influencia del coaching educativo en las competencias digitales de los educadores de la IE San Juan, Trujillo, en 2021, además la investigación se encuadra en un diseño básico, de tipo no experimental, de corte transeccional descriptivo correlacional causal, después los resultados revelaron un dominio del coaching educativo en el nivel alto (96.5%), con una menor presencia en el nivel medio (3.5%), en cuanto a las competencias digitales docentes, se observó un dominio en el nivel alto (77.9%), con una menor presencia en el nivel medio (22.1%), además se obtuvo un coeficiente de correlación (ρ) de 0.416, con un valor de $p<0.01$, en resumen, el coaching educativo incide en un 41.6% en las competencias digitales docentes, mientras que el 58.4% de estas competencias se atribuyen a otros factores.

Mendoza (2018) en su tesis titulada Programa de Coaching Pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un Instituto Superior Tecnológico del distrito de Ate de postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, realizando una investigación tipo aplicada que desde una perspectiva diferente integra los métodos cuantitativos y cualitativos para estudiar el problema educativo, llegando a la conclusión de que lo propuesto contribuye a la mejora sobre los fundamentos psicológicos, pedagógicos y socioeducativos utilizados por los docentes, indicando que este debe de orientar la labor formativa a fortalecer las habilidades integrales del estudiante desde la parte afectiva – emocional y cognitiva, al revisar el informe de esta investigación corroboran que el programa de coaching se puede aplicar en otras áreas de tal manera que potencia del docente la motivación vocacional, competencias comunicativas y la creatividad con el objetivo de fortalecer la formación del estudiante.

Ulloa (2019) en su investigación titulada coaching educativo y liderazgo transformacional en los docentes, donde su objetivo general fue determinar la relación existente el coaching educativo y liderazgo transformacional de los docentes, concluyéndose que el coaching educativo y el liderazgo transformacional en los docentes con un $Rho= 0.543$, y un $p= 0.000$ ($p<0.05$), existiendo correlación moderadamente positiva, por ello asumió que se relacionan significativamente.

Salinas (2014) en su tesis titulada el coaching y su influencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa de la Ciudad de Tacna en el año 2014, donde tuvo como objetivo determinar de qué manera el coaching educativo influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital ya mencionada, en ello se arribó a la principal conclusión que la habilidad del coach en el proceso interventivo junto con el tipo de cultura organizacional o entorno en el que se desenvuelve el ejecutivo, es crucial para la realización de una efectiva intervención que demuestre la eficacia del coaching en las organizaciones, más aún cuando estas son instituciones del estado peruano.

c realizó la investigación titulada Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de la franquicia Pizza Hut-Real Plaza- Trujillo, donde el objetivo fue determinar la influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral, llegando a la conclusión que conviene destacar que se cita esta investigación por estudiar el coaching



como una variable fundamental que vincula estrechamente al trabajador con la empresa y lo lleva a la satisfacción laboral.

Cruz (2022) en esta tesis, se investigó la relación entre el coaching educativo y la cultura organizacional, centrándose en 59 maestros de la red educativa de Pitumarca, Cusco, en 2021, además se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo correlacional-causal de igual manera la población fue encuestada mediante un muestreo por censo, utilizando encuestas y cuestionarios validados por juicio de expertos y el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente los resultados, obtenidos a través de un modelo de regresión lineal, revelaron una influencia significativa del coaching educativo en la cultura organizacional de los maestros, con un p-valor de $0,000 < 0,05$, viendo el otro la bondad de ajuste se evaluó mediante los coeficientes r y r cuadrado, indicando que una implementación adecuada del coaching educativo predice una variación significativa en la cultura organizacional.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Los problemas de insatisfacción laboral desencadenan una serie de efectos dentro de la organización, que ocasiona tensión dentro del ambiente laboral, debido a las fuerzas que actúan externa e internamente en el individuo, y que provoca un comportamiento que difiere de los objetivos y metas de la organización (Rivero, 2015).

Prosiguiendo con las ideas plateadas como problema tenemos lo siguiente, que asumiendo que la insatisfacción laboral es un aspecto dañino para una organización, institución, empresa, asociación e incluso para el desarrollo de un país, por ello debe ser eliminado justamente para lograr y desarrollar los objetivos planteados, la pregunta es ¿cómo eliminamos? Quizá datando algunos componentes o instrumentos que pueden servir como estrategia del coaching educativo que determine y desenvuelvan los aspectos motivacionales para así lograr aspectos positivos de la organización que han sido un problema individual y colectivo en una institución. Al respecto, Robbins y Judge (2009) señalan que una persona con un alto nivel de satisfacción en el trabajo mantiene sentimientos positivos acerca de su trabajo, mientras que una persona con un nivel bajo tiene sentimientos negativos. Por ello, la descripción en el apartado interior calza con esta idea mencionado del autor.

Yendo a un aspecto más específico del problema en la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave; se apreció las situaciones e indicadores mencionados en el apartado anterior, mencionando los aspectos más relevantes presenciados y observados como: la motivación baja o limitado por parte de los líderes educativos; otro es la ausencia de comunicación y si existe es mínimo, los grupos de docentes que tienen malas

relaciones interpersonales, las improvisaciones al momento de dar a conocer sus recursos o materiales de trabajo para la enseñanza- aprendizaje; algunas actividades que no son cumplidas y que a última hora lo modifican, la falta de compañerismo, existencia de individualismo, todo ello causa este problema. Este estudio se dirige a la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave, porque se ha logrado detectar el escaso adiestramiento respecto a la guía de estándares de gestión y pedagogía y ello afecta a la satisfacción laboral.

El líder pedagógico no suministra con responsabilidad un espacio o ambiente de confianza en el que estudien a cómo lograr los objetivos educacionales de cada uno los docentes, bueno si existe ello, pero no lo hacen como es las horas colegiadas, y esto se va a un acuerdo sin armonía y a un ambiente independiente y aislado que involucra insuficientes congruencias para monitorear y acompañar al personal en el progreso de deberes, en agregación, se concibe el alejamiento del coaching educativo como habilidad motivacional en la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave.

Por lo expuesto, el reto de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave , debe lograr la satisfacción laboral de los docentes a través del coaching educativo para que los docentes de la IES estén bien como personas, y que dicten sus clases a los estudiantes muy motivados y compartan experiencias de manera organizada y grupal, para lograr la eficiencia organizacional y con todo ello poder abastecer y satisfacer las demandas y necesidades de los educandos con una muestra de actitud positiva e innovadora con todo ello lograr todos los objetivos educacionales.

Además, esta idea de trabajo debe partir de la dirección y en ello están los de la plana jerárquica y los administrativos del colegio conjuntamente con los docentes e incluso estudiantes y padres de familia, son quienes deben abocarse y desarrollar las características del tema para regir ras con ras a los docentes y instituir prototipos determinados de coaching educativo, frente a ello planteamos la definición general y específica:

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el grado de correlación entre coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estilo de direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021?

¿Cuál es la relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021?

¿Cuál es la relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021?

¿Cuál es la relación entre el sistema motivacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021?

¿Cuál es la relación entre el sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021?

2.3. Justificación

En la emblemática IES “JCM” de distrito de Ilave, en la provincia del Collao de la región de Puno, en gran número de docentes se pudo observar un descontento total sobre su trabajo, una insatisfacción inminente sobre el desempeño laboral en la institución educativa, y otro de los indicadores es respecto a la directiva o plana jerárquica que no logra a tomar importancia de cómo mejorar ese aspecto o problemática.

Por los indicadores mencionados anteriormente se realizó esta investigación científica, donde nos dio a conocer aspectos primordiales y esenciales consignados como problema que tiene sobre el coaching educativo, este con su relación con la satisfacción laboral, tomando como referente a los docentes de las instituciones pertenecientes a la IES “JCM”.

En la provincia el Collao de la región de Puno existen mínimos estudios y trabajos de investigación que tratan en forma global el grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral, lo que no permite percibir con coherencia el estado

profesional en que se encuentran los miembros de la comunidad. La deficiencia o no hallado de un estudio restaurado, considerando los problemas de docentes respecto al desconocimiento del último dominio en el MBDD.

Este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a la IES “JCM” de Ilave y su jurisdicción de la mencionada provincia, situándolos de una forma pertinente a las actividades de coaching educativo en los docentes, que ayude a perfeccionar la satisfacción laboral. Además de una propuesta de guía para el coaching educativo, que oriente a una forma sencilla, pero de calidad en la satisfacción laboral en sus funciones educativas.

Estos datos servirán para realizar una propuesta de monitoreo pedagógico para el desempeño docente en la UGEL el Collao Ilave, la cual puede ser utilizada por las autoridades correspondientes a los sistemas de control docente.

Al aspecto al importe supuesto, se llenaron algunos vacantes de discernimiento en lo referente al coaching educativo. En cuanto a la práctica, la ejecución del coaching educativo en la IES “JCM” Ilave, permitió que los docentes tengan un desempeño laboral más eficaz y eficiente con su trabajo como docente de aula, considerando sus obligaciones como parte de MINEDU, ello se logró a partir de un trabajo de arduo cumplimiento.

Concerniente a ello, el coaching educativo se plantea como una propuesta de solucionar las dimensiones respectivas de la variable satisfacción laboral que son el desempeño, entorno y compromiso. En cuanto a la excelencia metodológica, esta investigación permitió trazar y obtener los materiales de recolección de información de formas más real y justa.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

2.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estilo de direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

Determinar la relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

Determinar la relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

Determinar la relación entre el sistema motivacional de la organización y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

Determinar la relación entre el sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 2021, es positiva alta.

2.5.2. Hipótesis específicas

La relación entre el direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021, es positiva alta.

La relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.



La relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

La relación entre el sistema motivacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

La relación entre sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

Región: Puno

Provincia: El Collao

Distrito: Ilave

Localidad: Institución Educativa Secundaria emblemática “José Carlos Mariátegui”, Jr. Ica N° 510.

Región geográfica: Sierra

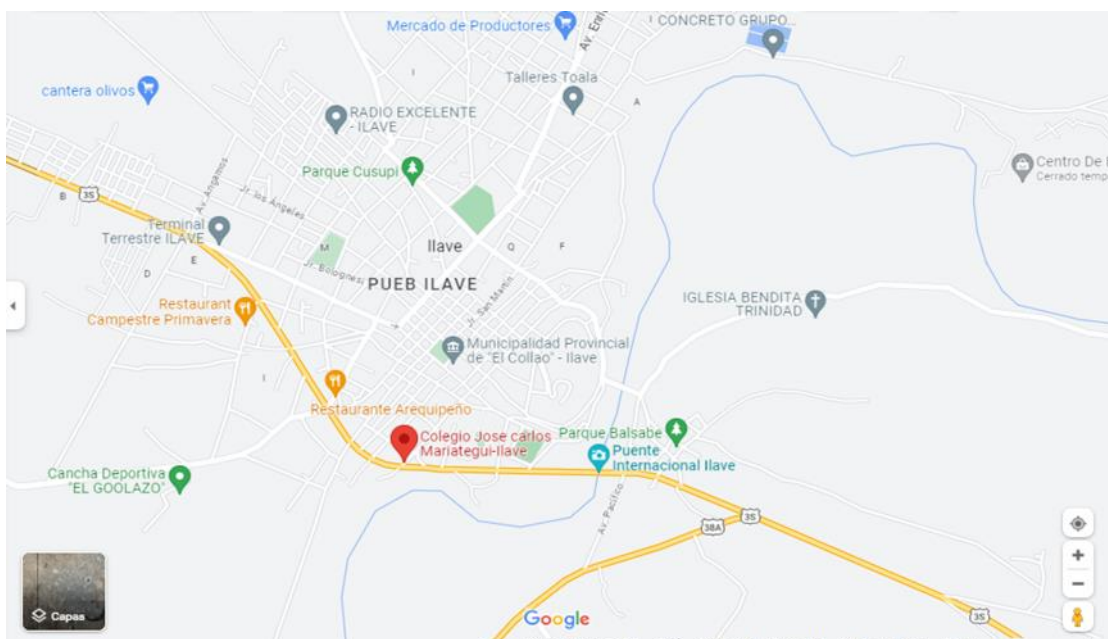


Figura 1. Ubicación de la IES "JCM" Ilave

Fuente: google maps

Esta investigación se realizó en la Institución Educativa Secundaria Emblemática “Jose Carlos Mariátegui” del distrito de Ilave, provincia el Collao, región Puno.

3.2. Población

Respecto a este punto de la población, pues estuvo constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Secundaria Emblemática “José Carlos Mariátegui” considerando a los docentes de área de letras 41 y de área de ciencias un total de 40, considerando a los docentes de AIP, del distrito de Ilave, provincia el Collao.

$$N = 81$$

3.3. Muestra

Se trabajó con toda la población constituida de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de Ilave, provincia el Collao que haciende los 81 docentes.

En este trabajo de investigación se manejó la muestra y modelo censal, porque se asumió y eligió el 100% de la urbe estimada con un noto manejable, es decir son solo 81 docentes. Charaja (2018) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Para elaborar la tabla de muestra se aplicó diferentes aspectos matemáticos, que nos permitió ordenar la muestra de estudio, quedando la tabla de la siguiente forma.

Tabla 1

Muestra de estudio.

Institución Educativa IES “JCM”	Varones	Mujeres	Total
A. LETRAS	25	16	41
A. CIENCIAS	27	13	40
TOTAL	52	29	81

Fuente: Nómina de personal docente de la IES “JCM” 2021

De allí, que la población a estudiar es de 81 docentes de los cuales 52 son varones y 29 son mujeres viendo ambas áreas, sea ciencias y letras, y se precisa como censo por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.4. Método de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

Para esta investigación se tomó según el propósito de la investigación que se realizó corresponde a la investigación básica, por cuestiones de profundidad y dificultad.

Carrasco (2006) las investigaciones básicas se caracterizan por no tener propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el desarrollo del conocimiento científico, además, los resultados de la investigación son conocimientos teóricos de la realidad que se investiga, por ende, es el caso de la investigación que se realizó.

Para Charaja (2018) las investigaciones no experimentales se caracterizan porque los datos se recogen tal como se presenta el fenómeno o evento en la realidad, sin la intervención del investigador, por ello la investigación que se realizó, ya que el objetivo de estudio es la determinación del grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021.

3.4.2. Enfoque de investigación

El enfoque que se abordó en el estudio fue lo cuantitativo debido a que se obtuvo la recopilación de datos para medir el suceso de estudio; acerca de ello, Hernández et al. (2014) señala que el enfoque cuantitativo emplea la recogida y el análisis de datos que respondan a las preguntas planteadas en la investigación y que permitan probar las hipótesis propuestas previamente, confiando en la medición numérica, el cálculo y en el uso frecuente de la estadística para determinar con precisión modelos de comportamiento en una población, de igual manera fue el caso de la investigación que se realizó del objetivo mencionado anteriormente.

3.4.3. Metodología de la investigación

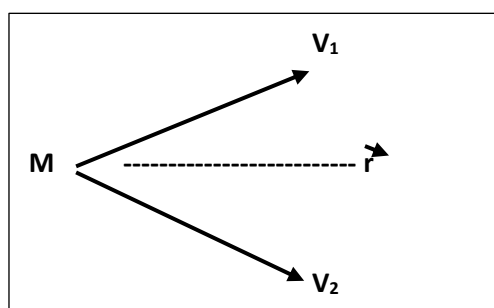
La metodología de investigación que se aplicó en el siguiente estudio fue el método analítico. Según Charaja (2018) recomienda a los investigadores trabajar con el método analítico para las investigaciones correlativas, diagnósticas y comparativas.

3.4.4. Diseño de investigación

Según Cancela et al. (2010) los estudios correlacionales engloban aquellos en los que se busca describir o elucidar las relaciones existentes entre las variables más relevantes, utilizando para ello coeficientes de correlación. A partir de ello se asume que estos coeficientes de correlación son hitos rigurosos que ayudan y con las ideas respecto al grado, intensidad y dirección de covariables.

Según Hernández et al. (2014) se tomó en cuenta las investigaciones con diseños transeccionales correlacionales puesto que, el propósito de este diseño es exponer conexiones entre dos o más clases, ideas o factores en un instante específico. Dentro de estos esquemas, se examina (enfoque cuantitativo) o se explora (enfoque cualitativo) la conexión entre variables en un punto en el tiempo. Es lo que se hizo en la investigación la relación entre coaching educativo y satisfacción laboral.

El diseño de investigación es el siguiente:



M: muestra

V1: coaching educativo

V2: satisfacción laboral

r: correlación

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a) La descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Variable 1

El coaching educativo

Variable 2

La satisfacción laboral

Tabla 2

Sistema de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable V1: El Coaching Educativo	Estilo De Direccionamiento	<ul style="list-style-type: none"> - El direccionamiento de la IES es a través del ejemplo. - El director cumple con sus funciones de modo adecuado. - El director es un coach (motivador, líder estratégico). - El director tiene conocimientos sobre las características que debe reunir un coach.
	Entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Los especialistas cumplen con sus labores presentando productos. - Usted es un coach en su relación con los usuarios.
	Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Realizan cursos internos para el personal sobre entrenamiento en coaching. - Se reúnen frecuentemente para desarrollar sesiones de motivación. - Realizan actividades externas de formación.
	Sistemas Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - A usted le informan sobre los objetivos concretos cuando le encomiendan responsabilidades. - Las reuniones donde usted participa están orientadas al desempeño y satisfacción laboral
	Sistema De Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - El acompañamiento del director o de algún “superior” es frecuente. - El acompañamiento sirve para observar el crecimiento y desarrollo personal y laboral. - El acompañamiento es útil para reformular planes de acción. - Le informan sobre los resultados del acompañamiento.

Variable V2: la satisfacción Laboral	Desempeño	<ul style="list-style-type: none">- El trabajo predominante en la institución es en equipo.- Los resultados del trabajo son informados frecuentemente.- Estoy especializado(a) en el trabajo que realizo.- Me siento a gusto con el trabajo que realizo
	Entorno	<ul style="list-style-type: none">- la satisfacción con la duración de tu trabajo.- la conformidad con los conocimientos que tienes sobre la labor que cumples.- la conformidad con las habilidades que tienes sobre la labor que cumples.- la conformidad con las posibilidades de aplicación de tus conocimientos, habilidades y destrezas existentes en tu trabajo.- la conformidad con la remuneración según tu desempeño.
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none">- En el lugar donde laboras existe buen clima institucional.- Te sientes satisfecho con el ambiente social que existe en tu trabajo.- Las condiciones físicas (ambientales, ruido, espacio) son adecuadas. - Te sientes comprometido con tu institución.- Practicas la moral laboral en tu institución mientras te desenvuelves como profesional.- Te interesas por la producción de tu institución en el puesto en el cual te desenvuelves.- Hablas bien de tu institución con otras personas.

Fuente: variables y dimensiones de la investigación.

b) Descripción detallada del uso de materiales, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos y dispositivos de investigación se seleccionan considerando a las variables de la investigación y corresponde a elegir la forma más confiable y válida.

3.5.1. Técnicas de la investigación

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta, para recoger la información y conocimiento. Según Tamayo (2008) la encuesta que permite desarrollar y dar respuestas a problemas en cuestiones descriptivos, así como el de relacionar las variables, todo ello después de recoger sistemáticamente la información según el diseño presentado y establecido para que asegure el rigor de la información obtenida.

A partir de ello, para la primera variable de la investigación **coaching educativo** y segunda variable **satisfacción laboral** se utilizaron la técnica de encuesta.

Según Likert (2005) esta técnica tiene que ver con una serie de ítems estructurados como juicios o afirmaciones, en los que se solicita la opinión de los individuos investigados y los instrumentos aplicados a los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, fueron dos encuestas.

3.5.2. Instrumentos de la investigación

El instrumento de la investigación que se utilizó en la investigación fue el cuestionario. Según Hernández et al. (2014) el cuestionario es el más utilizado para recoger los datos en una investigación, en donde se establece varias preguntas de una o más variables que se va medir.

A partir de ello, para la primera variable de la investigación **coaching educativo** y segunda variable **satisfacción laboral** se utilizaron el instrumento de investigación denominado el cuestionario.

El instrumento que se utilizó para la primera variable fue el cuestionario de coaching educativo elaborado por Rivero (2015) que consta de 22 preguntas basado en indicadores, que después de ello corresponde como ítems. Además de ello, para la escala de valoración fue utilizado el tipo Likert y los calificativos van de uno (totalmente en desacuerdo) a cinco (totalmente de acuerdo) en una escala ordinal, acotando a ello se sostiene por varias investigaciones que la escala de Likert es factible para medir las actitudes de los docentes.

Instrumento 1: Cuestionario sobre Coaching Educativo

- **Autor:** Riveros (2015)
- **Dimensiones:** Direccionamiento, acompañamiento, entrenamiento, sistemas motivacionales, sistema de trabajo.
- **Número de ítems:** 22 para las cuatro dimensiones
- **Aplicación:** Individual
- **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

- **Validez:** Por juicio de expertos
- **Confiabilidad:** El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.863

El siguiente instrumento que se utilizó para la segunda variable, también fue un cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Robbins (2009) que consta de 12 preguntas basado en indicadores, que después de ello corresponde como ítems. para la escala de valoración e empleó el formato Likert, donde las calificaciones oscilan entre uno (expresando total desacuerdo) y cinco (expresando total acuerdo), en una escala ordinal.

Instrumento 2: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

- **Autor:** Robins (2009)
- **Dimensiones:** Desempeño, Entorno y compromiso.
- **Número de ítems:** 12 para las cuatro dimensiones
- **Aplicación:** Individual
- **Tiempo de aplicación:** 15 minutos
- **Validez:** Por juicio de expertos
- **Confiabilidad:** Alfa de Cronbach de 0.854

Los cuestionarios se aplicaron a los docentes de la IES JCM de Ilave, vía virtual a través de la herramienta digital encuesta de Google Forms, en el cual se subieron las preguntas con sus respectivas alternativas y las respuestas se guardaron en una base de datos de la misma plataforma, se aplicó la encuesta virtual, enviándose un link por la situación de COVID – 19, ya que no se podía desarrollar de manera presencia, además de ello fue establecida por las autoridades.

3.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Hernández et al. (2014) En relación con la validez, indican que esta se relaciona con "el nivel en que un instrumento efectivamente evalúa la variable que tiene la

intención de medir" (p. 201). En términos simples, un instrumento de medición es considerado válido cuando efectivamente mide lo que se propone medir.

Tabla 3

Validez del instrumento I.

N° Expertos	Coaching Educativo										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Dra. Katty M. Calderón Quino	1.5	1.5	1.5	1.5	2	1.5	2	2	1.5	2	17
Mgtr. Reynaldo Cutipa Luque	1.5	1.5	2	2	1.5	1.5	1.5	1	1.5	1.5	15.5
Lic. Yefree Chambi Gutiérrez	2	2	1.5	2	1.5	1.5	1	1.5	1.5	1.5	16

Fuente: Validación del instrumento de investigación

Tabla 4

Validez del instrumento II.

N° Expertos	Satisfacción Laboral										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Dra. Katty M. Calderón Quino	1.	2	2	1.	2	1.	1.	1.	1.	2	17
Mgtr. Reynaldo Cutipa Luque	2	1.	1.	1	1	1.	2	1.	1.	1.	15
Lic. Yefre Chambi Gutiérrez	2	2	1.	2	1.	1.	1	1.	1.	1.	16

Fuente: Validación del instrumento de investigación

Tabla 5

Valores de niveles de validez.

Valores	Niveles de validez
2.0	Excelente
1.5	Bueno
1.0	Regular
0.5	Deficiente
0.0	Deficiente

Fuente: Validación del instrumento de investigación.

Tabla 6

Decisión del experto.

Descripción	Puntaje	Decisión
El instrumento debe ser reformulado totalmente	01-10	
El instrumento requiere de algunos ajustes	11-15	
El instrumento es adecuado para medir la variable	16-18	X
El instrumento es excelente para medir la variable	19-20	

Fuente: Validación del instrumento de investigación.

A partir de las tablas anteriores se visualizan los resultados de la validación, para ambos instrumentos, señalan un valor de 1.5 equivalente a 16-18 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de validez bueno. Por lo tanto, podemos señalar que, los instrumentos están adecuados para medir la variable.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición está referida a la gradualidad, que al aplicarse varias veces al mismo sujeto u objeto genera iguales resultados (Hernández et al., 2014).

Para evaluar la confiabilidad, se aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Según los resultados obtenidos, ambas herramientas muestran un nivel de confiabilidad elevado.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad.

Rango	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruiz, C. (2002)

Los resultados de confiabilidad en cada instrumento se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 8

Confiabilidad de instrumentos.

N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach
1	Coaching educativo	0.863
2	Satisfacción laboral	0.854

Fuente: Alfa de Cronbach

Los valores obtenidos atribuyen a que pueden ser aplicados puesto que el resultado de alfa de Cronbach señala un valor 0.854-0.863 respectivamente, que puede ser interpretado un nivel de validez muy bueno. Por lo tanto, se señaló que, los instrumentos fueron confiables y aplicados en la investigación realizada.

De esta manera emitieron los resultados, que se muestran en la tabla siguiente:

Continuando con ello, para determinar y desarrollar de manera óptima la investigación se desarrolló lo siguiente:

Primero: Se tabularon y se diseñaron las tablas de distribución porcentual, y el programa.

Segundo: Para plantear las tablas se trazaron las estadísticas correspondientes en el trabajo de investigación. **Tercero:** Las tablas y figuras fueron desarrolladas en función al análisis e interoperación de las mismas, considerándose el marco teórico, y los antecedentes de la investigación.

c) Aplicación de prueba de estadística

Para comprobar la verdad de la hipótesis planteada, el procedimiento estadístico será el siguiente:

Determinación de las hipótesis estadísticas:

Para comprobar la verdad de la hipótesis planteada se proceda de la siguiente manera de determinar las hipótesis estadísticas:

Primero existe un determinado grado de correlación

$$H_a = R_{xy} = 0$$

$$H_o = R_{xy\neq} \neq 0$$

Segundo margen de error que se asume

$$\alpha = 0,05$$

Tercera prueba estadística que se aplicará

$$x = \frac{n \sum fxydx dy - (\sum fxdx)(\sum fydy)}{\sqrt{(n \sum fxd_y^2 - (\sum fxdx)^2)(n \sum fyd_y^2 - (\sum fydy)^2)}}$$

Cuarto la escala de valoración del coeficiente de correlación de Karl Pearson, según a ello se tomó la decisión respectiva.

Tabla 9

Escala de correlación.

Escala cuantitativa	Escala cualitativa (significado literal)
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Una vez realizado la recolección de datos, se sistematizó en el software estadístico SPSS en ello se procesó los datos por ende como resultado se obtuvo tablas y figuras que muestran valores de las hipótesis planteadas así mismo, se interpretó cada resultado.

Primero, se da a conocer el resultado de la primera variable y después la segunda variable.

En segundo punto, se posee resultados de ambas variables y de las dimensiones de la variable independiente con la variable Satisfacción Laboral, se da a conocer el grado de correlación de estas a través de la correlación de Pearson (r) y la regresión lineal del coeficiente, por ello, se realiza la prueba de hipótesis estadística y aceptación de hipótesis.

Para ir concluyendo, en este apartado se presenta la discusión de los efectos derivados de la presente investigación.

Tabla 10

Resultado de la variable coaching educativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	45	55,6	55,6	55,6
Totalmente de acuerdo	36	44,4	44,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de coaching educativo obtenidos del programa estadístico SPSS.

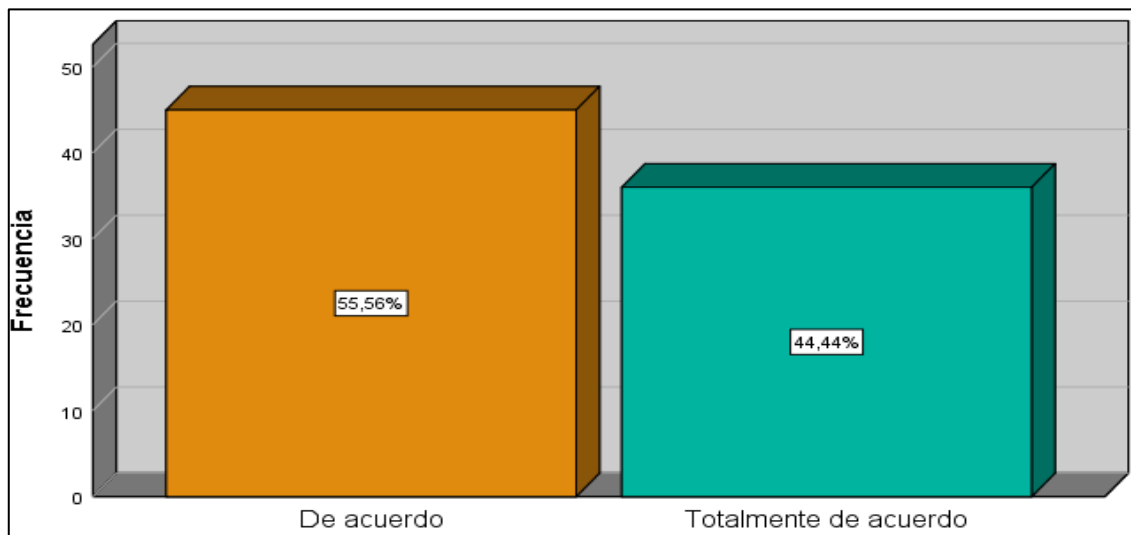


Figura 2. Resultado de coaching educativo.

Fuente: Resultados de coaching educativo obtenidos del programa estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

En la tabla 10 y en la figura 2 del 100% de los docentes encuestados se observa que el 55.56% de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave indican la escala *de acuerdo*; el 44,44% *totalmente de acuerdo*, de la variable coaching educativo. Esto indica que, la mayor parte de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave desarrollan, optimizan sus formas de enseñanza y se adecuan a los sistemas de trabajo, motivacionales, direccionamientos, entrenamiento y acompañamiento que son importantes para destacarse un docente de calidad.

Tabla 11

Resultado de la dimensión Estilo de Direccionamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	4	4,9	4,9	4,9
	De acuerdo	23	28,4	28,4	33,3
	Totalmente de acuerdo	54	66,7	66,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la dimensión estilo de direccionamiento obtenidos del programa estadístico SPSS.

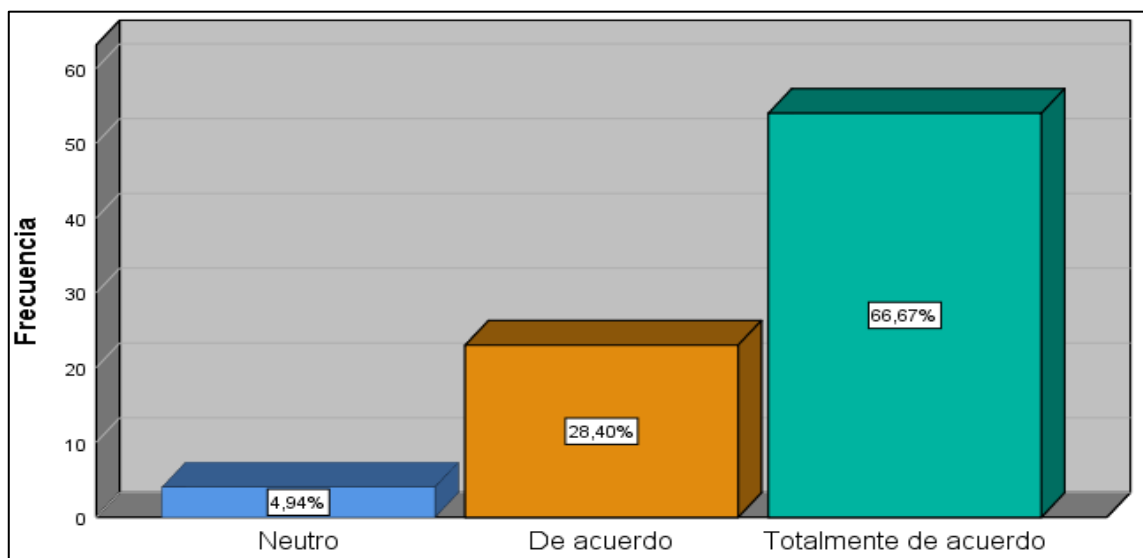


Figura 3. Resultado de la dimensión estilos de direccionamiento.

Fuente: Resultados de la dimensión estilo de direccionamiento, obtenidos del programa estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

En la tabla 10 y en la figura 3 del 100% de los docentes encuestados se observa que el 66.67% de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave señalan estar *totalmente de acuerdo*; el 28.40% *totalmente de acuerdo*, y una minoría de 4.94% indican *neutro*. Por lo tanto, la mayoría de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave señalan estar totalmente de acuerdo con los estilos de direccionamiento que les permite desenvolverse mejor en sus aulas.

Tabla 12

Resultado de la dimensión entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	9	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	34	42,0	42,0	53,1
	Totalmente de acuerdo	38	46,9	46,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la dimensión entrenamiento obtenidos del programa estadístico SPSS.

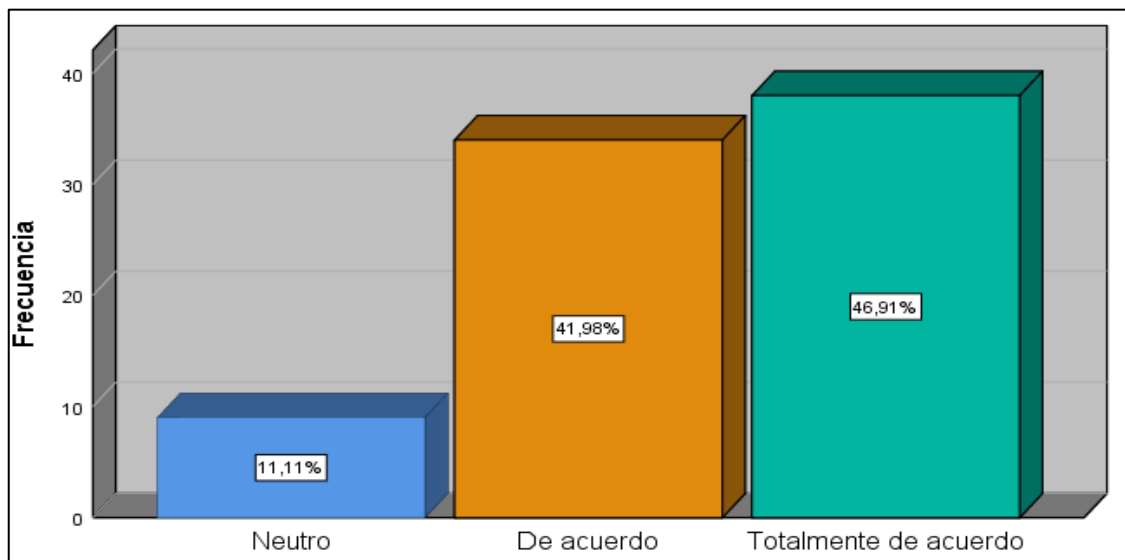


Figura 4. Resultado de la dimensión entrenamiento.

Fuente: Resultados de la dimensión entrenamiento, obtenidos del programa estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

En la tabla 11 y en la figura 4 del 100% de los docentes encuestados se observa que el 46.91% de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave indican estar *totalmente de acuerdo*; el 41.98% *de acuerdo*, y una minoría de 11.11% indican *neutro*. Por lo tanto, la mayoría de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave señalan estar totalmente de acuerdo con los entrenamientos que llevan en las actividades internos y externos.

Tabla 13

Resultado de la dimensión acompañamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	6	7,4	7,4	7,4
	De acuerdo	29	35,8	35,8	43,2
	Totalmente de acuerdo	46	56,8	56,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la dimensión acompañamiento obtenidos del programa estadístico SPSS.

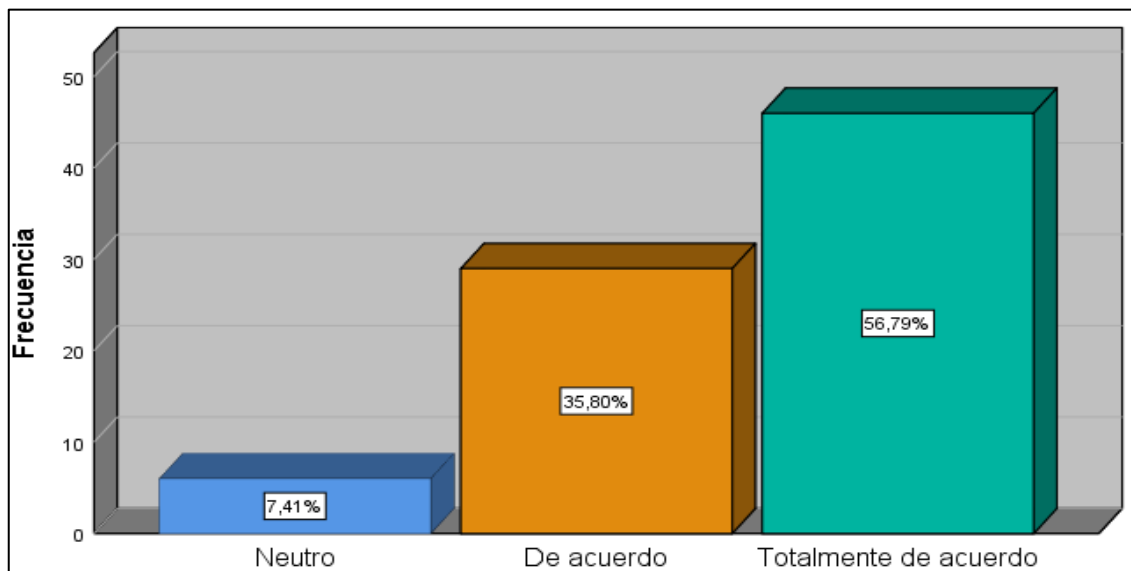


Figura 5. Resultado de la dimensión acompañamiento.

Fuente: Resultados de la dimensión acompañamiento, obtenidos del programa estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

En la tabla 12 y en la figura 5 del 100% de los docentes encuestados se observa que el 56.79% de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave indican estar *totalmente de acuerdo*; el 35.80% *de acuerdo*, y una minoría de 7.41% indican *neutro*. Por lo tanto, la mayoría de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave señalan estar totalmente de acuerdo con el acompañamiento que tienen los docentes.

Tabla 14

Resultado de la dimensión de sistemas motivacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,2	1,2	1,2
	Neutro	6	7,4	7,4	8,6
	De acuerdo	31	38,3	38,3	46,9
	Totalmente de acuerdo	43	53,1	53,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la dimensión acompañamiento obtenidos del programa estadístico SPSS.

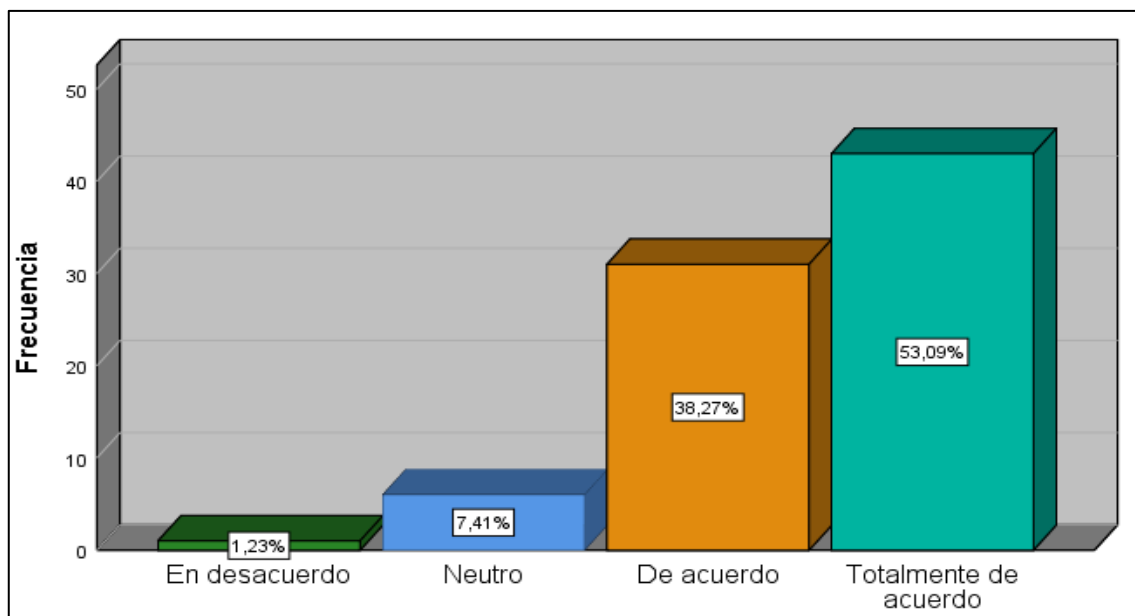


Figura 6. Resultado de la dimensión sistemas motivaciones.

Fuente: Resultados de la dimensión sistemas motivacionales, obtenidos del programa estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

En la tabla 13 y en la figura 6 del 100% de los docentes encuestados se observa que el 53.09% de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariategui, Ilave indican estar *totalmente de acuerdo*; el 38.27% *de acuerdo*; 7.41% indican *neutro* y el 1.23% señalan estar *en desacuerdo*. Por lo tanto, la mayoría de los docentes de la institución

educativa José Carlos Mariátegui, Ilave indican estar totalmente de acuerdo con los sistemas motivacionales que les motiva económicamente y a nivel profesional.

Tabla 15

Resultado de la dimensión sistema de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	3,7	3,7	3,7
	De acuerdo	34	42,0	42,0	45,7
	Totalmente de acuerdo	44	54,3	54,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la dimensión sistema de trabajo obtenidos del programa estadístico SPSS.

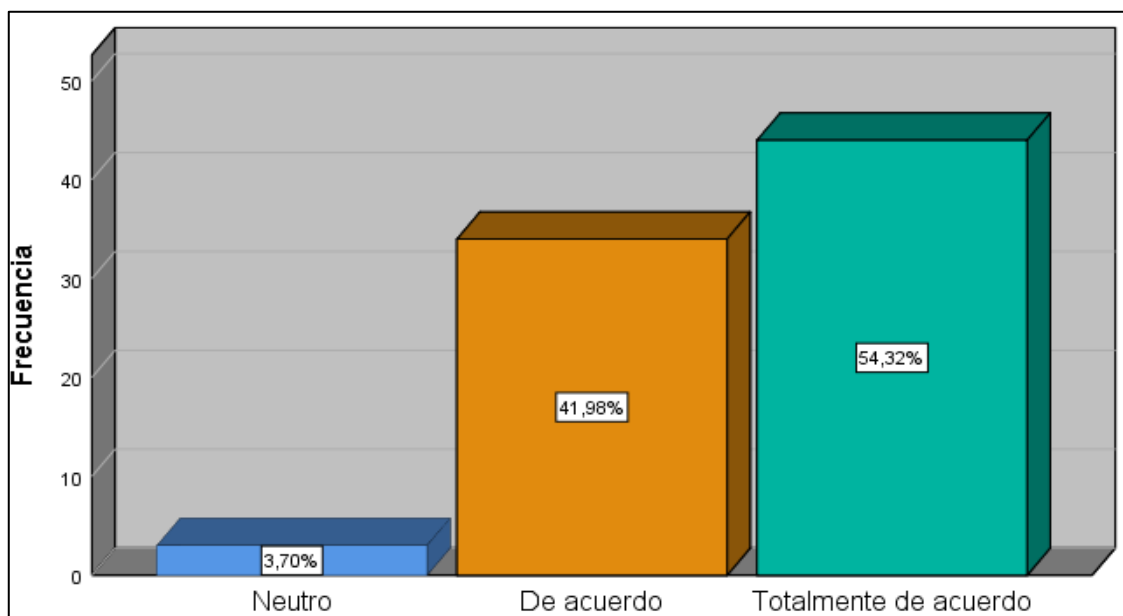


Figura 7. Resultado de la dimensión sistema de trabajo.

Fuente: Resultados de la dimensión sistema de trabajo obtenidos del programa estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

En la tabla 14 y en la figura 7 del 100% de los docentes encuestados se observa que el 54.32% de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave indican estar *totalmente de acuerdo*; el 41.98% *de acuerdo* y un 3.70% indican *neutro*. Por lo

tanto, la mayoría de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, Ilave indican estar totalmente de acuerdo con los sistemas de trabajo que realizan personalmente y en equipo.

Estadísticos descriptivos de la prueba de normalidad

Los resultados que se muestran en las siguientes tablas y figuras son obtenidos del programa SPSS.

Tabla 16

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,151	81	,000	,948	81	,002
Satisfacción laboral	,147	81	,000	,902	81	,000

Fuente: prueba de normalidad obtenidos del programa SPSS.

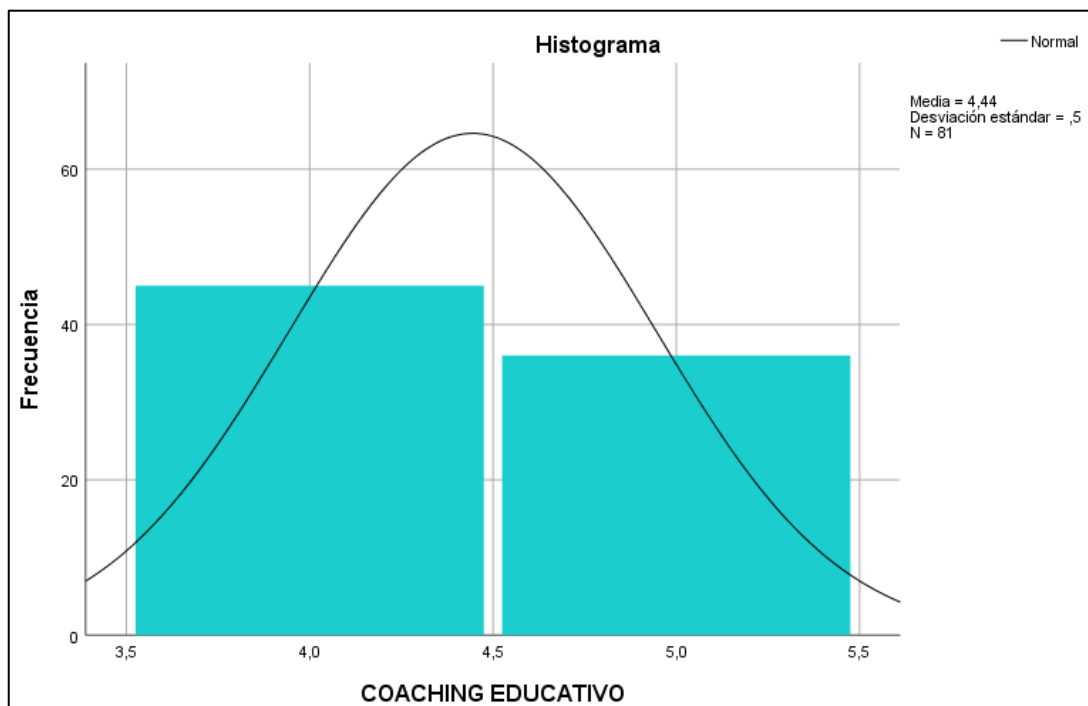


Figura 8. Resultado de prueba de normalidad de la variable coaching educativo.

Fuente: Resultado de prueba de normalidad realizado en el programa estadístico SPSS

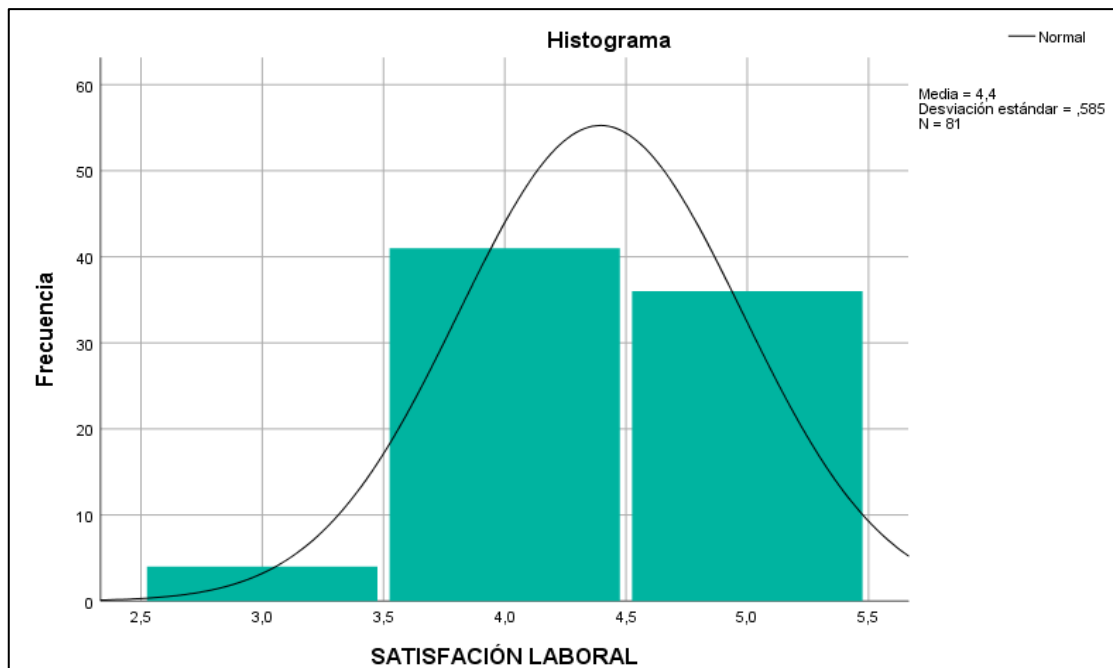


Figura 9. Resultado de prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral.

Fuente: Resultado de prueba de normalidad realizado en el programa estadístico SPSS

Contrastación de hipótesis

En este punto de apartado se muestra los resultados de la prueba de hipótesis que se obtuvo del programa estadístico SPSS, donde se realizó las correlaciones de las variables y dimensiones. A partir de ello se determinó si se acepta la Hipótesis Alternativa (HA) o la Hipótesis Nula (H0).

Paso 1:

H0: El grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 2021, no es positiva alta.

HA: El grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 2021, es positiva alta.

Paso 2:

Si p _ valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la alterna

Si p _ valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Paso 3:

NC: 95%

Margen de error: 5%

Tabla 17

Resultado de la correlación de Pearson entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 202.1

		Coaching educativo	Satisfacción laboral
Coaching educativo	Correlación de Pearson	1	,841**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,841**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: resultados obtenidos del programa estadístico SPSS

Análisis e interpretación

Luego de haber realizado el análisis de la correlación de Pearson, el coeficiente que se obtuvo es 0.841 por ende, existe una correlación positiva alta, cabe mencionar que existe una asociación entre las variables coaching educativo y satisfacción laboral. El resultado que se muestra del p -valor es $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_A). Es decir, existe un alto el grado de correlación entre coaching educativo y satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

H₀: La relación entre el direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021, no es positiva alta.

Hipótesis específica 1

La relación entre el direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021, es positiva alta.

Tabla 18

Resultados de la correlación estilo de direccionamiento y satisfacción laboral.

		Estilo de direccionamiento	Satisfacción laboral
Estilo de direccionamiento	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: resultados obtenidos del programa estadístico SPSS

Análisis e interpretación

En la tabla 17 se observa el resultado de la correlación de Pearson donde se observa el coeficiente de 0.765 por ende, existe un grado de **correlación positiva alta**. Esto significa que existe una asociación entre la dimensión estilo de direccionamiento y satisfacción laboral. El resultado que se muestra del p_{valor} es $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_A). Es decir, estilo de direccionamiento se relacionan de manera significativa entre satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021

Hipótesis específica 2

H₀: La relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, no es positiva alta.

HA: La relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

Tabla 19

Resultados de la correlación entrenamiento y satisfacción laboral

		Entrenamiento	Satisfacción laboral
Entrenamiento	Correlación de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: resultados obtenidos del programa estadístico SPSS

Análisis e interpretación

En la tabla 18 se observa el resultado de la correlación de Pearson donde se observa el coeficiente de 0.769 por ende, existe un grado de **correlación positiva alta**. Esto significa que existe una asociación entre el entrenamiento y satisfacción laboral.

El resultado que se muestra del p_valor es 0,000 $<0,05$; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_A). Es decir, el entrenamiento se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021

Hipótesis específica 3

H0: La relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, no es positiva alta.

HA: La relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

Tabla 20

Resultados de la correlación acompañamiento y satisfacción laboral

		Acompañamiento	Satisfacción laboral
Acompañamiento	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: resultados obtenidos del programa estadístico SPSS

Análisis e interpretación

En la tabla 19 se observa el resultado de la correlación de Pearson donde se observa el coeficiente de 0.798 por ende, existe un grado de **correlación positiva alta**. Esto significa que existe una asociación entre el acompañamiento y satisfacción laboral.

El resultado que se muestra del p -valor es 0,000 <0,05; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_A). Es decir, el acompañamiento se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021

Hipótesis específica 4

H_0 : La relación entre el sistema motivacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, no es positiva alta.

H_A : La relación entre el sistema motivacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

Tabla 21

Resultados de la correlación de sistemas motivacionales y satisfacción laboral

		Sistemas motivacionales	Satisfacción laboral
Sistemas motivacionales	Correlación de Pearson	1	,737
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,737	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: resultados obtenidos del programa estadístico SPSS

Análisis e interpretación

En la tabla 20 se observa el resultado de la correlación de Pearson donde se observa el coeficiente de 0.737 por ende, existe un grado de **correlación positiva alta**. Esto significa que existe una asociación entre los sistemas motivacionales y satisfacción laboral.

El resultado que se muestra del p _valor es 0,000 $<0,05$; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_A). Es decir, los sistemas motivacionales se relacionan de manera significativa con satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021

Hipótesis específica 5

H_0 : La relación entre sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, no es positiva alta.

H_A : La relación entre sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021, es positiva alta.

Tabla 22

Resultados de la correlación de sistemas de trabajo y satisfacción laboral

		Sistema de trabajo	Satisfacción laboral
Sistema de trabajo	Correlación de Pearson	1	,739*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,739*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: resultados obtenidos del programa estadístico SPSS

Análisis e interpretación

En la tabla 21 se observa el resultado de la correlación de Pearson donde se observa el coeficiente de 0.739 por ende, existe un grado de **correlación positiva alta**. Esto significa que existe una asociación entre los sistemas de trabajo y satisfacción laboral.

El resultado que se muestra del p -valor es 0,000 $<0,05$; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_A). Es decir, los sistemas motivacionales se relacionan de manera significativa con satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.

4.2. Discusión

En este apartado se desarrolla parte importante para el presente trabajo de investigación, cabe destacar que los resultados que se obtuvo demuestran que, en el coaching educativo que más destacan estilo de direccionamiento con 66.67%, entrenamiento 46.96%, acompañamiento 56.79%, sistemas motivacionales 53.09%, sistemas de trabajo 54.32%, estos resultados que se detallan concuerdan con el autor Portillo (2012) donde su objetivo en su tesis fue determinar la relación entre el coaching y el Liderazgo Visionario en los gerentes de la pequeña y mediana empresa (PYME) del municipio Maracaibo, como resultado sostuvo que los gerentes poseen las cualidades de un coach efectivo. Por otro parte.

En cuanto, al resultado de la correlación entre coaching educativo y satisfacción laboral de ello el resultado que se obtuvo fue de que, si existe una correlación, dando a conocer mediante el coeficiente de p -valor es $0,000 < 0,05$ y su valor de significancia 0.841. Este resultado concuerda con el autor Vázquez (2006), planteó como objetivo identificar la relación entre rotación y satisfacción laboral, como resultado obtuvo que estas dos variables tienen una fuerte influencia. En cuanto a este otro autor Quispe (2013) en su investigación y viendo ello, su resultado fue que existe relación directa y significativa entre estas dos variables.

Continuando con la discusión, los autores Rondinel y Quispe (2013) en su investigación que realizaron con el título mencionado anteriormente, El resultado que obtuvieron fue de que existe una relación entre el coaching y el liderazgo del director. Por ende, concuerda con los resultados que se obtuvo.

Bécart (2015) en su trabajo de investigación titulada el impacto del coaching educativo en el desarrollo de competencias para la vida, su objetivo fue estudiar el impacto del coaching educativo en el desarrollo de competencias para la vida de estudiante de la educación superior, obteniéndose una conclusión general de que la metodología del coaching está asociada habitualmente con condiciones óptimas de implementación, resulta ser altamente adaptable a cualquier tipo de circunstancia organizacional, ya sea en términos de comodidad, número de integrantes de los grupos o condiciones de prospecto, y en esta investigación sobre coaching educativo también resulta positiva la investigación por ello se da sugerencia a los investigadores siguientes a poder aplicar esta estrategia, modelo, disciplina, etc de coaching educativo.

Pinedo (2021) en su trabajo de investigación titulada coaching educativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa José Abelardo Quiñones de El Porvenir, 2019, en ello se tuvo como propósito general determinar la relación que existe entre el coaching educativo y satisfacción laboral de los docentes de la institución mencionada, al terminar los resultados se concluyeron que el coeficiente de Rho Spearman es de $r = 0.573$, con una significancia de 0.000, en una $p < 0.05$, existiendo correlación positiva, por ello determinó que existe una relación significativa entre el coaching educativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa mencionada.

Martel (2018) en su trabajo de investigación de maestría titulada coaching educativo y desempeño de los docentes, siendo su objetivo determinar la influencia del coaching

educativo en el desempeño docente y se arribó a la conclusión de que el coaching educativo influye significativamente en el desempeño docente con $Rho\ Spearman = 0.517$. a lo que hay una diferencia mínima ya que en la investigación anterior es de positiva moderada y esta investigación es positiva alta.

Finalmente Ulloa (2019) en su investigación titulada coaching educativo y liderazgo transformacional en los docentes, donde su objetivo general fue determinar la relación existente el coaching educativo y liderazgo transformacional de los docentes, concluyéndose que el coaching educativo y el liderazgo transformacional en los docentes con un $Rho = 0.543$, y un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), existiendo correlación moderadamente positiva, por ello asumió que se relacionan significativamente, corresponde asumir parecido del apartado anterior, pero enfatizaremos esa diferencia por las variables asumidas, satisfacción laboral y liderazgo transformacional, ahí se data esa variancia en la investigación. Ya para culminar este apartado existen investigaciones teóricas y practicas respecto a este tema, considerando ellos resultados la gran mayoría tiene una relación positiva lo cual permitió que esta investigación realizada fue relevante y trascendente.

CONCLUSIONES

- Primera.** Se determinó que existe una relación positiva alta entre las variables coaching educativo y satisfacción laboral, correspondiente de los dígitos 0,841 según la escala valoración de Pearson y con el valor 0,000 de nivel de significancia menor. Entonces, el grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” Ilave en el año académico 2021 es positiva alta.
- Segunda.** Se determinó que existe una relación positiva alta con la valoración de 0,765 entre la dimensión estilo de direccionamiento y la variable satisfacción laboral, donde se evidencia con el valor 0,000 con un nivel de significancia menor. Entonces, cuando más alta sea el nivel de estilo de direccionamiento mayor es su satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.
- Tercera.** Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión entrenamiento y la variable satisfacción laboral, donde se evidencia con el valor 0,000 con un nivel de significancia menor a 0,769. Entonces, cuando más alta sea el nivel de entrenamiento mayor es su satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.
- Cuarta.** Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión acompañamiento y la variable satisfacción laboral, donde se evidencia con el valor 0,000 con un nivel de significancia menor a 0,798. Entonces, cuando más alta sea el nivel de acompañamiento mayor es su satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.
- Quinta.** Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión sistemas motivacionales y la variable satisfacción laboral, donde se evidencia con el valor 0,000 con un nivel de significancia menor a 0,737. Entonces, cuando más alta sea el nivel de sistemas motivacionales mayor es su satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.
- Sexta.** Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión de sistemas de trabajo y la variable satisfacción laboral, donde se evidencia con el valor 0,000 con un nivel de significancia menor a 0,739. Entonces, cuando



más alta sea el nivel de entrenamiento mayor es su satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Al líder pedagógico, docentes y especialistas de la UGEL El Collao, que desarrollen talleres sobre el coaching educativo y la satisfacción laboral de los docentes de la IES “JCM”, con la finalidad de consolidar las capacidades de los trabajadores y de ese modo mejorar la enseñanza – aprendizaje y el desarrollo personal.
- Segunda:** Al líder pedagógico y docentes de la IES “JCM” Ilave, se les recomienda que horarios y programas de trabajo sobre la dimensión del entrenamiento de los docentes en las aspectos o lugares de trabajo.
- Tercera:** Al líder pedagógico y docentes de la IES “JCM” Ilave, se les recomienda que actúen con el monitoreo y acompañamiento, tomando en cuenta el coach, y a través de los trabajos colegiados o tomar en cuenta las estrategias más adecuadas para que los docentes logren sus objetivos.
- Cuarta:** Al líder pedagógico y docentes de la IES “JCM” Ilave, se les recomienda crear estrategias más pertinentes para motivar e incentivar a los docentes con el objetivo de mejorar la calidad educativa de los estudiantes de la institución.
- Quinta:** Al líder pedagógico y docentes de la IES “JCM” Ilave, se les sugiere y recomienda encargar con algunas actualizaciones a los maestros de la institución respecto al trabajo en grupo o parecido.
- Sexta:** Al líder pedagógico de la IES “JCM” Ilave, se le recomienda que practiquen y enfatizan en tiempo determinado las principales herramientas e instrumentos de evaluación, sea los diagnósticos u otros para una dirección positiva de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, A. (2010). Modelo de direccionamiento estratégico para la generación de políticas de crecimiento empresarial. *Pensamiento y gestión.*, 28, 85-106.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64615176005.pdf>
- Amador, P. (2016). ¿Qué es el coaching? Recuperado 9 de enero de 2023, de <https://www.pedroamador.com/que-es-el-coaching-que-es-coach>
- Arqueros, M. (2019). *Estudio exploratorio descriptivo sobre prácticas de Coaching desde el punto de vista del coachee en la región metropolitana*. Universidad de Chile.
Recuperado de <https://repositori.uji.els/xmlui/handle/10234/197228>
- Arzate, O. (2013). Coaching educativo: una propuesta metodológica para innovar en el aula. *Ra Ximhai*, 9(4), 177-185. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46129004017.pdf>
- Barbarán, C. (2019). *Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo – 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38434>
- Bécart, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida, un estudio de caso en el Caribe colombiano*. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=73351>
- Becart, A., & Ramirez, J. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa*, 18(2), 344–362. Recuperado de <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.18.1973.2016>
- Bravo, M. (2002). *No Satisfacción laboral en la educación*. Bogota, Colombia: Magisterio.
- Bocanegra, S., & Gago, O. (2021). Coaching educativo en las competencias digitales

- docentes de la institución educativa San Juan, Trujillo 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5286-5297.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.689
- Cancela, G., Cea, N., Galindo, G., & Valilla, S. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. España: Universidad Autónoma de Madrid.
Recuperado de <https://studylib.es/doc/5714428/metodología-de-la-investigación-educativa--investigación-...>
- Cangilhem, G. (2010). Programa entorno laboral saludable. Recuperado 9 de enero de 2023, de <http://www.cba.gov.ar/entorno-saludable/>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- CELPAX. (2014). Qué es el compromiso laboral. Recuperado 9 de enero de 2023, de <http://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica* (3ra ed.). Puno: Corporación SIRIO EIRL.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Bogota, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (9.ed. Mexi). Graw - Hill.
- Choi, P., & Tang, S. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 767-777. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/>
- Cruz, H. (2022). Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82370/Cruz_YDH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente*. Barcelona, España: Granica. Recuperado de https://www.academia.edu/28856340/LA_EMPRESA_EMERGENTE_LA_CONFIANZA_Y_LOS_DESAFÍOS_DE_LA_TRANSFORMACIÓN
- Groveer, P., & Cañas, J. (2011). *Ergonomía en los sistemas de trabajo*. Granada: Blanca ImpresoresSL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, F. (2011). *Estudio exploratorio descriptivo sobre prácticas de Coaching desde el punto de vista del Coachee, en la región metropolitana*. Universidad de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106324>
- Hinojosa, D. (2019). *El Coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N° 4010 Callao - 2017*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2797>
- Julca, J. (2011). *Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de la franquicia Pizza Hut-Real Plaza- Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_6b4de62463d1b50b8ffb34327b2bce46
- Likert, R. (2005). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 22, 140, 55. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1933-01885-001>
- Locke, E. (1986). *Teorías de la motivación*. Mexico: International Review of Industrial and Organizational Psychology.
- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en las instituciones, Pasco*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19570>

- Mendoza, J. (2018). *Programa de coaching pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un instituto superior tecnológico del distrito de Ate*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e2bf0c67-dc40-43f3-ad61-a7e8eb2bb73c>
- Ministerio de Educación - MINEDU. (2016). *Política Sectorial de Educación Intercultural Y Educación Intercultural Bilingüe*. Recuperado 28 de junio de 2023, de Diario El Peruano [website:](http://www.grade.org.pe/forge/descargas/politica_sectorial_EI_EIB.pdf)
http://www.grade.org.pe/forge/descargas/politica_sectorial_EI_EIB.pdf
- Pérez, C. (2012). ¿Qué es un coach? Diferencias con un psicólogo. Recuperado 9 de enero de 2023, de <https://lamenteesmaravillosa.com/que-es-un-coach>
- Pinedo, E. (2021). *Coaching educativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa José Abelardo Quiñones de El Porvenir, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109148>
- Portillo, I. (2008). Coaching y liderazgo visionario. *Forum Humanes 2, 1(1)*. Recuperado de <https://ojs.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2496/2306>
- PYE. (2015). La capacitación y el entrenamiento en la organización. Recuperado 9 de enero de 2023, de <http://psicologiayempresa.com/la-capacitacion-y-entrenamiento-en-la-organizacion.html>
- Quispe, A. (2013). *La comunicación organizacional y la satisfacción laboral en la RED No. 6 UGEL 01.-2012*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13360>
- Rivero, V. (2015). *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente*. Universidad de Carabobo, Venezuela.

- Recuperado de
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4765/vrivero.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez, C. (2011). Los sistemas motivacionales. Recuperado 9 de enero de 2023, de <http://crsutil56.blogspot.pe/2011/10/los-sistemas-motivacionales.html>
- Rondinel, M., & Quispe, M. (2013). *Coaching y su relación con el liderazgo del director desde la perspectiva de los docentes de la I.E. "Herman Busse de la Guerra" UGEL N° 02, Los Olivos – 2013*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118242>
- Salinas, P. (2014). *El coaching y su influencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la región de Tacna, año 2014*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2803364>
- Sánchez, D. (2013). El Coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(2), 171-191. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/802/80228344010.pdf>
- Soro, M. (2018). *Propuestas y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula*. Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://zaguan.unizar.es/record/77055/files/TESIS-2019-033.pdf>
- Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Editorial Limusa. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_inve

stigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Tovar, M. (2013). *Coaching en la escuela. Aplicación del coaching para los educadores.*

Mexico: Editorial Trillas.

Ulloa, S. (2019). *Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 "República Argentina". Trujillo - 2019.* Universidad Cesar

Vallejo.

Recuperado

de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37677/ulloa_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

USAID. (2023). El Acompañamiento Pedagógico en el marco del PELA. Recuperado 9

de enero de 2023, de <http://www.propuestaciudadana.org.pe/sites/default/files/HI3-procesoacompanamiento.pdf>

Vásquez, X. (2006). *Rotación de personal, satisfacción laboral, liderazgo y perfil*

sociodemográfico. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de

<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/jdp/v/ajrticle/download/115/116/259j>

Veliz, D. (2016). *Retroalimentación (FEEDBACK) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (COACHING) y liderazgo (Tesis).* Universidad Rafael Landívar.

Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>

Veloz, H. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco*

Ecuador. Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador. Recuperado de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5432>

Whitmore, J. (2011). *Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas.*

Mexico: Paidós Comunicación. Recuperado de https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre el coaching educativo

ESCALA DE VALORACIÓN

Escala cualitativa		Escala cuantitativa
a.	Totalmente de acuerdo	5
b.	De acuerdo	4
c.	Neutral (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	3
d.	En desacuerdo	2
e.	Totalmente en desacuerdo	1

COACHING EDUCATIVO

INDICADORES		ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
ESTILO DE DIRECCIONAMIENTO						
1	El direccionamiento de la IES "JCM" ILAVE es a través del ejemplo.					
2	El director cumple con sus funciones de modo adecuado.					
3	El director es un coach (motivador, líder estratégico).					
4	El director tiene conocimientos sobre las características que debe reunir un coach.					
5	Los especialistas cumplen con sus labores presentando productos.					
6	Usted es un coach en su relación con los estudiantes.					
PUNTAJE PARCIAL						
ENTRENAMIENTO						
1	Realizan cursos internos para el personal sobre entrenamiento en coaching.					
2	Se reúnen frecuentemente para desarrollar sesiones de motivación.					
3	Realizan actividades externas de formación.					

4	A usted le informan sobre los objetivos concretos cuando le encomiendan responsabilidades.					
5	Las reuniones donde usted participa están orientadas al desempeño y satisfacción laboral.					
PUNTAJE PARCIAL						
ACOMPAÑAMIENTO						
1	El acompañamiento del director o de algún “superior” es frecuente.					
2	El acompañamiento sirve para observar el crecimiento y desarrollo					
3	El acompañamiento es útil para reformular planes de acción.					
4	Le informan sobre los resultados del acompañamiento.					
PUNTAJE PARCIAL						
SISTEMAS MOTIVACIONALES						
1	La IES “JCM” ILAVE lo motiva económicamente (aparte de su remuneración normal).					
2	La IES “JCM” ILAVE le ayuda a mejorar el desarrollo de su profesión o carrera.					
3	Se ejecutan actividades de trabajo dirigidas a repotenciar la motivación de los trabajadores					
PUNTAJE PARCIAL						
SISTEMA DE TRABAJO						
1	El trabajo es predominante en la IES “JCM” ILAVE en equipo.					
2	Los resultados del trabajo son informados frecuentemente.					
3	Estoy especializado(a) en el trabajo que realizo.					
4	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.					
PUNTAJE PARCIAL						
PUNTAJE TOTAL						

Anexo 2. Cuestionario sobre la satisfacción laboral

ESCALA DE VALORACIÓN

Escala cualitativa		Escala cuantitativa
a.	Totalmente de acuerdo	5
b.	De acuerdo	4
c.	Neutral (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	3
d.	En desacuerdo	2
e.	Totalmente en desacuerdo	1

SATISFACCIÓN LABORAL

INDICADORES		ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO						
1	Satisfacción con la duración de tu trabajo.					
2	Conformidad con los conocimientos que tienes sobre la labor que cumples.					
3	Conformidad con las habilidades que tienes sobre la labor que cumples.					
4	Conformidad con las posibilidades de aplicación de tus conocimientos, habilidades y destrezas existentes en tu trabajo.					
5	Conformidad con la remuneración según tu desempeño					
PUNTAJE PARCIAL						
ENTORNO						
1	En el lugar donde laboras existe buen clima institucional.					
2	Te sientes satisfecho con el ambiente social que existe en tu trabajo.					
3	Las condiciones físicas (ambientales, ruido, espacio) son adecuadas.					
PUNTAJE PARCIAL						



COMPROMISO						
1	Te sientes comprometido con tu institución.					
2	Practicas la moral laboral en tu institución mientras te desenvuelves como profesional					
3	Te interesas por la producción de tu institución en el puesto en el cual te desenvuelves.					
4	Hablas bien de tu institución con otras personas.					
PUNTAJE PARCIAL						
PUNTAJE TOTAL						

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Población	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el grado de correlación entre coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El grado de correlación entre el coaching educativo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM”, ILAVE en el año académico 2021 es positiva alta.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>El Coaching Educativo</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>N Todos los docentes de la IES “JCM” de la provincia el Collao de la región de Puno.</p>	<p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>La relación entre el direccionamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021 es positiva alta.</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>de -estilo de direccionamiento o -el entrenamiento -el acompañamiento</p>	<p>de la IES “JCM” de la provincia el Collao de la región de Puno.</p>	<p>ENFOQUE:</p> <p>Investigación Cuantitativa</p> <p>TIPO:</p> <p>Investigación básica</p>
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>La relación entre el entrenamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021 es positiva alta.</p>	<p>o -sistema motivacional -sistema de trabajo</p>	<p>TIPO DE MUESTREO</p> <p>Muestreo no probabilístico</p>	
<p>Problema específico 3</p>	<p>Objetivo específico 3</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>La relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes</p>	<p>VARIABLE 2:</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cuál es la relación entre el sistema motivacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Cuál es la relación entre el sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el acompañamiento y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación entre el sistema motivacional de la organización y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>Determinar la relación entre el sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021.</p>	<p>de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021 es positiva alta.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>La relación entre el sistema motivacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021 es positiva alta.</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>La relación entre sistema de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de la IES “JCM” ILAVE en el año académico 2021 es positiva alta.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-desempeño</p> <p>-entorno</p> <p>-compromiso</p>	<p>81 docentes</p>
---	--	--	---	--------------------

Anexo 4. Validación de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto : KATTY MARIBEL CALDERON QUINO
2. Actividad laboral del experto : DOCENTE
3. Institución laboral del experto: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
4. Nombre del instrumento : SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
5. Autor del instrumento : PERCY ELVIS VILCA MAMANI

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo (P)=0.0 Deficiente (D)= 0.5 Regular (R)=1.0 Bueno(B)=1.5 Excelente(E)=2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.				X	
2. OBJETIVIDAD: los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.					X
3. ACTUALIDAD: los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).					X
4. ORGANIZACIÓN: la formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la calidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.				X	
8. METODOLOGÍA: este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.				X	
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	
10. ORIGINALIDAD: este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.					X
PUNTAJES PARCIALES				9	8
PROMEDIO FINAL	17				

III. Decisión del experto:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
 El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
 El instrumento es adecuado [14-17] (X)
 El instrumento es excelente [18-20] ()

IV. Recomendaciones (En el caso que debe ser reformulado o reajustado).

.....



**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto : KATTY MARIBEL CALDERON QUINO
2. Actividad laboral del experto : DOCENTE
3. Institución laboral del experto : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
4. Nombre del instrumento : COACHING EDUCATIVO DE LOS DOCENTES
5. Autor del instrumento : PERCY ELVIS VILCA MAMANI

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo (P)=0.0 Deficiente (D)= 0.5 Regular (R)=1.0 Bueno(B)=1.5 Excelente(E)=2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1.CLARIDAD: los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador esta expresado en un ítem o en una pregunta.				X	
2.OBJETIVIDAD: los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.				X	
3.ACTUALIDAD: los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4.ORGANIZACIÓN: la formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.				X	
5.COHERENCIA ESTRUCTURAL: la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la calidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).					X
6.COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7.CONSISTENCIA TEORICA: los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.					X
8.METODOLOGIA: este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9.ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	
10.ORIGINALIDAD: este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.					X
PUNTAJES PARCIALES				9	8
PROMEDIO FINAL				17	

III. Decisión del experto:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
 El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
 El instrumento es adecuado [14-17] (X)
 El instrumento es excelente [18-20] ()

IV. Recomendaciones (En el caso que debe ser reformulado o reajustado).

.....

Universidad Nacional del Altiplano
 Facultad de Educación
 Calle 11 de Julio 1000
 Puno - Perú
 Teléfono: 086 444 444
 Fax: 086 444 444

Firma



**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto : Mgtr. REYNALDO CUTIPA LUQUE
2. Actividad laboral del experto : DOCENTE
3. Institución laboral del experto: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
4. Nombre del instrumento : COACHING EDUCATIVO DE LOS DOCENTES
5. Autor del instrumento : PERCY ELVIS VILCA MAMANI

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo (P)=0.0 Deficiente (D)= 0.5 Regular (R)=1.0 Bueno(B)=1.5 Excelente(E)=2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador esta expresado en un ítem o en una pregunta.				X	
2. OBJETIVIDAD: los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.				X	
3. ACTUALIDAD: los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).					X
4. ORGANIZACIÓN: la formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la calidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.				X	
8. METODOLOGÍA: este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.			X		
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	
10. ORIGINALIDAD: este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.				X	
PUNTAJES PARCIALES			1	10.5	4
PROMEDIO FINAL					

III. Decisión del experto:

- | | | |
|---|---------|-------|
| El instrumento debe ser reformulado | [01-10] | () |
| El instrumento requiere algunos reajustes | [11-13] | () |
| El instrumento es adecuado | [14-17] | (X) |
| El instrumento es excelente | [18-20] | () |

IV. Recomendaciones (En el caso que debe ser reformulado o reajustado).

.....

Firma

Firmado digitalmente por CUTIPA
LUQUE Reynaldo FALU20145406170
sc8
Mejor: Soy el autor del documento
Fecha: 16.07.2023 21:22:36 -0500



**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto : Mgr. REYNALDO CUTIPA LUQUE
2. Actividad laboral del experto : DOCENTE
3. Institución laboral del experto : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
4. Nombre del instrumento : SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
5. Autor del instrumento : PERCY ELVIS VILCA MAMANI

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo (P)=0.0 Deficiente (D)= 0.5 Regular (R)=1.0 Bueno(B)=1.5 Excelente(E)=2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1.CLARIDAD: los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador esta expresado en un ítem o en una pregunta.					X
2.OBJETIVIDAD: los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.				X	
3.ACTUALIDAD: los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4.ORGANIZACIÓN: la formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.			X		
5.COHERENCIA ESTRUCTURAL: la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la calidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).			X		
6.COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7.CONSISTENCIA TEÓRICA: los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.					X
8.METODOLOGÍA: este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.				X	
9.ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	
10.ORIGINALIDAD: este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.				X	
PUNTAJES PARCIALES			2	9	4
PROMEDIO FINAL					15

III. Decisión del experto:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
 El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
 El instrumento es adecuado [14-17] (X)
 El instrumento es excelente [18-20] ()

IV. Recomendaciones (En el caso que debe ser reformulado o reajustado).

.....

Firma

Universidad
Nacional
del Altiplano



Firmado digitalmente por CUTIPA
LUQUE Reynaldo FAU 20145496170
sof
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.07.2023 21:22:02 -05:00



**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto : YEFRE CHAMBI GUTIERREZ
2. Actividad laboral del experto : DOCENTE
3. Institución laboral del experto : IES "AGROINDUSTRIAL" KANA – CARABAYA
4. Nombre del instrumento : COACHING EDUCATIVO DE LOS DOCENTES
5. Autor del instrumento : PERCY ELVIS VILCA MAMANI

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo (P) =0.0 Deficiente (D)= 0.5 Regular (R)= 1.0 Bueno(B)= 1.5 Excelente(E)=2.0


CRITERIOS DE EVALUACION	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1.CLARIDAD: los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador esta expresado en un ítem o en una pregunta.					X
2.OBJETIVIDAD: los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.					X
3.ACTUALIDAD: los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4.ORGANIZACIÓN: la formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.					X
5.COHERENCIA ESTRUCTURAL: la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la calidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).				X	
6.COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7.CONSISTENCIA TEÓRICA: los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.			X		
8.METODOLOGÍA: este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.				X	
9.ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	
10.ORIGINALIDAD: este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.				X	
PUNTAJES PARCIALES			2	8	6
PROMEDIO FINAL				16	

III. Decisión del experto:

- | | | |
|---|---------|-----|
| El instrumento debe ser reformulado | [01-10] | () |
| El instrumento requiere algunos reajustes | [11-13] | () |
| El instrumento es adecuado | [14-17] | (x) |
| El instrumento es excelente | [18-20] | () |

IV. Recomendaciones (En el caso que debe ser reformulado o reajustado).

.....


 FORMADO POR YEFRE CHAMBI GUTIERREZ
 C.P.Pe. N° 2272320775



**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto : YEFRE CHAMBI GUTIERREZ
2. Actividad laboral del experto : DOCENTE
3. Institución laboral del experto : IES "AGROINDUSTRIAL" KANA – CARABAYA
4. Nombre del instrumento : SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
5. Autor del instrumento : PERCY ELVIS VILCA MAMANI

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo (P) =0.0 Deficiente (D)= 0.5 Regular (R)= 1.0 Bueno(B)= 1.5 Excelente(E)=2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1.CLARIDAD: los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador esta expresado en un ítem o en una pregunta.					X
2.OBJETIVIDAD: los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.					X
3.ACTUALIDAD: los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4.ORGANIZACIÓN: la formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.					X
5.COHERENCIA ESTRUCTURAL: la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la calidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).				X	
6.COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7.CONSISTENCIA TEÓRICA: los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.			X		
8.METODOLOGÍA: este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.				X	
9.ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	
10.ORIGINALIDAD: este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.				X	
PUNTAJES PARCIALES			2	8	6
PROMEDIO FINAL				16	

III. Decisión del experto:

- | | | |
|---|---------|-----|
| El instrumento debe ser reformulado | [01-10] | () |
| El instrumento requiere algunos reajustes | [11-13] | () |
| El instrumento es adecuado | [14-17] | (x) |
| El instrumento es excelente | [18-20] | () |

IV. Recomendaciones (En el caso que debe ser reformulado o reajustado).

.....


 FIRMADO POR YEFRE CHAMBI GUTIERREZ
 C.P.Pe. N° 2272320775

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34					
64	4	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4			
65	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4			
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	4		
67	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3		
68	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5		
69	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4		
70	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4		
71	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4		
72	5	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5		
73	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5		
74	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5		
75	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5		
76	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5		
77	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	5	
78	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5		
79	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	
80	5	5	5	5	4	4	1	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	2	3	4	5
81	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	

VAR 1	VAR 2	DIM1	DIM2	DIM3	DIM4	DIM5
5	5	5	4	5	5	5
4	3	3	5	3	5	5
4	4	5	4	4	4	5
4	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4



5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
4	3	3	5	3	5	5
4	4	5	4	4	4	5
4	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	4
4	4	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	3	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	5
5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	3	2	4
5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4



5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	5	3	5
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4
4	4	5	3	3	4	5
4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	3	5
4	4	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4
4	4	5	3	3	3	5
4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	3	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4

4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	3	3	4	5
5	5	5	5	5	4	4

Anexo 6. Docentes de la IES JCM ILAVE

Letras		CIENCIAS	
1	ARIAS RAMOS, Lidia Luz	1	José Antonio Alosilla Ortiz
2	CHAMBI CRUZ, Diego Rubén	2	Hermelinda Candia Quenta
3	COTRADO RAMOS, Benigno Efraín	3	German Reinerio Chagua Iscarra
4	COTRADO VELARDE, Hugo	4	Reynaldo Churacutipa Ticona
5	CUEVA MALAVER, Antonieta	5	Julia Melquiades Coila Perez
6	ENCINAS MARCA, Domingo Paúl	6	Justino Condori Arhuanca
7	HANCCO PIZARRO, Teresa	7	Raymundo Cusacani Cotrado
8	JAMACHI VILCA, Mariano	8	Marcelino Cutipa Cruz
9	LAQUITA GONZALES, Juana Margarita	9	Ana Reyna Llanos Paxi
10	MAMANI CALISAYA, Vilma	10	Eloy Lupaca Copaja
11	MAQUERA ORDÓÑEZ, Humberto	11	Hector Maquera Ticona
12	MENDOZA MONROY, Sixta	12	Victor Hugo Palomino Palomino
13	VELA SANTOS, Sócrates	13	Javier Quispe Jinchuña
14	ZAPANA CRUZ, Luis Alberto	14	Juan Quispe Lupaca
15	HOLGUÍN ESPINOZA, Margoth	15	Elias Rizalaso Incacutipa
16	MAMANI MACHACA, Martín	16	ACURIO PALLARA, Luis Fernando
17	MANZANARES NIEVES, Gilda	17	CALDERÓN HUICHI, Nelly Amalia
18	PAURO MAMANI, Natividad	18	CATACHURA CCALLI, Mariano
19	AGUILAR ARCE, Marcelino	19	CAYCHO BUENO, Jaqueline
20	CASTILLO CHOQUE, Bernardo Abad	20	CCALLOMAMANI SAIRA, Hugo
21	CCALLO CCALLATA, Lucio	21	CHURATA PERALTA, Irma
22	CHATA CATACHURA, Fortunato	22	COAQUIRA RAMOS, Elizabeth
23	CHIQUE QUISPE, Amanda	23	CRUZ VANEGAS, Victor Hugo
24	CRUZ PACHO, Lucrecia Eva	24	LAURA TICONA, Rosa María
25	CUSI TITO, Walter Edie	25	MENDOZA PAREDES, Norka
26	HERRERA SALAS, Patricia Carol	26	QUISPE COILA, Jorge Antonio
27	LAQUI LAYME, Edwin Erasmo	27	QUISPE RAMOS, Jimmy Karlen
28	LUPACA VALERIANO, Juan	28	RODRÍGUEZ GAMARA, Ana María
29	MAMANI ALANOCA, Willy César	29	APAZA CHINO, Yhony
30	MAQUERA SARDÓN, Carmen	30	BENITO LÓPEZ, Anastacio
31	NINA PUMA, Alfredo	31	CHURA CHIPANA, Óscar
32	ZEVALLS QUISPE, Crisóstomo	32	FLORES CHURA, Evaristo
33	ACHATA GUEVARA, Néstor E.	33	NINA MENDOZA, Ruth Marisol
34	ALANÍA PARI, Miguel Ángel	34	QUISPE RAMOS, Julio
35	CACASACA TICONA, Elías	35	TICONA APHARAYA, Germán
36	QUISPE QUISPE, Ever	36	APAZA CRUZ, Gaby Shary
37	LAURA CHOQUEMOROCO, Ricardo	37	APAZA SOSA, Julia Armanda
38	LUNA SORNOZA, Leonor	38	COAQUIRA GÓMEZ, Diego Martín
39	ORTEGA FLORES, Ricardina V.	39	PARICOTO RIVAS, Renato
40	YUCRA FLORES, Rosa Agustina	40	ZÁRATE VELARDE, José Alberto
41	SOSA SANDOVAL, Wilver Guido		



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Percy Elvis Vilca Mamani
identificado con DNI 76160931 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"COACHING EDUCATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA ICS WCM IAVE"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 29 de Enero del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Percy Elvis Vilca Mamani
identificado con DNI 76160921 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

- COACHING EDUCATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA IES JCM LA VE

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 29 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella