

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

**Educational coaching, performance and identity, in teachers
of the District of Castilla, Piura: Peru, 2021**

**Coaching educacional, desempenho e identidade em professores
do Distrito de Castilla, Piura: Peru, 2021**

Nestor Hernán Cayra Puma

nestorcayra@upeu.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-9409-3233>

Universidad Peruana Unión, Lima - Perú

Recibido: 03 de julio de 2023

Aceptado: 30 de diciembre 2023

Resumen

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

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

Abstract

The research was developed in the context of the objective: to measure to what extent educational coaching and teacher performance predict teacher identity, whose study was carried out in a sample of 157 teachers, using a quantitative approach, in a predictive

design. The results of the research reveal that educational coaching and teacher performance are 70.5% related to teacher identity. In addition, the prediction of these variables on teacher identity is 49.7%. It is concluded that educational coaching and teacher performance are significantly related to teacher identity, whose variables are also predictors of teacher identity.

Keywords: educational coaching, teacher performance, teacher identity.

Resumo

A investigação foi desenvolvida no contexto do objetivo: avaliar em que medida o coaching educativo e o desempenho docente predizem a identidade docente, cujo estudo foi realizado numa amostra de 157 professores, com recurso a uma abordagem quantitativa, num desenho preditivo. Os resultados da pesquisa revelam que o coaching educacional e o desempenho docente estão 70,5% relacionados à identidade docente. Além disso, a previsão destas variáveis sobre a identidade docente é de 49,7%. Conclui-se que o coaching educacional e o desempenho docente estão significativamente relacionados à identidade docente, cujas variáveis também são predictoras da identidade docente.

Palavras-chave: coaching educacional, atuação docente, identidade docente.

1. Introducción

En el contexto de la educación se percibe la presencia de problemas y necesidad. Terrados (2018) menciona que el coaching educativo (CE) ha surgido como una necesidad de atención a la gestión de las organizaciones durante la década de los noventa, con el propósito de cambiar la dirección de la gestión, debido a la incertidumbre, el estrés, la inseguridad laboral y los diversos recortes salariales, en un ambiente inestabilidad laboral, crisis política y social en España.

Herschell (2019) refiere que las instituciones educativas presentan dificultades bastante notorias sobre la autorregulación de los estudiantes, dejando al margen el logro de los objetivos educativos y de los aprendizajes significativos; no existen ni progreso ni eficacia en el control de las emociones de los estudiantes de secundaria. No se perciben hábitos positivos, habilidades sociales ni académicas, tampoco cambios positivos de conducta y vínculos psicológicos. Según Ramos Loredo et al. (2019), el CE requiere una revisión bibliográfica en el campo educativo, con el propósito de determinar su máximo

potencial y desarrollo de las habilidades, sin dejar al margen las prácticas de los docentes y los estudiantes (Ramos Loredo et al., 2019).

Campos (2018) añade que el liderazgo educativo, en el marco del desempeño docente, se relaciona con las sesiones de aprendizaje que adolecen de calidad, no se perciben capacidades y prácticas pedagógicas esperadas y demandadas, sin el aprendizaje creativo y significativo de los estudiantes y el desarrollo integral de los docentes, quienes no cumplen algunos roles: motivación, asesoramiento, emprendimiento, empoderamiento con el propósito de generar el ambiente seguro y además otorgar soporte a los procesos educativos correspondientes; por otro lado, en el entorno educativo, se percibe la falta de calidad de vida de los integrantes; se observa la falta de un buen desempeño, aprendizajes sin cambios significativos, sin evolución de comportamientos, sin factores de estimulación, sin el rendimiento esperado de las diversas personas.

Todo, en realidad, significa la ausencia del CE, sin el cual las instituciones educativas experimentan declives (Babarán, 2019). Sin embargo, se ha convertido en una herramienta muy importante para desarrollar los diversos emprendimientos dentro de las aulas, aunque no lo valoran (Yarza, 2021). Incluso permite disminuir el estrés laboral; mejora las relaciones sociales, generando una comunicación más fructífera (Robinet Serrano, 2022); se enfoca desde el ámbito de la filosofía de la educación (Pres, 2019), responde al desarrollo de las competencias (Alvarez Silva et al., 2018; Medina et al., 2019), revela la identidad de los maestros (Valero Moya, 2019), hace del docente el mejor entrenador (Pérez Guerra et al., 2019).

El desempeño docente (DD), durante el devenir del tiempo, ha experimentado un desgaste, generando insatisfacción en las instituciones educativas, preferentemente en los docentes, inclusive deterioro de la salud, falta equidad, políticas educativas, oportunidades de desarrollo; se perciben más obstáculos que aciertos y posibilidades de crecimiento y desarrollo. Los espacios educativos son amplios, diversos y complejos, cuyos protagonistas no solamente son homogéneos, muchas veces totalmente heterogéneos, desiguales, por los factores económicos, políticos, culturales, regionales, familiares, cuyos factores son más observables en los primeros niveles de los estudios, a los cuales los docentes se enfrentan durante el ejercicio de su profesión, generando complicaciones para la misma (Gil Flores, 2017).

Por otro lado, las experiencias son totalmente desalentadoras, sin realización, dejando al margen la eficacia, el progreso y el desarrollo profesional, académico, personal e institucional; por esa razón los resultados ubican al Perú en los últimos puestos del ranquin mundial (Mora, 2017). El DD deja vacíos, expectativas e insatisfacciones en los estudiantes. No fortalece los aprendizajes de los mismos, se presenta sin “planificación, organización, dirección y control en los docentes”, cuyas consecuencias y resultados son bastante notorios en los aprendizajes (Sumiri, 2018).

Los enfoques educativos buscan el DD expresado en competencias, con este propósito se han utilizado métodos empíricos, teóricos, también métodos estadísticos; que implican los cambios de los currículos, las modificaciones de los procesos formativos, la consulta a expertos, la experiencia de docentes más conspicuos (Ortiz et al., 2018), a pesar de la educación no responde a un buen desempeño docente, el cual no ha sido evaluado con los rigores y los estándares requeridos, con el propósito de fortalecerlo, debido a que los docentes presentan oposiciones debilitando los procesos de evaluación y del desempeño. No se desarrollan operaciones cognitivas, carecen de sistematización, de procesos de autorreflexión, sin la comunicación positiva en ninguno de los niveles de las instituciones educativas, dejando al margen inclusive el trabajo de acompañamiento (Cárdenas, 2019)

Velarde (2018) menciona la importancia de la identidad docente que constituye un tema de vital importancia para las organizaciones y las instituciones tanto del ámbito nacional e internacional, observando algunas situaciones adversas, llenas de inseguridad y de desconcierto, inclusive deshumanizantes, amenazantes, se suma a esto la falta de respaldo y problemas financieros, no tienen implementados los programas referidos al coaching; por lo tanto, el desempeño docente aparece desmejorado; no se han desarrollado competencias con la calidad marcada; no se percibe una mejora continua, no se logran los objetivos institucionales, tampoco se percibe el liderazgo en los participantes involucrados; se requiere que los liderazgos en las instituciones educativas construyan espacios y ambientes de reflexión sobre la práctica del coaching educativo, asimilando sus grandes ventajas para el ejercicio profesional de los docentes y de los demás miembros (Cárdenas Valverde et al., 2022).

En pleno siglo XXI se ha constituido una sociedad llena de tecnología, con información sobreabundante no se observa fortalecida la identidad, razón por la cual jamás habrá cambio, transformación de la educación al margen del fortalecimiento de la

identidad docente; esta cambiará la función social del docente; los modelos no cambian, siguen los cánones tradicionales, sin producir cambio social, sin la modificación del modelo del profesor comprometido con la conquista de nuevas generaciones (Flores & Cardona, 2019). Es necesario docentes con protagonismo, aprendizaje constructivista, autonomía, sentido de pertenencia, coherencia, actuación pedagógica, seguimiento planificado, modelos de enseñanza, competencias pedagógicas, competencia científica, presencia de paradigmas, cultura profesional, identidad profesional, cuyos ingredientes fortalecerán la institución educativa, cualquiera que fuese su nivel (Alcalá, 2019).

Yaconi (2018) realizó investigaciones sobre el coaching en la condición de modelo, para mejorar los procesos de orientación vocacional, con el objetivo de que los estudiantes adquieran herramientas que le permitan generar una narrativa conectada a su propio proyecto de vida personal, también Terrados (2018) y Bernández-Gómez y Belmonte (2020), Serey Zúñiga (2021) y Álvarez Silva y Gallegos Miranda (2021) realizan su estudio con el objetivo de conocer la propuesta didáctica relacionada con la convivencia escolar: coaching, una herramienta, requerida para gestionar la convivencia escolar y sus respectivos problemas, el coach educativo no es, sino un entrenador, genera reacciones desde el interior de las personas, gracias a la motivación positiva engendrada en el interior de los estudiantes, evitando de esta manera la presencia de los conflictos y la hostilidad en los espacios escolares denominados aulas, justamente para poder transformar la conducta de los estudiantes.

Inca Álvarez (2022) también sugiere la implementación de un programa, que involucre el liderazgo, la comunicación y el manejo emocional, para mantener y fortalecer las habilidades directivas, es así que España se ha implementado el Espacio Europeo de educación Superior, con el propósito de fortalecer las prácticas y desarrollar las competencias básicas, entendiendo que los planes de estudio ofrecen puntos totalmente débiles, los cuales sean superados antes del inicio de la carrera profesional, mediante la participación y la conducción de un entrenador; en este sentido, la intervención del entrenador es muy importante y ha generado grandes resultados (Reguart, 2023).

Se han desarrollado diferentes tipos de investigaciones para conocer como ayuda el coaching educativo en el caso de Soto (2017) dio a conocer como ayuda en las habilidades sociales, para Campos (2018) en la comprensión de textos, Sánchez (2019) en el liderazgo distribuido, Malpica (2020) motivación en los docentes, Cárdenas Valverde et al. (2022) y Mora Ticona (2022), Curo Castro (2023) Zegarra Aguirre (2023) y Blas

Huanca (2023) desempeño docente y Rebaza e Infantas (2023) la gestión del talento humano.

Para Soro (2018), el término coach (coche) es inglés desde la Edad Media que fue cambiando su concepto a un entorno educativo el siglo XIX como instructor. De acuerdo con Sánchez (2019), el filósofo griego Sócrates marca la mayor importancia en el origen del coaching, cuyo origen permite que las personas escudriñen sus propias vidas, brindando ayuda y protección a los coachee (alumnos, estudiantes). Ha surgido hace más de 30 años. El coach es la persona, quien proporciona el apoyo necesario y requerido, ayuda a la persona a desarrollarse; permite el crecimiento y la evolución de los estudiantes en todas sus dimensiones de aprendizaje, sin dejar al margen los principios éticos.

Por ejemplo, la confianza, el respeto, la confidencialidad y la honestidad son valores muy importantes; los estudiantes con estos valores no son vulnerables de manipulación, según Campos (2018); quien añade la importancia de las estructuras organizacionales, los procesos complejos, la facilidad y la destreza los medios, las estrategias y los instrumentos. Por su parte, Yaconi (2018), en su investigación, aborda las etapas: Etapa 1. Planificar conjuntamente metas y logros, Etapa 2. Motivar, Etapa 3: Observar cambios, Etapa 4. Retroalimentación.

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

Teoría socrática y los modelos del Coaching han sido construidos sobre la base de la teoría socrática, denominada: mayéutica, cuyas características son: profunda, sistémica, racional, enfocando algunos conceptos, también los principios y las teorías, inclusive los problemas más esenciales (Sánchez, 2019). Según la Teoría del liderazgo transformacional, los liderados son transformados. En este sentido, el coaching es un líder motivador, transformador de las conductas y las visiones de sus liderados. El coaching líder cambia y transforma a sus liderados (Chávez, 2023). Por su parte, la Teoría de la

objetivación se basa sobre la tradición de la filosofía, dialoga con el constructivismo; se plantea una meta lograda con desprendimiento, grandes esfuerzos: políticos, sociales, históricos, culturales, en el contexto de una dialéctica reflexiva y ética (Radford, 2023).

Según la Teoría crítica de la sociedad, se engendra poder, reconocimiento y libertad, donde hay libertad hay conciencia y desarrollo; la libertad es un derecho de todos los seres humanos; el hombre necesita libertad plena; la sociedad con libertad crece y se desarrolla (Roggerone, 2019). De acuerdo con la Teoría de la libertad de Jhon Withmore, se busca el máximo desempeño de la persona, aprovechando el potencial humano, que le permite aprender, más que enseñar. Tiene el sentido de entrenamiento, en el cual el coaching construye la ruta, elimina los obstáculos explotando las capacidades de los demás (Sánchez, 2019).

El coaching cognitivo conduce a los estudiantes a enfrentar las preguntas pensativas, enseñando el procedimiento de cómo lograrlo (Sánchez, 2019). Coaching: modelo de negocio, Terrados (2018) aprecia que el coaching se ha constituido en un modelo de negocios para las empresas y las organizaciones, cuyo propósito es romper las barreras, brindar bienestar, mejorar notablemente los resultados, también erradicar los conflictos internos, en el nivel de la persona y de la organización.

Así mismo, el coach, en el mundo empresarial, busca el equilibrio vital, la optimización de la potencialidad humana; el coaching promueve el desarrollo personal y, en consecuencia, empresarial; asume la transformación del entorno empresarial mediante el aprendizaje y los cambios generados en el personal; promueve el cambio estratégico, previo diagnóstico de la realidad de la empresa y de la toma de decisiones (Soro, 2018). Para Campos (2018), el coaching sirve para fomentar el desarrollo de las competencias de los docentes, cuyos resultados se manifiestan en el potencial logrado y expresado en el aprendizaje.

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

Navarrete (2019) también menciona las dimensiones de esta variable, extraídas del MINEDU (2014): “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, “Participación en la gestión de la escuela articulada a

la comunidad” y “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. También refiere otras dimensiones, las cuales no son exclusivas del desempeño docente: dimensión reflexiva, dimensión relacional, dimensión colegiada y dimensión ética.

Por su parte, Jara y Mayor (2018) conceptúan la identidad docente en el sentido de importancia dada al quehacer. Carro y Hernández (2018) afirman que la identidad refiere a cómo se define, cómo se observa la persona a sí misma, con el sentido de sentimiento, pertenencia e idiosincrasia de acuerdo con Velarde (2018); la identidad docente tiene el sentido de sentimiento, de constituir una persona valiosa, también de pertenencia a la institución. Tiene el sentido de idiosincrasia. Carro & Hernández (2018) afirman que la identidad docente tiene el sentido de pertenencia al espacio de trabajo (medio o sistema escolar) y a la comunidad profesional (comunidad docente).

Con el sentido de proceso, Carro y Hernández (2018) conciben que la identidad docente viene a ser el resultado del proceso, el cual es bastante extenso, dependiente y socializado, por la formación inicial y el ejercicio de la práctica, “normas, principios y valores”. Para Patrón, Herrera y Aguayo (2019), la identidad docente es un proceso, el cual es progresivo y creciente durante su construcción a través de la relación docente-estudiante y el proceso enseñanza aprendizaje. El proceso es altamente activo, interactivo, en un ambiente de contradicciones, elecciones y restricciones (Patrón et al., 2019).

La identidad se construye colectivamente; con el compromiso con la visión, la misión y los objetivos institucionales, utilizando las estrategias de comunicación; porque es necesaria la coherencia de identidad con la visión (Velarde, 2018). La identidad docente se desarrolla siempre, durante toda la vida de labores de los profesores, cuyo proceso siempre es dinámico, depende de la formación recibida, cuya formación se materializa pensando, actuando, reflexionando (Patrón et al., 2019). Durante el proceso de formación, los estudiantes de educación enfrentan diversas circunstancias muy críticas; los egresados asimilan la imagen positiva de su maestro; imitan, asimilan y reproducen los comportamientos, las creencias, los modelos y los ejemplos de sus docentes; en realidad, se identifican con los modelos, los ejemplos, los paradigmas; asimilan los modelos de los formadores.

Dentro de las características de la identidad, Velarde (2018) considera algunas características, las lenguas oficiales, la modalidad de la gestión, el tratamiento institucional, los principios institucionales. También algunos tipos Patrón, Herrera, &

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

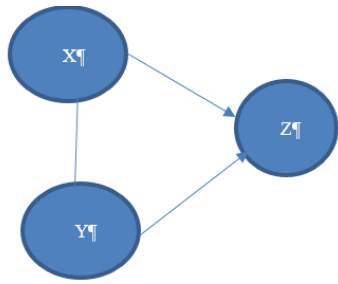
Los factores son diversos, complejos y subjetivos. Entre otros, la motivación y la vocación determinan la figura significativa del docente, cuya vocación docente genera la necesidad de enseñanza y aprendizaje, de identidad profesional (Patrón et al., 2019). De acuerdo con Carro y Hernández (2018), la crisis de identidad es consecuencia de la formación recibida, también de la práctica docente, inclusive de la falta de exigencias académicas y profesionales. Por otro lado, se revela la tensión y la incoherencia entre “el profesor ideal y el profesor real”. Para Carro y Hernández (2018), la identidad docente presenta dos esferas (dimensiones): individual y social; la primera refiere al sujeto en la condición de persona y su historia en contextos específicos; la segunda contempla a la persona en la condición de profesional, trabajador y docente.

2. Metodología

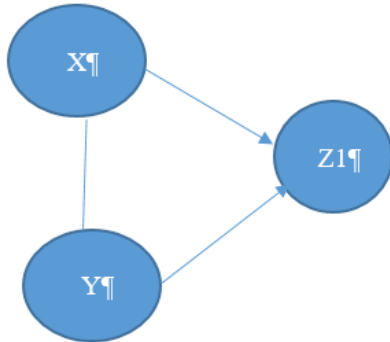
Enfoque y diseño

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

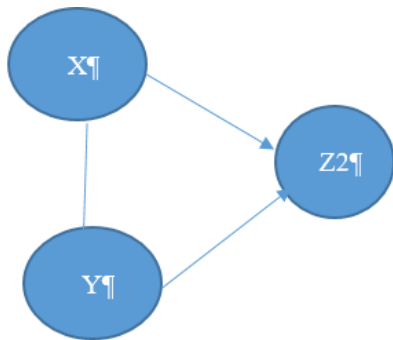
Entre los diseños construidos para la prueba de la hipótesis general, se presentan los siguientes:



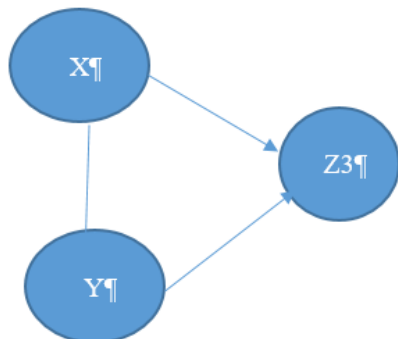
Diseño de la hipótesis derivada 1



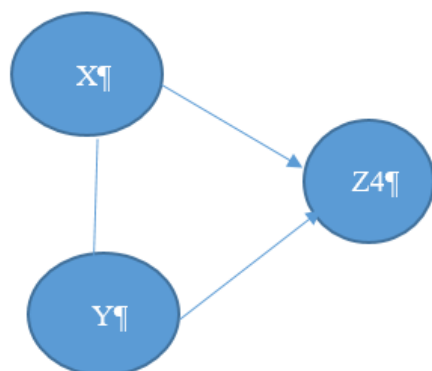
Hipótesis derivada 2



Hipótesis derivada 3



Hipótesis derivada 4



X : Coaching educativo

Y : Desempeño docente

Z : Identidad docente

Z1 : Identidad con la nación

Z2 : Identidad con la comunidad escolar

Z3 : Identidad con la institución educativa

Z4 : Identidad con la profesión docente

Participantes

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

Instrumentos

Este instrumento fue elaborado y utilizado por Sánchez (2019); fue categorizado en los niveles: alto, medio y bajo; fue validado mediante juicio de expertos, en una primera instancia; luego de realizar algunos cambios, también se realizó una nueva validación mediante juicio de expertos; se hizo una prueba piloto, con la participación de 20 docentes; también se obtuvo la confiabilidad de 0.856. En efecto, este es el instrumento utilizado para medir el coaching educativo. El instrumento presenta la variable: coaching educativo con tres dimensiones: *modelo cooperativo*, con sus indicadores e ítems, respectivos: capacidad de aprender: 1, 2, 3, 4, 5, 6; capacidad de crecimiento: 7, 8, 9. *Participación en el sistema educativo*, con sus indicadores e ítems: participación de la comunidad educativa: 10, 11, 12, 13; facilitación de recursos y herramientas para el desarrollo: 14,15; *mediador en situaciones de conflicto*, con sus indicadores e ítems: facilitación de ideas para la toma de decisiones: 16, 17, 18; resolución de conflictos: 19 y 20.

El segundo instrumento para desempeño docente, Espinoza (2017), se construyó sobre la base de los estudios y la propuesta del Ministerio de Educación, el cual fue validado mediante juicio de expertos, quienes fueron los magísteres: Dennis Jaramillo Ostos, William S. Flores Sotelo y Samuel Rivera Castilla, cuyas dimensiones fueron propuesta por el Ministerio de Educación. El cuestionario comprende cuatro dimensiones y sus respectivos ítems (20). La primera dimensión se denomina: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, la cual tiene seis ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6); la segunda dimensión se llama: “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, tiene cinco ítems (7, 8, 9, 10, 11); la tercera dimensión es denominada: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, con cinco ítems (12, 13, 14, 15, 16); la cuarta dimensión lleva el nombre: “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, con cuatro ítems (17, 18, 19, 20). Utiliza el tipo escala de Likert, cuya tiene los valores: nunca (1), algunas veces (2), casi siempre (3) y siempre (4). Ambos instrumentos, son de elaboración propia, teniendo en cuenta las bases teóricas, fueron sometidos a fiabilidad mediante un Alfa de Combrach y validados según juicio de expertos. Para medir utilizamos una escala de Likert, tal como se muestra a continuación.

El tercer instrumento identidad docente ha sido elaborado de acuerdo con las teorías, los estudios teóricos realizados, incluso considerando las políticas y las directivas institucionales del Ministerio de Educación, en el Perú. Ha sido validado mediante el

juicio de expertos, cuyos expertos fueron cuatro docentes universitarios, con marca experiencia profesional y docente, con el grado académico de doctores: Salomón Vásquez Villanueva, Carlos Alberto Vásquez Villanueva, Edwin Octavio Cisneros Gonzales y Juan Félix Quispe Gonzales; también se realizó la prueba piloto, con la participación de 57 docentes. Presenta cuatro dimensiones y sus respectivos ítems. La primera dimensión se denomina: Identidad con la nación, con sus indicadores e ítems respectivos: Identidad con los símbolos patrios (1,2,3); Identidad con el patrimonio cultural (4). La segunda dimensión: Identidad con la comunidad escolar, con sus respectivos indicadores e ítems: Identidad con el director (5), Identidad con los docentes (6), Identidad con los estudiantes (7), Identidad con los padres de familia (8). La tercera dimensión: Identidad con la institución educativa, con sus respectivos indicadores e ítems: identidad con la visión de la institución educativa (9), identidad con la misión de la institución educativa (10), identidad con los objetivos de la institución educativa (11), identidad con las metas de la institución educativa (12), identidad con las políticas de la institución educativa (13). la cuarta dimensión: identidad con la profesión docente, con sus respetivos indicadores e ítems: identidad con la vocación docente (14), identidad con la enseñanza del docente (15), identidad con la pedagogía del docente (16), identidad con la formación profesional docente (17).

Tabla 1.

Escala de Likert

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	4	5

Análisis de datos

Luego de aplicar los instrumentos de investigación, los datos fueron procesados utilizando el programa estadístico SPSS 25.0 IBM para Windows. En primer lugar, se obtuvo las medidas de frecuencia de las variables y sus dimensiones. Para hallar la asociación entre las variables, se realizó la distribución probabilística de coeficiente de correlación Spearman (rho) debido a que las variables de estudio están medidas en una escala ordinal.

3. Resultados y discusión

La hipótesis general de la presente investigación estuvo enfocada en determinar si el coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad en los docentes del Distrito de Castilla-Piura, Perú, 2022. Los resultados obtenidos señalan que el coaching educativo y el desempeño docente predicen la identidad en los docentes del Distrito de Castilla-Piura, Perú, 2022

Según los resultados de la hipótesis general se muestra coeficientes de beta, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=14.498 + 0.562 + 0.130$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad docente es el coaching educativo, lo que permite entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejorará la identidad docente. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad docente.

Según los resultados de la primera hipótesis específica mostrados en el coeficientes de beta, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=6.159 + 0.101 + 0.028$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad con la nación docente es el coaching educativo, lo que permite entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejor identidad con la nación docente podrán tener los docentes. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad con la nación docente.

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

Según los resultados de la segunda hipótesis específica mostrados en el coeficientes de beta, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue $Y=2.087 + 0.178 + 0.051$, evidenciando que la variable que mejor explica la identidad con la institución educativa es el coaching educativo, lo que permite entender que mientras mejor se trabaje el modelo cooperativo, más se participe en el sistema educativo, y se participe más como mediador en situaciones de conflicto, mejor identidad con la institución educativa podrá tener los docentes. Por otro lado, se observa que el p valor del coaching educativo fue de 0.000, lo que significa que el coaching educativo predice significativamente la identidad con la institución educativa.

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

Como se puede observar en la tabla 2, la población de estudio estuvo conformada por 157 docentes de ambos sexos, los que respondieron al instrumento de la siguiente manera 80 del sexo femenino y 77 del sexo masculino.

Tabla 2.

Población en estudio según género en las instituciones de las redes educativas UGEL Piura, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	80	51,0
Masculino	77	49,0
Total	157	100,0

En la tabla 3, frecuencias del nivel de enseñanza, se puede observar que el 62.4% de los participantes enseñan en el nivel secundario y el 37.6% enseñan en el nivel primario.

Tabla 3.

Número de participantes según nivel de enseñanza de la UGEL de Piura. 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Primario	59	37,6
Secundario	98	62,4
Total	157	100,0

Modelos

Tabla 4.

Modelo 1

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

Tabla 5.

Modelo 2

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

Tabla 5.

Modelo 3

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

Tabla 5.

Modelo 4

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

Tabla 5.

Modelo 5

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

4. Conclusiones

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

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

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

Sobre la tercera hipótesis específica: el coaching educativo y el desempeño predicen la identidad con la institución educativa, en docentes, en la UGEL Piura, distrito de

Castilla, se concluye que el coaching educativo y el desempeño docente se relacionan en un 68.6% con la identidad con la institución educativa. Además, se observa que la predicción de estas variables sobre la identidad con la institución educativa es de 47%.

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

Referencias

- Alcalá, M. (2019). Identidad profesional y formación del docente universitario: retos e incertidumbres. *Márgenes Revista de Educación de La Universidad de Málaga*, 0(0), 18–37. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v0i0.6201>
- Álvarez Silva, L. A., & Gallegos Miranda, J. E. (2021). Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato. *Podium*, 39, 71–82. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Alvarez Silva, L. A., Gudiño-Gómez, L. S., Macías-Montoya, M. M., & Izquierdo Lara, H. S. (2018). Coaching educativo: desarrollo de competencias en el educando de nivel superior. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 169–182. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.804>
- Babarán, C. (2019). *Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo – 2019*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38434>
- Bernández-Gómez, A., & Belmonte, M. L. (2020). Coaching educativo, una aproximación a sus ejes conceptuales. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 73, 1–17. <https://www.eumed.net/rev/ccss/2020/11/coaching-educativo.html>
- Blas Huanca, E. I. (2023). *Coaching educativo y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública de Chorrillos, Lima, 2022* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109077/Blas_HEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Campos, D. (2018). *Coaching educativo para mejorar la comprensión de textos en el segundo grado de la institución educativa pública Juan Máximo Villar - Jauja*. [Tesis de título se segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a3d9e88-86c3-4b79-a996-e7ec4c7cc828/content>
- Cárdenas, A. (2019). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primario , Virú 2018*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37281>
- Cárdenas Valverde, J. C., Flores Poma, I. G., Cárdenas Valverde, S. F., & Guadalupe Meza, L. D. (2022). Coaching y desempeño docente en la gestión escolar. *Sendas*, 3(1), 95–110. <https://doi.org/10.47192/rcs.v3i1.81>
- Carro, A., & Hernández, F. (2018). Reconfiguración de la identidad docente a partir de la implementación de la Reforma Educativa en el Estado de Tlaxcala, México. *Debates En Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum 2017, Año 3(3), 1–15*. <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/E181.pdf>
- Chávez, J. C. (2023). *El coaching organizacional y su influencia en el desarrollo de estilos de liderazgo en jefes y gerentes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores*. [Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/192226/Chávez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chung, V. M., & Vásquez, S. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. *Revista Muro de La Investigación*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i1.769>
- Curo Castro, C. (2023). *Coaching educativo y práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2022* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107761/Curo_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15851>
- Flores, S., & Cardona, A. (2019). Identidad profesional docente en la formación inicial. *CONISEN*, 1–9.
- Gil Flores, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133–150. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>
- González, A., & Barrios, M. (2012). *Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional. Fundamentos y nuevos desarrollos*. (S. L. Ediciones Tecera ed.).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herschell, G. (2019). *Coaching Educativo y autorregulación en estudiantes de tercero de secundaria en la I.E. Paraíso Florido, San Martin de Porres, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37320>
- Inca Álvarez, M. G. del R. (2022). Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador, 2021. *Eduweb*, 16(1), 42–53. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.01.4>
- Jara, C., & Mayor, C. (2018). Explorar la construcción de la identidad docente en profesionales de la salud: diseño y validación de instrumento. *Formación Universitaria*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000100013>
- Malpica, J. F. (2020). *Coaching educativo y niveles de motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, distrito de Miraflores, Lima* [Tesis de doctor, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5069/Jaime Fernando MALPICA LOZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5069/Jaime%20Fernando%20MALPICA%20LOZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Medina, E. D., Castillo, J., Turizo, L., & Vega, A. (2019). Coaching en el aula: una estrategia para potencializar las competencias personales de los estudiantes. *Revista Estudios En Educación*, 2(3), 17–34.
<http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/64>
- Mora, J. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*. [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8490>
- Navarrete, L. (2019). *El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I. E. N.º 7062 en S. J. M.* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26710>
- Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, I., Sardiñas, M. E., & Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129–143.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7000477>
- Patrón, A. L., Herrera, E., & Aguayo, U. (2019). Los egresados de la escuela normal superior oficial de Guanajuato. Múltiples miradas a la identidad profesional docente. *CONISEN*, 1–13.
<http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P445.pdf>
- Pérez Guerra, Y., Reyes Fonseca, A. L., Matos Vítóres, H. de la C., & de la Guardia Casate, A. L. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 23(2), 364–385.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lng=es&nrm=iso
- Pres, P. (2019). Neuroliberalismo educativo: el docente como coaching. Un estudio desde la Filosofía de la Educación. *El Cardo*, Año XXI(15), 93–106.
<http://rct.fcedu.uner.edu.ar/index.php/cardo/article/view/128>
- Radford, L. (2023). *La teoría de la objetivación: una perspectiva vygotskiana sobre saber y devenir en la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas*. [Tesis, Universidad de los Andes].
http://funes.uniandes.edu.co/31573/1/Radford2023_La.pdf

- Ramos Loredó, E., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Roces Montero, C. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223–244. <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Rebaza, J. N., & Infantas, C. A. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 67–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.5>
- Reguart, N. (2023). Las competencias de juicio simulado desde la perspectiva del coach: a propósito de la primera edición de la Moot Court AEDEUR. *Revista de Educación y Derecho*, 27, 1–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1344/REYD2023.27.40245>
- Robinet Serrano, A. L. (2022). *El coaching educativo para disminuir el estrés docente, Huamachuco 2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85500/Robinet_SAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roggerone, S. M. (2019). Poder, reconocimiento, libertad: Axel Honneth y la actualidad de la teoría crítica de la sociedad. *Sociológica*, Año 34(97), 9–41. http://funes.uniandes.edu.co/31573/1/Radford2023_La.pdf
- Sánchez, M. (2019). *El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37669>
- Serey, D., & Zúñiga, P. (2021). La convivencia escolar post COVID 19: una propuesta didáctica desde el coaching educativo. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 143–161. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5005>
- Soro, M. (2018). *Propuestas y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula*. [Tesis doctoral, Universidad Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/77055/files/TESIS-2019-033.pdf>
- Soto, J. (2017). *El Coaching educativo en las habilidades sociales de los estudiantes del V ciclo del nivel primaria de la Institución Educativa: Francisco Bolognesi del Distrito de Independencia, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14316>

- Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa- 2017* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Terrados, S. (2018). *El coaching en las organizaciones en el ámbito español*. [Tesis de grado, Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/34227/TFG-E-538.pdf?sequence=1>
- Valero Moya, A. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? *Foro de Educacion*, 17(27), 271–287.
<https://doi.org/10.14516/fde.657>
- Velarde, J. (2018). *El trabajo en equipo y su influencia en la identidad institucional de la institución educativa modelo de San Antonio de Moquegua 2017* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6860/EDCcefljf2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Yaconi, M. (2018). Coaching modelo Palo Alto aplicado al proceso de orientación vocacional en los dos últimos años del contexto escolar. *Revista Electrónica de Psicología de La FES Zaragoza-UNAM*, 8(15), 41–48.
https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/rev_elec_psico/REP_15.pdf
- Yarza, M. R. (2021). El coaching educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista Arbitrada Del Cieg*, 48, 152–167.
[https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48\(152-167\)-Yarza Maria_articulo_id753.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48(152-167)-Yarza Maria_articulo_id753.pdf)
- Zegarra Aguirre, Y. P. (2023). *Coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2022* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106838/Zegarra_AY P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y