



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y
RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII,
CARABOBO**

Autora: Lcda. Taubli Amaloha, Peña Medina
Tutora: Dra. Nerys, Olivares

Bárbula, Mayo 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y
RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII,
CARABOBO**

Trabajo de Grado adscrito a la línea de investigación: Procesos Gerenciales,
presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Gerencia
Avanzada en Educación.

Autora: Lcda. Taubli Amaloha, Peña Medina
Tutora: Dra. Nerys, Olivares

Bárbula, Mayo 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO**, presentado por la ciudadana Lcda. Taubli Amaloha, Peña Medina, titular de la Cédula de Identidad N° 19.991.698 y elaborado bajo la dirección de la Tutora Dra. Nerys, Olivares, titular de la Cédula de Identidad N° 2.908.137, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.

Consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Apellidos	Nombre	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, Mayo 2016

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio y mi vida.

A Mi madre Milagros Medina, por darme la vida, por ser siempre mi guerrera en cada batalla de la vida y nunca rendirse a pesar de las circunstancias, estar en los momentos que le he necesitado y los que no también. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

A Mi Padre Carlos Peña, por ser el que inconscientemente y a través de largas distancias de tiempo y espacio ha desarrollado en facetas en mí que ni yo pensé que lo pudiera hacer.

A Todos mis Hermanos, Murachi Peña, Manaure Peña y María Rivera que han sido mis bases de apoyo para nunca decaer o rendirme, los amo.

A mi pequeña gran familia Samuel y Ervic Vargas, que son la luz de mis días, el motor de progreso y la satisfacción de mi éxito por y para ustedes le dedico un logro más de muchos por venir.

Taubli Peña.

AGRADECIMIENTOS

Le doy gracias a Dios por permitir nacer, crecer, vivir, he impulsar mi camino a los estudio y tener a las siguientes personas en este camino de 26 años de trayectoria enriquecida por su influencia y enseñanzas. Gracias a ellas he llegado a cada uno de mis metas que me he propuesto lograr.

Milagros Medina, darme la vida y apoyarme emocional y financieramente en cada momento.

Carlos Peña, insistirme en realizar este estudio.

Samuel Vargas, ser mi todo y para que sientas el orgullo de tener una mamá multifacética pero con éxito en cada una de ella. Te amo hijo.

Ervic Vargas, acompañarme en mi vida con tu amor, enseñanzas y apoyo. Eres mi compañero de vida, compromiso con Dios del amor incondicional y mi leal admirador.

Hermanos, Marlene Peña, Carlos Peña, Murachi Peña, Manaure Peña y Maria Rivero ustedes han sido mi ejemplo de todo aquello que deseo ser y prefiero mejorar y la mano Dios en los montos que sencillamente no quiero, seguir los amo con el alma.

Cuñadas, Evelyn Tesorero, Ivonne Rodríguez y Eileen Vargas, la voz de mi conciencia y razón en tantos momentos tan difíciles y ejemplo vivo de aquello que realmente quiero y lo que no.

A mis suegros, Víctor Vargas y Esther Rodríguez ustedes ha creído en mí, mis valores y creencias para hacer una vida al lado de su mas preciado tesoro, que es su hijo el cual me ha dan muchas bendiciones.

Mis mejores amigas, Mariana Rodríguez y Mara Colina, por tantos momentos de risa y lagrimas que han hecho que recobre mi camino de vuelta a la razón.

Mis profesores, los protagonistas de esta bella carrea, benditos por el don de la sabidurías en especial a mis tutores la doctora Nerys Olivares, licenciada Deisy Molina y magister Luis Guanipa.

Todos aquellos familiares y amigos, que no nombre porque no existen hojas con infinita capacidad para expresar todo mi agradecimiento. Ustedes saben quiénes son.

Taubli Peña

ÍNDICE GENERAL

	p.p.
VEREDICTO	iii
AGRADECIMIENTOS	v
LISTA DE GRAFICOS	ix
LISTA DE CUADROS Y FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos.....	8
Justificación.....	8
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la Investigación.....	11
Internacionales	12
Nacionales	15
Fundamentación Teórica	17
Teoría de las Relaciones Humanas (Mayo y Lewin, 1952)	17
Teoría de la Comunicación (Echeverría, 2001)	19
Teoría de la Motivación (Maslow, 1943).....	20
Bases Teóricas	22
Desempeño del Docente de Educación Básica	22
Coaching.....	30
CUADRO OPERATIVO DE VARIABLE	40

CAPÍTULO III	41
MARCO METODOLÓGICO.....	41
Paradigma de Investigación.....	41
Tipo de Investigación	43
Diseño de Investigación.....	44
Población	45
Muestra	46
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	47
Técnicas.....	47
Instrumentos	48
Análisis de los Datos	49
Validez del Instrumento.....	51
Confiabilidad del Instrumento	52
CAPÍTULO IV	54
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	54
Resultados de la Observación a los Docentes.....	55
Análisis Cualitativo de la Observación a los Docentes	56
Análisis cuantitativo del Cuestionario aplicado a los Docentes	59
Resultados de la Entrevista aplicada a los estudiantes de primer grado.....	69
Análisis Cualitativo de la Entrevista aplicada a los estudiantes de primer grado	70
Análisis Comparativo de los Resultados de los Instrumentos Aplicados, Triangulación Metodológica.....	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
Conclusiones.....	72
Recomendaciones	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75

ANEXOS	79
ANEXO A: Consentimiento Informado Parental	80
ANEXO B: Cuestionario dirigido a los Docentes	82
ANEXO C: Guía de observación dirigido a los Docentes.....	83
ANEXO D: Guía de Entrevista dirigida a los estudiantes	84
ANEXO E: Formato de Validación de Instrumentos	85
ANEXO F: Validación firmada por expertos	89

LISTA DE GRAFICOS

GRÁFICO

p.p.

1	Representación gráfica y porcentual del Indicador Ambiente Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 1, 2 y 3 del cuestionario	59
2	Representación gráfica y porcentual del Indicador Logro Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 4 y 5 del cuestionario	61
3	Representación gráfica y porcentual del Indicador Relaciones interpersonales Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 6, 7 y 8 del cuestionario	62
4	Representación gráfica y porcentual del Indicador Autoestima Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través del Ítems 9 del cuestionario	64
5	Representación gráfica y porcentual del Indicador Motivación Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 10 y 11 del cuestionario	65
6	Representación gráfica y porcentual del Indicador Formación Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través del Ítems 12 del cuestionario	66
7	Representación gráfica y porcentual del Indicador Empatía Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 13 y 14 del cuestionario	67
8	Representación gráfica y porcentual del Indicador Manejo de grupo Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través del Ítems 15 del cuestionario	68

LISTA DE CUADROS Y FIGURAS

CUADROS

	p.p.
1 Resultado de la Observación de los docentes	55
2 Resultado del cuestionario aplicado a los docentes	57
3 Resultado de la Aplicación de la entrevista a los estudiantes	69

FIGURAS

	p.p.
4 Triangulación Metodológica	71



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y
RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII,
CARABOBO

Autora: Peña, Taubli
Tutora: Dra. Olivares, Nerys
Fecha: 2016

RESUMEN

La intención de este estudio fue evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño docente del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, para lo cual se plantearon las teorías que argumentaron la investigación como es la teoría de las Relaciones Humanas (Mayo y Lewin, 1952), la de Comunicación (Echeverría, 2001) y la de la Motivación (Maslow, 1943). Metodológicamente, es una investigación descriptiva con diseño no experimental de campo específicamente transversal, usando como población en estudio a cinco docentes y a 150 estudiantes de cinco (05) secciones de primer grado. La muestra en el caso de los docentes fue de tipo censal y en el caso de los estudiantes fue siguiendo el criterio al azar, quedando la muestra igual 62 estudiantes. A esta muestra se le aplicó un cuestionario, una guía de observación y una guía de entrevista, instrumentos que fueron primeramente validados por expertos. Los resultados obtenidos se analizaron a través de un procesamiento estadístico descriptivo, detallado en tablas frecuencia y porcentaje, agrupados finalmente en gráficos de barra usando técnicas cuantitativas en el caso del cuestionario, y el caso de la guía de entrevista y la guía de observación el análisis crítico bajo la modalidad cualitativa, por lo que una vez obtenidos los resultados se triangulaban los mismos, evidenciándose la poca aplicabilidad del coaching por parte de los docentes evaluados, puesto no procuran siempre aplicar actividades para promover una interacción disciplinaria, a fin de lograr la meta de la mejora continua, no hace un viraje del trabajo percibido como obligación hacia el aprendizaje como entrenamiento, alegría y no le da importancia al desarrollo de cualidades de un Coach a través de la formación y la práctica de la Autoconciencia.

Palabras Clave: Coaching – Herramienta Pedagógica – Desempeño Docente.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales en educación.

Área prioritaria de la Universidad de Carabobo: Educación.

Área prioritaria de la Face: Gerencia Educativa.

Temática: Organización de Instituciones Educativas.

Subtemática: Desempeño Docente.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
ADDRESS OF GRADUATE
MASTER OF ADVANCED MANAGEMENT EDUCATION**



**COACHING AS A TEACHING TOOL IN TEACHING TEACHER
PERFORMANCE OF PHYSICAL EDUCATION, SPORT AND
RECREATION IN EDUCATIONAL INSTITUTE JUAN XXIII, CARABOBO**

Author: Peña, Taubli

Tutor: Dra. Olivares, Nerys.

Date: 2016

ABSTRACT

The intent of this study was to evaluate the coaching as a teaching tool in the teaching performance of teacher of physical education, sport and recreation in the Juan XXIII Educational Institute, located in Valencia Carabobo state, for which the theories argued research as raised is the theory of Human Relations (May and Lewin, 1952), the Communication (Echeverria, 2001) and Motivation (Maslow, 1943). Methodologically, it is a descriptive research with no specific experimental design transverse field, using as study population five teachers and 150 students from five (05) sections of first grade. The sample in the case of teachers was of census type and in the case of students was following the criteria random sample being just 62 students. This sample was applied a questionnaire, an observation guide and an interview guide, instruments were first validated by experts. The results were analyzed using descriptive statistical processing, detailed tables frequency and percentage, finally grouped bar graphs using quantitative techniques in the case of the questionnaire, and the case of the interview guide and observation guide analysis critical in the qualitative mode, so once obtained the results thereof are triangulated, showing little applicability of coaching by teachers evaluated as seek not always implement activities to promote disciplinary interaction in order to achieve the goal continuous improvement, a shift does not work perceived obligation to learning as training, development and joy and not give importance to the development of qualities of a Coach through training and practice of self-consciousness.

Keywords: Coaching - Pedagogical Tool - Teaching Performance.

Research Line: Management Processes in education.

Priority Area of the University of Carabobo: Education.

Face Priority Area: Educational Management.

Theme: Organization of Educational Institutions.

Sub-theme: Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

El paradigma educativo que se construye en Venezuela, tiene como centro al ser humano a manera de ser social, capaz de responder y participar activamente en la transformación de la sociedad en la que vive. En este sentido, se concibe la educación bajo un continuo desarrollo humano que se ejecuta a través de los procesos de enseñanza y aprendizaje; de forma que correspondan, los niveles y modalidades a los momentos de desarrollo del individuo en los órdenes físico, biológico, psíquico, cultural y social, que se producen en períodos sucesivos, donde cada uno engloba al anterior para crear las condiciones de aptitud, vocación y aspiración a ser atendidas por el sistema educativo.

La educación objeto y transmisión social, expresa que toda sociedad es dinámica, en continuo proceso de transformación e interacción, cualquier cambio que se produzca en la sociedad, cualquiera necesidad o demanda que surja de las interrelaciones en las diferentes estructuras que conforman el sistema social, generarán una respuesta educativa para acomodarse o transformarse en una nueva realidad. De allí, que se pretende formar a los estudiantes para que sepan desenvolverse en un mundo impregnado por los desarrollos científicos y tecnológicos, para que sean capaces de adoptar actitudes responsables y tomar decisiones fundamentadas frente a esos desarrollos y sus consecuencias en su futuro como profesional.

En relación a todo lo anteriormente expuesto, se expone este trabajo de investigación, el cual se argumenta en la teoría de las Relaciones Humanas (Mayo y Lewin, 1952), la de Comunicación y la de la Motivación (Maslow, 1943). De la misma forma, sigue los criterios de un tipo de carácter descriptivo de acuerdo a los propósitos de investigación de campo no experimental específicamente transversal,

usando como población en estudio, en primer lugar a cinco docentes de primer grado de educación básica de Educación Física, deporte y recreación del Instituto Educacional Juan XXIII del período escolar 2015 – 2016, y en segundo lugar a 150 estudiantes de cinco (05) secciones de primer grado. La muestra en el caso de los docentes fue de tipo censal y en el caso de los estudiantes fue siguiendo el criterio de muestreo al azar, quedando la muestra igual a 62 estudiantes.

A esta muestra se le aplicó un cuestionario, una guía de observación y una guía de entrevista, instrumentos que fueron primeramente validados por expertos. Los resultados obtenidos se analizaron a través de un procesamiento estadístico descriptivo, detallado en tablas frecuencia y porcentaje, agrupados finalmente en gráficos de barra usando técnicas cuantitativas en el caso del cuestionario, y el caso de la guía de entrevista y la guía de observación el análisis crítico siguiendo la modalidad cualitativa, por lo que una vez obtenidos los resultados se triangularon los mismos.

A tal efecto, este trabajo basado en Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño docente del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, se divide en cuatro capítulos: En el capítulo I se plantea el problema, sus objetivos, así como su justificación. En el capítulo II se expone el marco teórico, conformado por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas. En el capítulo III, se explica el marco metodológico, constituido por la modalidad, tipo y diseño de la investigación, las técnicas de recolección de datos, procesamiento y análisis de resultados, validez y confiabilidad. En el capítulo IV, se presenta la información recopilada, analizada de acuerdo a los instrumentos de recolección de datos aplicados, cuyos resultados dieron origen a las conclusiones, recomendaciones. Y por último, se esbozan las referencias bibliográficas y anexos que fueron pertinentes desplegar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La educación es considerada un eje fundamental en la vida del ser humano ya que promueve, estimula y dirige su desenvolvimiento como ente social, ya que todo proceso social, tiene la capacidad de influir sobre la dinámica del individuo para lograr su desarrollo pleno. En este sentido, Rivas (2009) señala:

...el mundo actual está urgido de una educación diferente con un fuerte contenido ético e inicial que le permita facilitar la más armónica forma de convivencia con las nuevas dimensiones determinadas por aquellas correcciones básicas de la cultura y el saber científico y tecnológico. En la actualidad, se impone la necesidad de una educación llamada a revisar la pertinencia y el enfoque de los contenidos indispensables para conformar su propia naturaleza y proporcionar una profunda sustentación axiológica, en cuya sólida y esencial conformación, el hombre pueda encontrar respuestas oportunas y convincentes para sus inquietudes. (p. 16)

De allí que, la educación venezolana concebida como un proceso de desarrollo del país debe fomentarse en un esfuerzo armónico, sistemático, coherente de acciones pedagógicas, dirigidas a proporcionar a quienes aprenden oportunidades para el logro de objetivos educacionales. La misma, es una construcción social que configura, en buena medida, el futuro colectivo, y garantiza la necesaria adaptación a las situaciones nuevas generadas por los cambios propios de esta época. Igualmente la educación es considerada como un derecho social y, por tanto, se dirige a todos los ciudadanos en un plano de igualdad, con ausencia de cualquier discriminación.

Al mismo tiempo, la necesidad de adaptarse a las diferencias existentes en los intereses de los estudiantes, sus capacidades y necesidades, demanda la implantación de un progresivo debate y discusión acerca de cómo mejorar la calidad de la educación, lo cual se ha intensificado estos últimos años en nuestro país. Para Marzano, (2003) “no solo es fundamental el desempeño del profesor, sino también el liderazgo directivo que sin lugar a dudas, influye en el desarrollo de habilidades y en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes en las instituciones educativas”. (p. 45). Por ello, la relevancia que han adquirido los docentes, en este debate por alcanzar una educación de calidad, plantea el desafío de mejorar su desempeño al interior de las aulas de clases, puesto que para McKinsey, et. al. (2007) “la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes” (p. 17).

Tal es la importancia del desempeño docente, que se convierte en un predictor del rendimiento de sus estudiantes y en una alternativa para mejorar los resultados de aprendizaje (Ortúzar, et al. 2010). En consecuencia, según estudios recopilados en distintos países por Barber y Mourshed (2008), se descubre una gran brecha entre “estudiantes que aprenden de un profesor efectivo de otro que no lo es, llegando a diferencias de un 50% en su rendimiento” (p. 14). Los estudiantes asignados a docentes con alto desempeño logran avances tres veces más rápido, que los estudiantes con docentes con bajo desempeño. Así, Barber y Mourshed (2008) textualmente señalan “El impacto negativo de los docentes con bajo desempeño es severo, particularmente en los primeros años de escolaridad” (p. 12-13).

Por ello, el nuevo diseño curricular venezolano exige un docente, de acuerdo a Aguerrondo (2013) con características diferentes, “con actitud flexible y de compromiso, actualización y preparación para asumir responsablemente los cambios en la práctica de aula que la reforma educativa de éste nivel exige” (p. 34). Esto solo será posible si se toma en conciencia, se rediscuten y se redefinen los ejes básicos que subyacen al actual modelo de educación.

Se hace necesario entonces, que el docente tenga una actitud de aceptación ante la planificación, selección y utilización de los recursos tanto humanos, como materiales e institucionales que faciliten la función, creación, aplicación y difusión de nuevos conocimientos, aplicados con actitud suficiente para adaptarse a los crecientes problemas y cambios socioeconómicos culturales de hoy en día. Por lo tanto, las instituciones educativas necesitan diseñar planes y programas de desarrollo personal con el fin de proporcionar escenarios de aprendizaje en donde el docente tenga la oportunidad de transformar su Ser y, en consecuencia, su Convivir; sea a nivel personal o profesional. De esta manera, se podrá contar con profesionales dotados de habilidades para conciliar en situaciones educativas conflictivas o no, con el fin de orientar los cambios y las transformaciones adecuadas a las exigencias del mundo actual, globalizado, complejo y cambiante.

Para ello, se requiere el conocimiento, dominio e integración de algunas de las herramientas que forman parte de la filosofía y metodología del coaching por constituir en los actuales momentos un paradigma muy efectivo en el cambio y la transformación humana a través del proceso de aprendizaje, el cual tiene gran impacto en el desempeño del docente. De esta manera, Zeus y Skiffngton (2004), refieren que el coaching se comenzó a utilizar en los años 80 en los Estados Unidos en el campo empresarial; entendido como un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial llevado a cabo con un asesor especializado o coach, cubre el vacío existente entre lo que eres ahora y lo que deseas ser. Asimismo, Zeus y Skiffngton (2004) expresan que “el término coach representa un nuevo paradigma que facilita que el líder enfoque su atención en el desarrollo del potencial de las personas en el convivir” (p. 9).

Cabe destacar, que las personas dedicadas a aplicar herramientas de coaching a otras personas resaltan como aspectos sobresalientes de este proceso, el respeto hacia el otro y, que es un proceso de cambio y una nueva concepción hacia la educación de

las personas. El docente en su rol de líder integrador puede encontrar que el coaching se centra en identificar las necesidades del otro y encontrar formas creativas para ayudarle a satisfacerlas.

Por ello, el docente es un ser humano y como tal, es producto de estos. La diferencia con otros profesionales reside en el hecho que el docente es un líder por excelencia. Es el liderazgo lo que le permite acercarse a sus estudiantes y ejercer un nivel de persuasión suficiente para que cumplan con acierto las actividades pedagógicas. Esta capacidad de liderazgo se puede optimizar para convertirlo en un individuo con competencias que le permitan humanizar su desempeño profesional; no basta con nacer humanos desde el punto de vista biológico sino que se tiene también que llegar a serlo, hace falta un docente humanizado para que conduzca el proceso educativo con humanidad; es decir, con un desarrollo adecuado de su dimensión de liderazgo y capaz de crear escenarios de aprendizaje integrador.

Sin embargo, se pudo evidenciar a través de la observación directa que los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educativo Juan XXIII ubicado en Valencia estado Carabobo, requieren de herramientas pedagógicas para reforzar el desempeño docente y así consolidar un mismo estilo de trabajo para alcanzar un aprendizaje significativo e integral, puesto que se puede evidenciar dos estilos definidos de impartir las clases: uno donde los docentes manifiestan estrategias de trabajo muy planificadas y estructuradas, tal cual como lo emplea un entrenador físico de cualquier disciplina deportiva, sin usar estrategias docentes, que para la gran mayoría de los estudiantes pudiera ser divertido, se puede considerar que no es formativa, y otro con carencia del cumplimiento de la planificación y muchas veces continuidad en el trabajo, el cual genera un ambiente de actividad recreativa improvisada, más no de una clase pedagógica formativa.

Por otro lado, se piensa que exhibir un comportamiento rígido un poco andragógico en estudiantes de primer grado de Educación Básica y realizar

actividades disciplinarias muy parecidas a un entrenamiento físico de alto rendimiento, parecido a los de atletas de altas competencia, aleja a este docente de la verdadera esencia de una clase donde pueda desarrollar su rol de líder creativo y empático, para que desde su desempeño como coach, los estudiantes aprendan el principio básico de alguna destreza, compartiendo sus fortalezas y virtudes con sus compañeros y relacionando cualquier actividad recreativa con los conceptos aprendidos en su unidades de indagación perteneciente al programa (PEP) por el cual se rige la institución educacional, ya antes mencionada.

Si todos los profesores manejaran la misma estrategia, de guiar a sus estudiantes a que exploraren y exploten sus potenciales como individuo en las diferentes disciplinas deportivas y los que se acercan mucho a esa labor supieran con más precisión hacerlo, entonces se optimizaría el desempeño docente, puesto que se igualaría el trabajo del profesor de aula. Por lo expuesto anteriormente, se plantean las siguientes interrogantes de estudio:

¿Cuál es el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo?

¿Cómo se evidencia la aplicabilidad del coaching en el profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo?

¿Cuál es la influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, deporte y recreación del Instituto Educacional Juan XXIII en el comportamiento de los estudiantes?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educativo Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Identificar el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educativo Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.
2. Describir la aplicabilidad del coaching en el profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educativo Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.
3. Determinar la influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, deporte y recreación del Instituto Educativo Juan XXIII en el comportamiento de los estudiantes.

Justificación

Toda institución para que responda satisfactoriamente a sus objetivos educativos tiene que estar sujeta a una constante evaluación para lograr distinguir que

la dinámica general del cambio en la sociedad actual crea desajustes, lo cual hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los estudiantes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo. Siendo los docentes el eje en torno a lo cual se desarrolla el proceso educativo y los estudiantes, los encargados de orientar, modelar y coordinar el proceso. De allí, que el aprendizaje de los estudiantes debe estar motivado por la necesidad de afrontar las situaciones de la vida de una forma más eficaz; usando para ello el coaching como herramienta del docente para hacer rendir al máximo al estudiante, logrando establecer y alcanzar sus objetivos y convertirse en un ciudadano líder.

En ese sentido, se plantea como objetivo investigativo, Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, situando su justificación en las siguientes razones:

Vale decir, que esta indagación en el aspecto teórico aporta argumentos bibliográficos que revelan la valoración del coaching como estrategia metodológica para incentivar y fortalecer la motivación y el liderazgo, por su importancia en la enseñanza – aprendizaje, en el clima de aula y la interacción entre docentes y estudiantes. Además, se permite contrastar el deber ser de la actuación pedagógica de los docentes y su influencia en la implementación de actividades que reconozcan la proyección de soluciones a la falta de interés y motivación que demuestran a diario los estudiantes dentro del aula de clases.

Por otra parte, en el aspecto práctico, los resultados que se esperan de esta investigación, contribuyen para que los docentes cambien su labor pedagógica y su talento humano, en base a su desempeño como promotor social de las competencias de destrezas que ayudará a los estudiantes a estar motivado y tener interés por aprender. En relación a ello, se han de generar beneficios importantes que se

manifestarán en una mejor gestión pedagógica, un funcionamiento organizacional más coordinado y una respuesta educativa que ha de beneficiar a los distintos actores educativos de las comunidades de aprendizaje: estudiantes, docentes, directivos, padres y representantes, en pro de obtener una programación acorde a sus necesidades y al enriquecimiento del aprendizaje significativo.

Desde la relevancia social, la investigación permite que el Instituto Educacional Juan XXIII, corrija una situación problemática con el profesor de educación física, deporte y recreación, lo cual permita constituir para el estado Carabobo un baluarte en la formación de recursos pedagógicos, por ser una institución pionera en detectar áreas de oportunidad donde deban construirse los valores organizacionales con los cuales puedan moldearse las conductas adecuadas de cada integrante de la institución, que promueva en el docente la tolerancia, amabilidad y sobre todo el respeto de las opiniones de los demás y en el estudiante el aumento de la motivación por aprender, conllevando todo esto a un ambiente de clase positivo, que redunde en buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Asimismo, en el aspecto metodológico, este trabajo pretende servir de base a otros investigadores y permitir académicamente al investigador optar el título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, y demostrar asimismo que es un individuo capaz de aplicar los conocimientos adquiridos en el lapso de su preparación académica – profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Los aspectos teóricos del estudio conforman todos los basamentos de importancia, ya que además se describen trabajos relacionados con la investigación, realizados por otros autores, denominados antecedentes. En consecuencia, cualquiera que sea el punto de partida para la delimitación y el tratamiento del problema se requiere de la definición conceptual y la ubicación del contexto teórico que orienta el sentido de la investigación. Por lo cual, en la misma se presenta todo lo relacionado con el estudio del coaching como herramienta pedagógica en el desempeño docente.

Antecedentes de la Investigación

Para la realización de la presente investigación se utilizan los estudios que le preceden como punto de partida, puesto que le permiten comprobar la viabilidad de los objetivos planteados, a la vez que ponderar y comparar los resultados y las conclusiones obtenidas por otros investigadores en áreas similares. De esta forma, se convierten entonces en una guía práctica para obtener nuevos conocimientos, facilitando el desarrollo de proyectos mediante el análisis de las conclusiones obtenidas por otros estudiosos en temas afines.

Al respecto, Balestrini (2001) expresa que los antecedentes se refieren a “la revisión bibliográfica que se hace para consultar e informarse sobre lo ya investigado del tema y realizar un primer contacto con el problema a estudiar” (p. 80); de los cuales se seleccionan los siguientes antecedentes, presentados por orden cronológico de manera descendente, es decir de reciente a antigua data y primeramente los internacionales y luego los nacionales.

Internacionales

En este sentido, Baraona (2013) presento un proyecto de Magíster en la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile para optar al grado académico de Magister en Dirección y Liderazgo Educativo, titulado: “Coaching Educativo: Una Estrategia para el Desarrollo Profesional Docente en Centros Escolares”. El cual tiene como propósito principal describir esta estrategia, poco explorada en el país, y presentarla como una alternativa de desarrollo de habilidades y competencias en los profesores, cambiando el paradigma imperante, puesto que desde el ejercicio el docente puede incorporar nuevas conductas y modificar sus creencias.

Esta propuesta surge a partir de la necesidad de ofrecer una alternativa de desarrollo profesional focalizado en el contexto, necesidades y problemáticas de los docentes en la sala de clases del propio centro, contexto ideal para el 65% (357) de los docentes que se desempeñan en el sistema educativo por más de 31 horas de clases, los cuales son el total 550. Esto permitirá potenciar sus habilidades y competencias individuales de manera asistida y sostenida en el tiempo, lo que asegurará cambios conductuales y aumentará las oportunidades de enseñanza del profesor.

Por ello, este trabajo pretende realizar una revisión narrativa a modo exploratorio descriptivo de esta estrategia. La metodología utilizada fue entrevistar a coaches ontológicos, quienes orientaron la búsqueda de información, la vinculación con la educación y facilitaron referencias bibliográficas sobre lo que se realiza actualmente. Además se realizó una revisión y análisis de libros y diversas publicaciones, artículos de investigación, revistas, entre otros escritos, tomados principalmente de las Bases de Datos. Los textos y autores fueron escogidos bajo el criterio de haber tenido mayores referencias bibliográficas, haber sido publicado en

los últimos 15 años y que actualmente se encuentren contextualizados en el centro escolar.

Esta investigación, presenta una relación pues trata sobre una revisión sistemática acerca del Coaching Educacional como una estrategia de perfeccionamiento desde la práctica, cambiando el paradigma imperante en el ejercicio docente y su desarrollo es base para esta investigación, por la necesidad de tomar en cuenta la estrategia pedagógica para el mejor desempeño docente.

Dentro de este orden de ideas, Gajardo (2013) presentó una investigación de tipo internacional en la Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Maestría en Psicología Educativa, titulada: Estudio Exploratorio-Descriptivo acerca de los Factores de Éxito del Coaching Educativo: Una Revisión de Papers Empíricos. En el mismo se realizó una investigación teórica acerca de los posibles factores de éxito del Coaching Educativo. Se contempló la revisión de papers que basaran su análisis en datos empíricos, y la metodología se basó en la búsqueda bibliográfica de papers en bibliotecas, institutos especializados, en revistas y bases de datos electrónicas.

Una vez recabados los datos, se procedió a la construcción de fichas bibliográficas que permitieron sistematizar la información e integrar los hallazgos. Si bien no existe una sola línea de investigación, los resultados sugieren que los factores de éxito del coaching más recurrentes en la literatura se asocian al Coach, a su preparación y a los aspectos que guardan relación con el Modelo de Coaching que utiliza. Además de requerir de mayor diversidad en cuanto a los diseños metodológicos, la investigación acerca del impacto del Coaching en Chile y Latinoamérica prácticamente no existe, por lo que resulta prioritario concentrar esfuerzos en esa línea, considerando que esta técnica se hace cada vez más popular en la región.

Este trabajo fue tomado en cuenta, por su intención de describir los efectos de éxito del coaching educativo, lo que permitió orientar el desarrollo investigativo actual, pues se tratan iguales variables desde ópticas análogas, variable coincidente de estudio como lo es el coaching educativo.

Por último y no menos importante, se presenta el trabajo de tipo internacional de Cárdenas (2011) para optar al grado académico de Magíster en Educación Mención Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú, titulado: El Coaching y Desempeño Docente en la Provincia de Huancayo. El cual tuvo como propósito determinar la influencia de la aplicación del coaching en el desarrollo del desempeño del docente de los profesores de la provincia de Huancayo. Para ello se desarrolló una investigación de tipo aplicada, empleando para métodos como: el científico, descriptivo, experimental y estadístico; bajo un diseño cuasi experimental con dos grupos de investigación.

La población específicamente estuvo formada por los docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Huancayo y la muestra por los docentes de las instituciones educativas Salesiano Santa Rosa y Salesiano Técnico Don Bosco de Huancayo, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron la observación, encuesta y fichaje. En las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizaron la estadística descriptiva y diferencial. De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión de que la aplicación del coaching tiene influencia positiva en el desarrollo del desempeño docente de los profesores de la provincia de Huancayo.

Este trabajo tiene una singular importancia, al tener como objeto de estudio el determinar la influencia de la aplicación del coaching en el desarrollo del desempeño del docente, lo cual permitió definir la ruta del desarrollo investigativo al referirse a las mismas variables de estudio como lo es el coaching en la educación.

Nacionales

Asimismo, Valero (2013) presento un trabajo de grado de tipo nacional, ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, para optar al Título de Magíster en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, titulado: “Plan Gerencial Dirigido a la Promoción del Trabajo Docente en Equipo de Alto Desempeño en la Escuela Básica Bolivariana Milagro de Dios II en Valencia Estado Carabobo”. En donde indican que en las organizaciones es común hablar del rol gerencial, siendo imprescindible su presencia pues se refleja en la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, siendo un hecho cierto el que un líder apropiado ayuda a sobrevivir a una organización y es vital para la supervivencia de la misma.

Adicionalmente, se mencionó que el estilo de liderazgo existente va a ser un factor condicionante para promover equipos de alto desempeño, es decir aquellos que se caracterizan por compartir conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas también compartidas, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables.

En función de esta realidad, la investigación tuvo como objetivo Proponer un Plan gerencial para la promoción del trabajo en equipo de alto desempeño en la Escuela Básica Bolivariana Milagro de Dios II ubicada en las Parcelas del Socorro Municipio Valencia, Estado Carabobo. Metodológicamente se trata de un proyecto factible con diseño de campo. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento, un cuestionario contentivo de 22 ítems tipo escala Likert, el cual fue validado y calculada su confiabilidad para ser aplicado a la muestra y de esta manera desarrollar los objetivos planteados. Luego de obtención, análisis e interpretación de los datos, se concluyó que no existía una verdadera cultura del

trabajo en equipo dentro de la organización escolar, por lo que se hace necesaria la implementación de un Plan Gerencial que promocióne el trabajo en equipo de alto desempeño en la institución.

Este antecedente aporta a la investigación planteada, información relevante con respecto a la necesidad de Proponer un Plan gerencial para la promoción del trabajo en equipo de alto desempeño en docentes, puesto que es de gran importancia reconocer la ubicación del contexto teórico que orienta el sentido de la investigación en relación a la variable desempeño docente.

De la misma manera, Pérez (2012) presento un trabajo de grado ante el Área de Estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada, Carabobo, Venezuela, titulado “El Coaching y su Incidencia en el Clima Organizacional en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros”. El mismo estuvo sustentado por las teorías de motivación de Maslow, McClelland, Bandura y Vroom. Cuyo objetivo general fue Proponer Estrategias de Coaching que incidan en el clima organizacional de la institución, todo esto con la finalidad de dar respuesta efectiva a la situación problemática en la Unidad Educativa “Hipólito Cisneros”, que se encuentra ubicada en el Municipio San Diego del Estado Carabobo. Cabe destacar, qué actualmente se demostró una situación particular, ya que existen conjuntos de docentes integrados en subgrupos, donde imperan síntomas de desconfianza entre los mismos y desordenes entre los estudiantes demostrando altanerías y faltas de respeto hacia los educadores de la institución.

De la misma manera, la investigación expuesta con anterioridad se enmarca en una modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo. Cuya población fue de 150 docentes y la muestra fue no probabilística intencional, siendo ésta de 50 docentes. Los instrumentos de recolección de datos fueron: La observación directa, la técnica la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario con alternativas de respuesta dicotómicas (sí – no). La validez fue de juicio de expertos,

mientras que la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Kuder20. En las conclusiones se pudo evidenciar la necesidad de creación de estrategias de Coaching que permitan al personal de la Institución Educativa mejorar su comportamiento y su trabajo.

Esta investigación es de relevancia para este estudio, ya que reflejó la importancia de proponer estrategias de Coaching que incidan en el clima organizacional de la institución, además este antecedente identifica la necesidad de dichas estrategias en la resolución de problemas entre docentes y estudiantes, lo cual resulta de importancia para la investigación, evaluando su aplicación futura.

Fundamentación Teórica

Este aspecto constituye un aspecto fundamental en toda investigación por cuanto lo sustentan. A lo que Arias (2004), afirma que las bases teóricas “Comprende un conjunto de conceptos y proposiciones que contribuyen en el punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. (p. 39). El basamento teórico constituye el corazón del trabajo de investigación, pues este contiene los teorizantes dominantes y forma parte de la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, representa una estructura sobre la cual se diseña el estudio, sin ésta todo instrumento diseñado o seleccionado, o técnica empleada en el estudio, carece de validez.

Teoría de las Relaciones Humanas (Mayo y Lewin, 1952)

El análisis de la interacción mutua al ejecutarse la práctica de las relaciones interpersonales entre el personal docente de la institución educativa objeto de estudio permite ubicar esta investigación dentro de la Teoría de las Relaciones Humanas, pues la misma estudia, explica y justifica intensamente las acciones y actividades

desarrolladas en el contacto entre los docentes y estudiantes pertenecientes a la organización. Esta teoría aporta un nuevo lenguaje al repertorio administrativo ya que se habla de motivación, liderazgo, comunicación y equipos de trabajo. Se critican con dureza y se dejan a un lado los antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía y racionalización del trabajo.

Con la Teoría de las Relaciones Humanas surgió otra concepción sobre la naturaleza del hombre como ser social donde su motivación se encuentra reforzada por ciertas necesidades que logra satisfacer en el grupo donde interactúa. El comportamiento de los grupos dependerá del estilo de gerencia y liderazgo; donde el supervisor eficaz influye en sus subordinados para lograr lealtad, estándares elevados de desempeño y compromiso con los objetivos de la organización.

Con respecto a lo anterior Rivera (2001) define a las Relaciones Humanas como “el arte de llevarse bien con los demás, es una fuerza activa que lleva a las relaciones e interacciones de los seres humanos de forma agradable o desagradable” (p. 87). De igual manera, esta teoría desarrollada por los Científicos Mayo y Lewin (1952), como lo cita Chiavenato (2004), plantea posibles relaciones, en el enfoque revisado: • Trata de la organización como grupo de personas. • Enfatiza a las personas. • Delegación plena de autoridad. • Autonomía del empleado. • Confianza y apertura. • Énfasis en las relaciones humanas entre las personas.

Por lo antes expuesto la Teoría de las Relaciones Humanas destaca como debe mejorarse las relaciones entre las personas, para así lograr un clima de armonía. Dentro de éste orden de ideas, es lo que se desea lograr en la institución objeto de estudio a través de la presente propuesta, ya que al existir interacción de personas en ambientes laborales se hace necesario el valorar con quienes se trabaja en función de mantener y propiciar unas relaciones interpersonales efectivas, asertivas y con un alto compromiso con la institución que representan como podría llegar a ser en el Instituto Educativo Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

De esta manera, se buscará con la sustentación de esta teoría en el presente estudio el logro de una mayor comprensión de la conducta humana, a través de una buena dosis de paciencia y tacto en la interacción diaria del personal del plantel citado anteriormente, creando así un clima armonioso en las relaciones interpersonales junto al intercambio de ideas para el logro de objetivos organizacionales.

Teoría de la Comunicación (Echeverría, 2001)

Dentro de las relaciones interpersonales la comunicación es importante entre las partes y para el esclarecimiento y explicación de las razones de las decisiones tomadas. Los docentes deben recibir continuamente de los estudiantes un flujo de comunicación útil para estimular la satisfacción de sus necesidades. Por otro lado, el docente debe recibir de los estudiantes la retroalimentación necesaria para tener una idea precisa de lo que está sucediendo. Por su parte Echeverría (2001), plantea que: “Las organizaciones no pueden existir sin comunicación. La coordinación del trabajo a realizar se haría imposible, y la organización se desplomará debido a esta deficiencia” (p. 94).

Lo expresado anteriormente indica que la información y la comprensión son elementos que se hacen indispensables para el buen funcionamiento del Instituto Educativo Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo. Además se puede afirmar que la comunicación se hace indispensable para que el proceso de aprendizaje en esta organización escolar se realice de forma eficaz. Pues gracias a ella se logra una buena interacción entre el personal docente y estudiantes. Aquí radica la importancia de la comunicación en la implementación de un proceso de motivación continua complementando con la estrategia del coaching educativo, ya que toma a todos los integrantes como elemento coadyuvante en el logro de los fines educativos, lo cual facilita que se cumpla la premisa de la educación como continuo humano.

Igualmente, el uso de la Teoría de la Comunicación como elemento relevante en las Relaciones Interpersonales contribuirá a aumentar la confianza y aceptación del desarrollo pedagógico de los docentes. Dará tiempo para la interacción, orientará el libre consenso en la toma de decisiones y permitirá a los mismos ver su papel como función de ayudante y de servicio más que el de dirigir, clasificar y controlar. Sobre la base de lo anteriormente planteado, en el contexto educativo implica mejorar las condiciones de todos los elementos que integran el proceso enseñanza y aprendizaje, a través de desarrollo de actividades en el ámbito organizacional con recursos humanos, motivado con metas y objetivos claramente definidos acorde con la necesidad de innovar en el conocimiento, de asumir un proceso de gerencia efectiva, siempre con la fiel intención de mejorar la calidad de la educación y en consecuencia ser partícipes activos de los nuevos cambios pedagógicos.

Teoría de la Motivación (Maslow, 1943)

Se define de acuerdo a Robbins (1999) como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 168). Tomando en cuenta lo expresado anteriormente, el ser humano tiene necesidades de diversos tipos y éstas deben ser satisfechas para poder lograr las metas que el individuo se proponga, así Maslow (1943) citado por Chiavenato (2004), basa su teoría de las necesidades en dos supuestos fundamentales. En primer lugar, las diferentes necesidades que se experimentan y muestran activas en momentos distintos y son sólo las necesidades insatisfechas las que influyen en la conducta. En segundo lugar, las necesidades se clasifican siguiendo un cierto orden de importancia denominado jerarquía. Maslow identifica tres niveles o estados de motivación las cuales son:

Necesidades Fisiológicas: Corresponden a las necesidades primarias, vitales o vegetativas; están relacionadas con la supervivencia de las personas, y son innatas e

instintivas. Se encuentran situadas en el nivel más bajo. Entre ellas se pueden mencionar: la alimentación, el sueño y la seguridad física.

Necesidades Psicológicas: Son secundarias y desarrolladas en el transcurso de la vida. Representan un patrón más elevado y complejo de necesidades que casi nunca quedan satisfechas a plenitud, crecen de modo gradual. Se mencionan las necesidades de seguridad íntima, de participación, autoconfianza y afecto.

Necesidades de Autorrealización: Son las más elevadas, producto de la educación y cultura, rara vez son satisfechas a plenitud, pues el hombre busca, de modo gradual, mayores satisfacciones y establece metas cada vez más complejas. Este nivel es la síntesis de las demás necesidades, es el impulso de cada individuo a realizar su propio potencial y estar en continuo desarrollo.

De los tres niveles anteriores, el que se relaciona directamente con el presente estudio es el de la necesidad de autorrealización, ya que el recurso humano perteneciente al Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, ha cubierto los niveles anteriores, siendo entonces necesaria la búsqueda de estrategias pertinentes para la satisfacción del personal docente en el ejercicio de sus funciones dentro del plantel, mejorando las relaciones interpersonales entre sí con niveles de comunicación efectiva para poder conformar equipos de trabajo en función del logro de objetivos y metas institucionales.

Por otro lado señala Stoner (1999) que los gerentes e investigadores de la administración se han enfrentado al concepto de la motivación entendiéndose como “todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p. 610); es decir que la motivación es la que dirige para satisfacer la necesidad; es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés y al significado del objetivo o lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo. La

motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación. Asimismo Solana, (1993) define a la motivación como:

Lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. (p. 208).

De lo anterior se evidencia que la motivación es un factor importante para el presente estudio, puesto que inevitablemente al hablar de relaciones interpersonales y comunicación, se debe tomar en cuenta a la motivación y se hace necesaria su trasposición al ambiente laboral, considerando aspectos determinantes en el comportamiento del individuo dentro de la organización que integra.

Bases Teóricas

Desempeño del Docente de Educación Básica

Para lograr un buen desempeño docente, es necesario la actualización continua para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo con la afirmación anterior, se entiende al proceso de actualización de una manera permanente y continua a través de la autoformación, en donde el docente es el primer interesado en la misma y, por lo tanto, es su primer promotor. Asimismo, se pretende crear un clima para la libre expresión de quien se forma, sin coacciones ni temor a equivocarse, es decir, que el autor y actor del proceso de formación participe en el de enseñanza, desde la planeación y selección de actividades que considere constructivas y que le permitan establecer relaciones del conocimiento con su aplicación.

En consecuencia, para lograr una formación integral del docente, que redunde en beneficio del estudiante y de la calidad de la educación como la vía explícita para

la construcción de la sociedad necesaria, es prioritario tener una definición clara del hombre o persona en sus dimensiones filosóficas, psicológicas y pedagógicas, que aproximen cualquier propuesta de capacitación a la visión de la escuela y persona que se desea formar. Por ello, la capacitación y actualización, debe estar en concordancia con tres elementos:

- Se fundamenta en las teorías del aprendizaje del Nuevo Diseño Curricular. A saber son, según Coll (1989, p. 156):

1. La Teoría genética de Piaget, particularmente en la concepción de los procesos de cambio, como a las formulaciones estructurales clásicas del desarrollo operativo,

2. La teoría del origen socio-cultural de los procesos psicológico superiores de Vygotsky, en particular en lo que se refiere a la manera de entender las relaciones entre aprendizaje y desarrollo y la importancia de los procesos de interacción personal,

3. La teoría del aprendizaje verbal significativo de Ausubel (1982), él cual plantea que el aprendizaje debe ser una actividad significativa para la persona que aprende, y dicha significación está en estrecho vínculo con la existencia de relaciones entre el conocimiento nuevo y el que ya posee; aprender es sinónimo de comprender. Por ello, lo que se comprende será lo que se aprenderá y recordará mejor, porque quedará integrado en nuestra estructura de conocimiento,

4. La teoría de asimilación de Mayer (Kohlberg y Mayer, 1972), especialmente dirigida a explicar los procesos de aprendizaje de conocimientos altamente estructurados,

5. Las teorías de esquemas de Anderson, Rumelhart y otros (1977), las cuales postulan que el conocimiento previo es un factor decisivo en la realización de nuevos aprendizajes,

6. La teoría de elaboración de Merrill y Reigeluth (1977), que Coll: dice constituye un intento loable de construir una teoría global de la instrucción.

- Se concibe descentralizada y basada en la escuela. Ella será el elemento de primera instancia para determinar las necesidades de capacitación.

- Sintetiza el interés inmediato del docente. Este determinará lo que quiere aprender y lo que necesita, en el marco de las necesidades de su escuela y sus estudiantes.

Se parte, entonces, del criterio de que la actualización, información y perfeccionamiento deben ser voluntarias y, en ellas, el docente puede establecer sus propias prioridades, contextualizadas en relación con las necesidades de los estudiantes y la escuela. Dentro de este marco de referencia, la condición voluntaria no se entiende como la opción que tiene el docente en participar o no en la capacitación, sino como la posibilidad de seleccionar cursos y talleres, de acuerdo a ciertas preferencias y necesidades personales y profesionales.

Este planteamiento obedece a líneas estratégicas determinadas en dos dimensiones; una, que responde a los diagnósticos realizados y que apunta a la necesidad de un crecimiento personal del maestro (aprender a ser) y, la otra, que se sustenta en la consulta realizada a los docentes, la cual determinará necesidades y prioridades en áreas críticas detectadas por ellos mismos: como es nuestro caso el propio desempeño del profesor de Educación Física, Deporte y Recreación.

La participación del docente, tampoco queda sujeta al simple deseo o no de hacerlo. La actualización, información y perfeccionamiento, va acompañada de una

amplia difusión, promoción y motivación, lo cual garantiza una incorporación masiva al proceso. De esta forma, se coincide con Lerner, cuando considera el carácter voluntario del proceso de capacitación y autoformación, más aún cuando esta participación se asocia al compromiso implícito de la iniciativa personal. De cualquier forma, la esencia de cualquier propuesta de capacitación, no radica en su condición de voluntaria o prescriptiva, sino más bien en lograr que el sistema escolar, tanto en su instancia nacional como regional, propicie posibilidades que armonicen las necesidades personales de crecimiento profesional con las de mejoramiento de la calidad de la educación, que emergen del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Los planteamientos anteriores, no obvian el carácter prescriptivo de la Capacitación Nacional, por cuanto respetan los lineamientos, planes y programas emanados del Ministerio del Poder Popular para la Educación, así como todos aquellos de interés regional. En este sentido, se considera prioritario, dar continuidad a la Reforma Curricular y a todos los planes y programas que de ella se desprende, pero es de urgencia incorporar, con igual prioridad, programas de capacitación en las áreas del saber ser y del hacer, que propicien mejorar la personalidad del docente, en diferentes alternativas, como son:

- **Asistencia:** La noción de asistencia tiene varios usos. En esta investigación, se asocia a estar presente en algún lugar. Como lo es la presencia del docente en el aula de clases principalmente y en el resto de las actividades escolares. También es referida como el hecho de acudir a un puesto de trabajo o a una obligación laboral o institucional. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española (2015), Es la acción de estar o hallarse presente.
- **Puntualidad:** Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir las obligaciones, bien sea una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar. El valor de la puntualidad es necesario para dotar la personalidad de carácter, orden y

eficacia, pues al vivir este valor en plenitud se está en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor el trabajo, ser merecedores de confianza. Un aspecto importante de la puntualidad, es concentrarse en la actividad que se está realizando, procurando mantener la atención para no divagar y aprovechar mejor el tiempo.

- **Espíritu de Trabajo:** El espíritu de trabajo tiene que ver con la característica personal como emprendedor del individuo. Se entiende por emprendedor a la persona que busca soluciones a acciones difíciles, busca la manera de encontrar oportunidades y organizar recursos para lograr sus objetivos; siempre su visión va más allá de sí mismos, buscan una mejora continua para poder tener una satisfacción o un éxito personal. Su éxito personal es poder lograr sus metas y sueños en el tiempo en el que lo han decidido. Una persona con la facultad de ser emprendedora, es capaz de auto motivarse y seguir adelante. No se conforma con la vida que se supone ha nacido para vivir, siempre busca la manera de mejorar sin importar si tiene los recursos o no. Hay miles de oportunidades existentes en el mundo lo importante es tener el coraje para tomarlas y aprovecharlas como se debe.

- **Aporte al aprendizaje:** Las teorías del aprendizaje han contribuido a despejar las incógnitas que aún ofrecen los complejos fenómenos del aprendizaje y a orientar la gestión pedagógica. Sin embargo, todas las teorías dejan claro que el objetivo del educador, será siempre crear o modificar las estructuras mentales de los estudiantes para introducir en ellos el conocimiento y proporcionar una serie de procesos que le permitan adquirir este conocimiento. Para Bandura, el profesor es un modelo que sirve de aprendizaje al educando. Uno de los objetivos es el desarrollo de autoevaluación y autorefuero. En este sentido, cobran importancia estratégica las teorías del aprendizaje que entienden el conocimiento como

resultado de un proceso de construcción de la realidad originado en las interacciones entre las personas y el mundo, reunidas bajo los conceptos paradigmáticos del “Constructivismo” y en particular la “Teoría del aprendizaje significativo” de David Ausubel.

- **Aplicación de Conocimiento:** La aplicación de los conocimientos adquiridos a la práctica sólo se puede producir si se ponen en marcha procesos de transferencia. La transferencia del conocimiento o de la habilidad adquirida se define como la utilización del conocimiento adquirido en una situación para realizar una tarea que es novedosa para el individuo. En este contexto, significaría aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos académicamente a los problemas y situaciones de la vida real. Este tipo de transferencia se conoce con el nombre de transferencia remota ya que implica la capacidad de aplicar conocimiento a tareas y situaciones que difieren bastante de aquellas en que se aprendió el conocimiento (la transferencia cercana se refiere a la aplicación de conocimiento entre tareas muy parecidas entre sí). Según Vanlehn (1993), para que se produzca transferencia es necesario:

- Detectar la similitud entre la situación real con el conocimiento aprendido.
- Recuperar el conocimiento apropiado de forma deliberada y espontánea.
- Realizar un proceso de correspondencia entre el nuevo problema y el ejemplo conocido.
- Aplicar el principio para el que se ha establecido la correspondencia.
- Generalizar de forma que el nuevo problema pueda servir de ejemplo.

- **Creatividad:** La creatividad es una de las capacidades más importantes y útiles del ser humano. Esto es así porque le permite, justamente, crear e inventar nuevas cosas, objetos, elementos a partir de lo que ya existe en el mundo. La idea de creatividad proviene justamente de la idea previa de *crear*, por lo cual el acto de inventar o generar algo nuevo está vinculado siempre en mayor o menor grado con el uso de la mencionada habilidad. Si se tiene en cuenta que el ser humano se caracteriza por adaptar la naturaleza y lo que lo rodea a sus necesidades, se comprende por qué entonces en esto es central la creatividad: la capacidad de pensar en algo nuevo y mejor es lo que hace que la sociedad y la civilización humana avance en definitiva hacia nuevas y mejores formas de convivencia.

- **Disposición para el trabajo:** En cada persona existe una disposición genética para el trabajo en equipo, sin embargo, esta habilidad es totalmente desarrollable. El trabajo en equipo es esencial para una organización. González (2008) afirma “Es lo que permite movilizar a los grupos humanos para que tengan desempeño que le permitan a la organización alcanzar los resultados que se desean”, González señala que para realizar un trabajo en conjunto debe existir el compromiso que está ligado a una responsabilidad y al cumplimiento de los acuerdos. En la actualidad, el concepto está muy relacionado con las dinámicas de trabajo grupal de diferentes ámbitos y áreas como el laboral, el estudiantil, incluso el familiar.

- **Relaciones Interpersonales:** Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para el desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la

hora de entablar lazos con otras personas. Sin embargo, es también posible utilizarlas como un medio para obtener ciertos beneficios, tales como un puesto de trabajo; incluso en esos casos, existen más razones que el mero interés material, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

Por eso, los psicólogos insisten en que la educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida, que permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. La intención es promover el bienestar social.

De allí pues, que hoy día, las políticas educativas en Venezuela están orientadas entre otras cosas, hacia la formación del docente considerada como un contexto de aprendizaje adaptado a la perspectiva constructivista del Currículo Nacional Bolivariano (CNB) y donde él mismo construirá su nuevo conocimiento teniendo en cuenta sus concepciones (conocimiento y creencias) previas.

Por otro lado, las características del sistema organizacional educativo generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento; obviamente, este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, trabajo en equipo.

Las organizaciones de hoy en día se están transformando y modificando, son menos jerárquicas y más participativas en comparación con las anteriores, pues han descubierto el fenómeno de la sinergia ya que en equipo se puede lograr más que el esfuerzo individual.

Coaching

Es una estrategia que incluye conceptos, estructuras, procesos, técnicas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. Por su parte Acosta (2004) define al Coaching como:

Un paradigma diferente para trabajar con las personas y lograr resultados. Es una manera de relacionarse y comunicarse, en la cual el coach se compromete a trabajar, junto con la otra persona o equipo, utilizando todas sus competencias para posibilitar una apertura hacia nuevas posibilidades, para que puedan ocurrir otras acciones, generadoras de otros resultados. (p. 56).

Desprendiéndose de lo anterior, se puede destacar que el coaching sostiene la idea de que se ayuda a los individuos a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en observación. Convirtiéndose en una actividad que mejora el desempeño en forma permanente. Específicamente, es una conversación que involucra al menos dos personas, en el caso del presente estudio a un docente y uno o varios estudiantes. En otras palabras el coaching, abre ventanas para escudriñar nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas, herramientas y nuevas tecnologías de gestión organizacional, la cuales según Acosta (ob. Cit.) se centran en:

1. Un estilo particular y diferenciado del coach con algunas características específicas de su liderazgo que resultan novedosas para el desarrollo de líderes en la administración de las empresas.

2. Una metodología de planificación continua en el tiempo más mediato, en estrategias y tácticas que apuntan siempre hacia una mayor visión organizacional.

3. Un sistema integral, coherente, continuo, día a día, para el desarrollo de los talentos individuales de las personas en el trabajo, conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia.

4. Un sistema sinérgico de trabajo en equipo que potencializa aún más las competencias individuales en beneficio de mejores resultados para el equipo.

En este sentido, se puede interpretar que la estrategia del Coaching, sería darle un enfoque diferente a la organización puesto que hace un viraje del trabajo percibido como obligación hacia el trabajo percibido como entrenamiento, alegría y desarrollo.

Características Del Coaching

En este particular, Dilts (2004) hace referencia a cinco características esenciales como son:

1. Concreta: Se focalizan en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona que está haciendo “coacheada” a ser específica. Se focaliza en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño. El desempeño puede ser mejorado solamente cuando puede ser descrito en forma precisa, que ambas partes entiendan exactamente lo mismo que se está discutiendo.

2. Interactiva: En este tipo de conversaciones se intercambia información. Se dan preguntas y respuestas, se intercambian ideas con el total involucramiento de ambas partes.

3. Responsabilidad Compartida: Tanto el coach como el subordinado tiene una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño.

Todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.

4. Forma Específica: Esta forma está determinada por dos factores primordiales; la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta pautada al inicio de la conversación.

5. Respeto: El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching.

Elementos Del Coaching

El autor Dilts (ob. Cit.) señala que los elementos del Coaching son los siguientes:

1. Valores: El coaching tiene base fundamental en los valores subyacentes que ya han sido discutidos. Si no, se convierte simplemente en una serie de trucos conductuales o algunas técnicas de comunicación interesante.

2. Resultados: El coaching es un proceso orientado a resultados y que tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal.

3. Disciplina: El coaching es una interacción disciplinaria. A fin de lograr la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar adecuadamente una conversación de coaching.

4. Entrenamiento: Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo o la simple

memorización de ideas y conceptos, ya que esto no garantiza que se lleve a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.

Se puede decir según lo anterior, que el Coaching aborda a la persona en el contexto de la organización a la que pertenece, es decir, en el ámbito público, en su rol profesional y de desarrollo de carrera; de ahí que no constituya una terapia en sí, ya que no se centra en aspectos de la vida privada. La estrategia del Coaching hace al propio Coachee responsable de modificar actitudes y comportamientos según los objetivos buscados, y al Coach, un acompañante, testigo y motivador del proceso. Siempre con la visión de desarrollar el compromiso con la institución en función de sus objetivos.

Es por ello que todos estos elementos del coaching pueden ser aplicados en un **ambiente** educativo, el cual es un espacio organizado y estructurado de tal manera que facilite el acceso al conocimiento de actividades reales y con motivos de aprendizaje. Permitiendo no solamente abordar la realidad del mundo material y transformarlo sino intercambiar la información y comunicación con otros. Es una participación activa en el proceso como condición necesaria para lograr interacción e interactividad, son formas básicas de participación donde los ambientes de aprendizaje exigen del docente: Planeación previa. Guía de orientación del estudiante hacia un **logro** de competencia. Contextualización de lo que se aprende. Creación en un ambiente de comunicación.

Se puede resumir a partir de lo anteriormente tratado sobre los elementos del coaching, que presentan gran importancia y una guía para su implementación en el Instituto Educativo Juan XXIII ubicado en Valencia estado Carabobo, donde fundamentalmente deben construirse los valores organizacionales con los cuales se moldearán las conductas de cada integrante de la institución, o sea, estudiantes, personal directivo y docente, en función de la mejora de sus **relaciones interpersonales**, promoviendo una comunicación efectiva, usando su **autoestima** e

incentivando también a la **motivación** al logro de metas comunes a partir de una retroalimentación positiva dada por los niveles de comunicación que puedan darse entre sí.

Influencia Del Coaching

El coaching influye en la actitud de la persona que lo aplica convirtiéndolo en un coach por excelencia. Evies y otros (2006) lo definen como:

El líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio. Posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente y que mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo en el caminar hacia esa visión convirtiéndola en realidad (p. 10).

Es decir que es un líder que promueve la unidad del equipo, el **manejo de grupo**, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales. Esto es sumamente importante en las organizaciones específicamente en el plantel objeto de estudio, puesto que el personal docente debe mantener el equilibrio en las relaciones interpersonales entre todos los estudiantes, sin desbalancear con elogios o motivaciones especiales a particulares evitando de ésta manera favoritismos que alejarían del objetivo principal el cual sería armonizar e incentivar la comunicación entre todos los actores del instituto educativo.

Por otra parte, Evies y otros (ob. cit.) también señalan que los coaches son personas que comparten creencias sobre: • La competencia humana y **formación** continua. • El desempeño superior. • Valores sobre la importancia del coaching. Estas creencias alimentan el conocimiento que los lleva a creer que el coaching es una de las funciones más importantes de gerentes, supervisores y líderes. Describiendo los valores anteriormente mencionados se destacan:

a.- Competencia Humana: Se refiere a que los coaches creen en personas: • Desean ser competentes y obteniendo la ayuda necesaria harán lo posible para ser más competentes aún. • Se les debe dar la oportunidad para demostrar su competencia en forma continua. Por lo general deben ser empáticos, manejar la empatía en su actuar.

b.- Desempeño Superior: Los coaches comparten un compromiso hacia el desempeño superior creyendo que: • Gerenciando y liderizando por control no es práctico y no conduce hacia un compromiso con un desempeño superior o con la mejora continua hacia un mejor desempeño. • Un desempeño óptimo es el resultado del compromiso de los individuos y los equipos para desempeñarse lo mejor que les permiten sus habilidades. Tal compromiso es una de las consecuencias de las siguientes condiciones:

- Las personas comprenden que están haciendo y por qué es importante.
- Las personas tienen las competencias para desempeñar los trabajos y tareas que se esperan de ellos. (**Participación**)
- Las personas se sienten apreciadas por lo que ellas hacen. (**Agrado**)
- Las personas se sienten retadas por sus trabajos.
- Las personas tienen la oportunidad de mejorar cuando cometen errores. (**Aprendizaje**)

Cabe considerar por otra parte, las Cualidades necesarias de un Coach que se pueden adquirir mediante la formación y la práctica y que caracterizan a un buen coach: 1. Autoconciencia 2. Capacidad de Escuchar 3. Capacidad de Inspirar a los demás 4. Capacidad de Establecer relaciones 5. Flexibilidad 6. Capacidad de

Comunicarse 7. Capacidad de Mirar al frente 8. Disciplina 9. Capacidad de Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones 10. Integridad y honestidad.

La Comunicación en el Coaching

Al hablar de comunicación, generalmente se evocan los elementos tradicionales referidos al tema como emisor, receptor, mensaje, canal, ruido, código. Si bien estos términos ayudan a pensar, resultan eficientes a la hora de abordar esta temática, pues la comunicación institucional es algo más compleja. Tenutto (2004), señala: “La comunicación implica un emisor y un receptor que intentan relacionarse buscando códigos comunes, evitando las interferencias, a fin de hacer entender al otro, relacionarse y compartir información” (p. 97).

La comunicación es indispensable para procurar y mantener las buenas relaciones en todos los ámbitos de la vida, particularmente en la familia, el trabajo y en el área educativa. Aun así se enfrentan desacuerdos y discusiones sin sentido, provocando -en ocasiones- una ruptura en las relaciones con los demás. Entender y hacerse comprender, es un arte que facilita la convivencia y la armonía en todo lugar. El valor de la comunicación ayuda a intercambiar de forma efectiva pensamientos, ideas y sentimientos con las personas circundantes, en un ambiente de cordialidad y buscando el enriquecimiento personal de ambas partes, lo cual es necesario para poder aplicar el coaching, sobre todo en el ambiente educativo.

Queda claro que comunicar no significa decir, expresar o emitir mensajes (para eso están los medios de información), por el contrario, al entablar un diálogo con los demás, se tiene la oportunidad de conocer su carácter y manera de pensar, las preferencias y necesidades, aprender de su experiencia, compartir gustos y aficiones, en otras palabras: conocer a las personas y desarrollar capacidad de comprensión. Sólo así se está en condiciones de servir al enriquecimiento personal.

La buena comunicación tiene algunas características que todos conocen y constituye un gran valor para el individuo: escuchar con atención, no acaparar la palabra, evitar interrumpir, utilizar un lenguaje propio y moderado, lo cual demuestra educación y trato delicado hacia las personas. En tal sentido el trabajo en equipo es el proceso que permite que la organización tome e instrumente decisiones, esto lleva a cambios en las estructuras y mentes de la organización. Para lograr estos cambios se requiere un esfuerzo cooperativo asumiendo un liderazgo de compromiso, informando y comunicando los nuevos beneficios que aporta la organización al trabajo en equipo, con las ideas y la creatividad de la gente, haciéndoles sentir y actuar en armonía con los objetivos de la institución.

Por consiguiente, de acuerdo a Flores (2007), cuando los miembros de una organización educativa asumen el trabajo en equipo, surge una dirección común producto de un compromiso compartido con ideas, problemas, valores, metas y procesos de administración, se fortalece el clima organizacional y por ende los procesos que involucra la praxis educativa. Es por ello, que para aplicar la comunicación efectiva en el coaching es necesario tomar en cuenta:

La Empatía: Se entiende normalmente por empatía a aquel sentimiento que supone el acompañamiento en dolor o en sufrimiento de aquella persona que se encuentra en tal estado. La persona empática/o será aquella que demuestre ese sentimiento. Cuando una persona sufre por determinada situación o causa, otra persona (conocida o no de la primera) puede sentir empatía por el simple hecho de reconocer que el estado de sufrimiento, de dolor o de pena es un estado característico y común del ser humano. Muchas veces la empatía es confundida con la lástima pero en realidad no es eso si no es una noción de acompañar aunque sea en sentimiento, es decir emocional y no tanto quizás verbalmente, a aquella persona que sufre.

El Respeto: Respetar es aceptar ideas que son distintas a las propias. Respetar entonces es no juzgar, cada quien tiene su historia, sus vivencias que es muy probable

que no coincidan con las propias o por lo menos no es todos los puntos. Es dar lo que se quiere recibir, si las diferencias son muy amplias esto no quiere decir que se esté obligado a ser amigo de esa persona, pero sí a respetar sus creencias sin pretender cambiarlas o demostrarle que las propias son mejores.

La Motivación: Las relaciones deberían procurar ser motivantes, estimulantes. Qué agradable es que esa interacción esté llene de positividad. Para ello hay que valorar al otro, a lo positivo que tiene; hacer comentarios constructivos en lugar de destructivos. Si no se tiene nada bueno que decir, pues es mejor permanecer en silencio. De igual manera una sonrisa, un buenos días o tardes, un por favor, gracias, abrir una puerta, prestar apoyo cuando se requiera, y cualquier acto de cortesía será agradecido a la par que habla de los buenos modales y educación.

El ambiente: Y cuando se habla del ambiente no sólo se refiere al espacio físico, sino más bien a generar una proximidad cómoda que le haga sentir a la otra persona que no invade su zona de confort personal, sino el respeto de su espacio de vida. Acosar, atormentar a la otra persona para que preste atención, no sólo es un profundo acto de egoísmo sino que representa una violación de su espacio personal.

Etapas del Coaching

Dentro de este contenido, Flores (2007), establece las etapas del Coaching, las cuales afirman que comienzan por algo obvio pero no siempre evidente: “reconocer y focalizar el problema o discrepancia, vinculando el contexto organizacional y características personales del Coachee” (p. 76).

Esta contextualización es básica y debe considerar: Las características de la organización. Las políticas organizacionales y de recursos humanos. Las expectativas de las jefaturas u otros respecto del Coaching y del Coachee. Asimismo, es indispensable establecer una alianza explícita Coach/Coachee, lo que supone: Colaboración activa entre ambos con el objeto de satisfacer las necesidades del

Coachee. Diseñar un 'traje a la medida' para sus necesidades particulares. Acuerdo entre Coach y Coachee respecto de los objetivos y tareas del Coaching.

Una vez identificada la dificultad a trabajar, se deben acordar objetivos a cumplir, estableciendo compromisos de acción mutua y tareas a ejercitar, cuyos resultados se reportarán siempre serán a favor de la organización. De esta manera, mediante la práctica el Coachee se irá haciendo competente en combatir las debilidades de su personal y, al final del proceso, asumir nuevos desafíos a través de la autoevaluación continua, incorporando nuevas actitudes y conductas a su vida. Finalmente, tras la evaluación, los involucrados en este proceso deben comprometerse a un seguimiento a realizarse para seguir en el acompañamiento hacia el logro de los objetivos.

Importancia del Coaching en las Organizaciones

Con respecto a la importancia de la estrategia gerencial mencionada, Dilts (2004) plantea lo siguiente: Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz. Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano. Estimula a las personas hacia la producción de resultados sin precedentes. Renueva las relaciones y hace eficaz la comunicación en los sistemas humanos. Predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso. Destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

Es necesario enfatizar que el Coaching Organizacional, es una relación que empieza y termina en el espacio y tiempo psicológico del entorno organizacional y que, aunque roza otros ámbitos, su centro y razón de ser es la superación de quiebres en la institución.

CUADRO OPERATIVO DE VARIABLE

Objetivo General: Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensiones	Indicadores	Fuente	Técnicas e Instrumentos	Ítems
Identificar el desempeño del profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.	Desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación	Asistencia	Docentes de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII	Guía de Observación	1-2
		Puntualidad			3-4
		Espíritu de trabajo			5-6
		Aporte al aprendizaje			7-8
		Aplicación de conocimiento			9-10
		Creatividad			11-12
		Disposición para el trabajo			13-14
		Relaciones Interpersonales			15-16-17-18
Describir la aplicabilidad del coaching en el profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII.	Aplicabilidad del coaching en el profesor de educación física, deporte y recreación	Ambiente	Docentes de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII	Cuestionario de respuestas policotómicas	1-2-3
		Logro			4-5
		Relaciones interpersonales			6-7-8
		Autoestima			9
		Motivación			10-11
		Formación			12
		Empatía			13-14
		Manejo de grupo			15
Determinar la influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, Deporte y Recreación del Instituto Educacional Juan XXIII en el comportamiento de los estudiantes.	Influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, deporte y recreación en el comportamiento de los estudiantes	Agrado	Estudiantes de Primer grado de educación básica del Instituto Educacional Juan XXIII	Guía de Entrevista	1
		Comunicación			2
		Participación			3
		Empatía			4
		Trabajo en Equipo			5
		Aprendizaje			6
		Relaciones Interpersonales			7

Fuente: Peña (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo representa uno de los aspectos importantes dentro del proceso de investigación, ya que implica el planteamiento de operaciones técnicas, que permiten la obtención de datos a través de un plan global de investigación, proporcionando un modelo de verificación, que facilita contrastar los hechos con las teorías. Esto se obtiene estableciendo patrones para conducir el trabajo, en función de lograr resultados válidos y confiables.

La metodología está referida al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno – operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos. Por su parte Hurtado y Toro (2001), considera que la metodología “... constituye la médula de la investigación” (p. 57), refiere al desarrollo propiamente dicho del trabajo investigativo.

A fin de cumplir con este importante aspecto inherente a todo proceso de investigación, se desarrolló el presente capítulo, a través del cual se dio respuestas a las interrogantes objeto de estudio basadas en Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

Paradigma de Investigación

La presente investigación requiere que para acceder al conocimiento debe existir integración en la capacidad para sostener el diálogo que surge entre el investigador y el investigado, mirar la realidad dentro de su contexto natural, tal y

como sucede, intentar encontrar el sentido del fenómeno en estudio e interpretar el fenómeno de acuerdo al significado que tiene para las personas que participan en la investigación.

Por lo cual, se hace evidente que el carácter investigativo está enmarcado en el paradigma emergente cuali – cuantitativo, el cual Leal (2005) lo describe como: “Aquellas investigaciones sociales que utilizan de manera integral los métodos y herramientas viables y confiables que ofrecen los procesos de investigación tanto cualitativos como cuantitativos” (p. 33). Las investigaciones bajo el paradigma cuantitativo están dirigidas a medir fenómenos, comparar resultados e interpretarlos en función de la teoría referencial que se posee, tomando en cuenta las variables que pudiesen haber influido. Por lo que una investigación se adapta al enfoque cuantitativo, cuando recoge y analiza datos cuantitativos sobre las variables en estudio. Al respecto, Palella y Martins (2007) indican que el enfoque cuantitativo:

El enfoque cuantitativo, se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. (...) por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. Presupone la aplicación de instrumentos para la recolección de datos, que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones. (p. 30)

En el caso del enfoque cualitativo, Leal (2005) lo describe como:

Un rescate del sujeto investigador y su importancia, reconoce que el investigador en el proceso de producción del conocimiento involucra su formación previa, sus valores, creencias, intereses e ideales, trasfondo que le da sentido y significado a lo observado. Aquí surge el concepto de «intersubjetividad» el cual reemplaza al concepto de «objetividad» (p. 95)

Así entonces, dicho paradigma enfatiza la criticidad múltiple enmendando las discrepancias y permitiendo la indagación en escenarios naturales, dando cabida al surgimiento de los métodos cualitativos, los cuales dependen más de la generación emergente de información y hacen del descubrimiento, una parte esencial del proceso de investigación, lo cual se considera en el aspecto metodológico como una modificación del positivismo. En cuanto al paradigma cualitativo, éste se distingue porque posee las siguientes características, según Martínez (2002), es descriptivo, inductivo, fenomenológico, holístico, ecológico, estructural – sistemático, humanista, de diseño flexible y destaca más la validez que la aplicabilidad de los resultados en una investigación.

La combinación de ambas técnicas también requiere de su justificación con criterio suficiente para lograr una propuesta metodológica consistente y congruente según Cerdá (1994), como unidad dialéctica, principios de triangulación y de convergencia, que se asimilan en el principio de consistencia, el cual habla de la unidad en la variedad, como idea básica que orienta y define esta investigación.

Tipo de Investigación

Atendiendo a los objetivos delimitados de materia primaria, la investigación presenta un tipo de carácter descriptivo; al respecto Sabino (2002) afirma que:

Los estudios de este modo tratan de obtener información acerca del estado actual de fenómenos. Con ellos se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento de estudio. Esta consiste en describir lo que existe con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación. (p. 76)

Esta investigación es descriptiva porque pretende identificar el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación; especificar la aplicabilidad del coaching en el profesor de educación física, deporte y recreación y describir la

influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, deporte y recreación del Instituto Educacional Juan XXIII en el comportamiento de los estudiantes.

De la misma manera, sigue los criterios de un tipo de Investigación evaluativa, la cual refieren Rodríguez, Ochoa y Pineda (2010), como:

La evaluación es aplicada teniendo en cuenta los métodos de la investigación social, que a su vez son válidos para los diferentes tipos de investigación ya que su fundamento es el método científico; así que al planear una evaluación hay que elaborar un diseño que nos indica el objeto a evaluar, su valoración y análisis de la información. Lo que distingue la investigación evaluativa de otros procesos investigativos no es el método ni materia de estudio, sino su intencionalidad, es decir, el objetivo con el cual se lleva a cabo. (p. 61)

Esta investigación, sigue dicho proceso de investigación ya que tiene como propósito general, Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

Diseño de Investigación

El estudio se desarrolló según el diseño de investigación de campo. De acuerdo a Arias (2004):

Los documentos de fuente primaria, son los textos originales escritos por los participantes en el acontecimiento que se estudia. Mientras las fuentes secundarias, son textos originales o fragmentos de éstos, reproducidos en otros documentos, o paráfrasis de los documentos originales o de los acontecimientos que normalmente no fueron escritos por testigos oculares. (p. 17)

Se trata de un trabajo de campo por cuanto se recolectó la información directamente del lugar donde suceden los hechos, de primera fuente, es decir en las áreas deportivas y recreacionales del Instituto Educativo Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

Asimismo, el estudio propuesto se adaptó a los procedimientos de la investigación no experimental definida por Balestrini (2001, p. 118) como aquellos “donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural, y en este sentido no se manipulan de manera intencional las variables”; específicamente transeccional o transversal, el cual indica Hernández, Fernández, Baptista (2006, p. 186): “Los diseños de investigación transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. Por lo que en esta investigación los datos recolectados a través del diseño de campo, fueron tomados directamente de la realidad sin manipular de manera intencional la información suministrada por los estudiantes y docentes en estudio, en un solo momento.

Población

Por ser una investigación de modalidad cuantitativa de tipo descriptiva de diseño de campo, basado en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, es necesario definir una población en estudio. La población de un estudio, es definida por Tamayo y Tamayo (2007, p. 44), como la totalidad de las “unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que deben identificarse, para un determinado estudio, integrando un conjunto N, finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes”. Igualmente, Bernal (2005, p. 23), define la población como “la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común que será estudiada para dar origen a los datos necesarios para la investigación”.

En la presente investigación la población objeto de estudio, está integrada por dos grupos: en primer lugar por los docentes de primer grado de educación básica de Educación Física, deporte y recreación del Instituto Educacional Juan XXIII del período escolar 2015 – 2016, siendo en total cinco (5) docentes. Y en segundo lugar por los estudiantes de cinco (05) secciones de primer grado de educación básica del período escolar 2015 – 2016, correspondiente en este caso a ciento cincuenta (150) estudiantes.

En el caso de los docentes, se les informo del propósito de la investigación y sus fines académicos, por lo cual los mismos participaron espontáneamente y a su libre albedrío; en el caso de los estudiantes, los padres y representantes fueron informados en reunión general y firmaron un consentimiento informado parental, donde daban el permiso para que los niños participaran en el desarrollo investigativo. (Ver anexo A)

Muestra

Al hacer referencia a la muestra, según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 34) ésta es en esencia, “un sub – grupo de la población”, por lo que al definirse el universo de estudio de manera precisa y homogénea, a los fines de obtener una muestra estadística, lo más representativa posible, se aplica un muestreo bajo la modalidad de muestra al azar.

La muestra es un subconjunto de la población. Al respecto Michelena (2000) señala:

La muestra es el subconjunto de ese universo, presupone que ésta debe poseer las características del conjunto, por lo tanto su importancia radica en que la escogencia sea representativa en muchos casos, especificando tamaño y tipo de muestreo, ya que existe gran variedad al respecto. (p. 55)

De allí que en el caso de los docentes se tomaron a todos en estudio por ser una población pequeña. En el caso de los estudiantes, la muestra fue calculada a través del muestreo al azar siguiendo la fórmula de Shao (2006), quien expresa que “Una vez conocidos los valores de la población, se determina el tamaño de la muestra mediante diversos criterios estadísticos. Uno de ellos es el denominado fórmula de n (tamaño de la muestra)” (p. 118). De tal manera que, tomando la referencia antes citada, para poblaciones finitas, se realizó el cálculo de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2(p * q)}$$

Dónde:

- N= Población Total ciento cincuenta (150) estudiantes
- p= Proporción de aciertos 0,50
- q= Proporción de fracasos 0,50
- E²= Error máximo admisible 8%
- Z²= Nivel de Confianza 1,645 (90%)

Al sustituir nos quedaría la siguiente ecuación:

$$n = \frac{150 * 1,645^2 * 0,50 * 0,50}{0,10^2(150 - 1) + 1,645^2(0,50 * 0,50)} \quad n = 25 \text{estudiantes}$$

Por lo que, en resumen la muestra estratificada está formada por cinco (05) docentes y veinticinco (25) estudiantes de primer grado de educación básica del período escolar 2015 – 2016.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son las diferentes formas de alcanzar la información. Dentro de este orden de ideas, se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta siguiendo una modalidad cuantitativa, al respecto Tamayo y

Tamayo (2007, p. 42) relacionan que la encuesta “trata de requerir información de un grupo socialmente significativo de personas, acerca de los problemas en estudio, extrayendo las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos”. También la observación y la entrevista, en concordancia con la modalidad cualitativa.

Instrumentos

Para la recogida de los datos, se deben aplicar instrumentos que son recursos de los cuales se vale el investigador para poder obtener resultados, de este modo, el instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de la investigación. El instrumento usado dentro del enfoque cuantitativo técnica encuesta fue el cuestionario, estructurado por una lista de preguntas e inquietudes agrupadas para que un grupo determinado de personas manifiesten su opinión por escrito. Sabino (2002, p. 168) refiere a éste como “una lista de preguntas que puede ser administrada por escrito”. Por su parte, Pérez (2002) indica respecto al cuestionario:

El cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido puede ser tan variado como los aspectos que mida. Las preguntas cerradas son las que contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido delimitadas de antemano, es decir, se presenta a los individuos las posibilidades de respuesta y ellos deben ajustarse a ellas. (p. 115)

De allí, que el cuestionario que se empleó para la recolección de información está basado en quince preguntas cerradas (ver Anexo B) con respuestas de tipo policotómicas (siempre, casi siempre, algunas veces, nunca) con la intención de especificar la aplicabilidad del coaching en el profesor de educación física, deporte y recreación.

En el enfoque cualitativo, se usó como técnica la Observación y como instrumento la Guía de Observación, que según Muñoz (2010):

Constituye el documento donde vertemos las observaciones [...] lo escrito se asocia con nuestra memoria para reproducir los momentos y situaciones vividas en el campo [...] este reporte sirve para precisar la cronología de lo que vamos haciendo... su redacción debe ser precisa y sistemática (p. 299)

Es en la Guía de Observación donde se vió reflejado la ocurrencia del desempeño docente del profesor de educación física, deporte y recreación y contiene los aportes de los informantes claves para dicha investigación, estructurado por dieciocho (18) parámetros a evaluar, según están establecidos en los indicadores del Cuadro Operativo de Variables, como son: Asistencia, Puntualidad, Espíritu de trabajo, Aporte al aprendizaje, Aplicación de conocimiento, Creatividad, Disposición para el trabajo y Relaciones Interpersonales. (ver Anexo C)

De la misma forma, se aplicó la entrevista de preguntas abiertas con la intención de determinar la influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, deporte y recreación en el comportamiento de los estudiantes. Como instrumento para realizar la entrevista a profundidad se contó con la guía de entrevista, la cual según Dolbeare y Shuman, citados por Seidman (1998), es de carácter flexible, donde se realizaron preguntas para orientar la conversación, sin embargo estas pueden ser modificadas para adaptarlas a las características del entrevistado y a las situaciones que emergen durante el diálogo, de manera que se obtenga la información espontánea de las ideas y opiniones del mismo para enriquecer la información de utilidad para la investigación, en este caso las opiniones de los estudiantes en estudio. (Ver Anexo D).

Análisis de los Datos

Para que los datos recolectados tengan significado dentro de la presente investigación, se hizo necesario introducir un conjunto de operaciones en esta fase,

con el propósito de organizarlos e intentar dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio, evidenciar los principales hallazgos, conectándolos de manera directa con las bases teóricas que sustenta la misma, así como, con los conocimientos que se disponen en relación al problema que se propone estudiar, enmarcado dentro del ámbito educativo.

Para el análisis cuantitativo, los resultados arrojados del cuestionario con la técnica de la encuesta, se incorporaron al computador para los cálculos, específicamente en el programa Excel, originando una tabla o distribución de frecuencia, los cálculos consistieron en establecer el porcentaje obtenido por cada opción de respuesta de la pregunta, asignándole un valor cuantitativo entre uno (01) y cien (100) representando su valor en porcentaje y que al sumarse dio un cien por ciento (100%), para luego ser presentados gráficamente en forma de barra.

Así mismo por la naturaleza de esta investigación cualitativa, y basado en la complementariedad de los métodos señalada por Pérez (2002); aquella información recopilada en forma de palabras o ilustraciones y no en forma de cifras que se hallan inmersas dentro de la subjetividad, a través del análisis cualitativo; hay que compensarla con una convergencia complementaria del procedimiento definido por el mismo autor como Triangulación, el cual:

Implica reunir una variedad de datos y métodos para referirlos al mismo tema o problema. También implica que los datos se recojan desde puntos de vista distintos y realizar comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo, utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos (Ob. Cit., p. 81)

Por lo que esta investigación, se basa en el análisis de datos a través de la triangulación de tipo metodológica, al respecto señala Pérez (2002):

La triangulación metodológica es el uso de al menos dos métodos, usualmente cualitativo y cuantitativo para direccionar el mismo problema de investigación. Cuando un método singular de investigación es inadecuado, la triangulación se usa para asegurar que se toma una aproximación más comprensiva en la solución del problema de investigación. (p. 85)

De allí que se intentó evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII ubicado en Valencia estado Carabobo, desde un empleo múltiple de métodos de recogida de datos, la tríada: Resultados de la observación a los docentes, después de la aplicación del cuestionario a los mismos y la aplicación de una entrevista abierta a los estudiantes definidos como muestra de estudio.

Validez del Instrumento

Los instrumentos aplicados fueron primeramente validados por expertos, los cuales los evaluaron de acuerdo a los siguientes aspectos: coherencia con los objetivos de la investigación; correspondencia de los ítems con el propósito planteado; redacción de las instrucciones, presentación y longitud.

La validez de los instrumentos de recolección de datos, como fue el cuestionario, la guía de observación y la entrevista, se estableció a través de la aprobación del contenido, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 236), para la validez se tomaron en cuenta las dimensiones de las variables y los respectivos indicadores, sometiéndoles a, de acuerdo a Bernal (2005, p. 83):

a) Validez Interna: Es cuando un diseño posee garantías de que la relación encontrada entre las variables estudiadas no se debe a la presencia de otras variables.

b) Validez Externa: Significa que una investigación debe estar diseñada de tal modo que sus resultados puedan generalizarse a toda la población, a otros individuos y grupos.

c) Validez Conceptual: Ocurre cuando las definiciones operativas de las variables implicadas deben ser coherentes con las definiciones conceptuales de las mismas, tal como son delimitadas por la teoría de la que proceden.

Este requisito metodológico, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 236) es imprescindible antes de proceder a aplicar un instrumento de recolección de información, el cual fue cumplido a través del sometimiento de los instrumentos a juicio de expertos a fin de determinar la validez de los contenidos. (ver Anexo E)

Confiabilidad del Instrumento

Una vez obtenido el juicio de validación unánime se procedió a determinar la confiabilidad del cuestionario (técnica cuantitativa), mediante una prueba piloto y por la policotomía del instrumento, la confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach a través de la fórmula establecida para ello.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S^2.i}{\sum S^2.t} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach

n= Número de Ítems del Cuestionario

$\sum S^2.i$ = Sumatoria de las variaciones por ítems

$S^2.t$ = Varianza de los valores totales.

En este sentido, la prueba piloto según Flames (2001) “es un instrumento de medición que permite obtener datos, aspectos, ideas e informaciones necesarias para determinar la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos” (p. 41).

Asimismo, Hernández, Fernández, Baptista (2006) señalan que, “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p. 242). Los grados de confiabilidad según Flames (2001) son: “valores entre 0,00 y 0,64 poco confiables, de 0,65 y 0,74 confiables y 0,75 y 1,00 altamente confiables” (p. 53).

Este método requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero (0) y uno (1). Para ello se aplicó una prueba piloto a cuatro (04) docentes distintos a los tomados en cuenta como población en estudio dando un coeficiente de 0,93 altamente confiable.

En el caso de la guía de Observación, por ser una técnica cualitativa se aplicó una confiabilidad que corresponde a la consistencia lógica del instrumento, pues depende de procedimientos de observación para describir detalladamente lo que está ocurriendo en un contexto determinado, tomando en cuenta para ello el tiempo, lugar y contexto objeto de investigación o evaluación, para poder así intercambiar juicios con otros observadores sean estos investigadores o evaluadores, es decir logrando un acuerdo entre observadores, llamado a este proceso Calibración de juicios.

De allí que la confiabilidad representa el grado de similitud de las respuestas observadas entre el contexto del investigador o evaluador y el investigado o evaluado. Por su parte, García (2002), señala que “la confiabilidad representa el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observaciones, evaluadores o jueces del mismo fenómeno”. (p. 76).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente momento de la investigación, comprende el análisis e interpretación de los datos estadísticos recabados a través de la aplicación de tres instrumentos de recolección de datos: en primer lugar el descrito como una guía de observación, dirigida a los docentes de educación física, deporte y recreación; en segundo lugar, un cuestionario de preguntas policotómicas estructurado por 15 ítems dirigido a los mismos docentes; y en tercer lugar, una guía de entrevista, dirigida a los estudiantes de Primer grado de educación básica del Instituto Educacional Juan XXIII.

La información recolectada fue presentada en orden de aplicación de acuerdo a su modalidad de análisis cualitativa o cuantitativa, para finalmente llegar al análisis triangular correspondiente. Es importante destacar, que el análisis cualitativo fue a través del análisis crítico y el cuantitativo mediante tablas que contienen las frecuencias de respuestas sobre las alternativas, a través de gráficos de barra que representan los porcentajes de aparición de dichas alternativas clasificada por indicador.

Los datos recolectados y obtenidos a través de cada alternativa de respuesta elegida por los sujetos en estudio, se analizaron e interpretaron sustentados con las teorías que avalan el marco teórico presentados de acuerdo a las dimensiones e indicadores definidos en el cuadro operativo de variables y de acuerdo a la modalidad. De dicho análisis surgieron las conclusiones y recomendaciones generales de dicha investigación orientadas a Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño docente del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo.

Resultados de la Observación a los Docentes

Cuadro No. 1: Resultado de la Observación de los docentes.

Parámetros a Evaluar	4 S	3 CS	2 AV	1 N
1. Asiste regularmente a sus labores docentes.		x		
2. Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel			x	
3. Asiste puntualmente a su lugar de trabajo.	x			
4. Elabora y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores.	x			
5. Permanece en el plantel durante el horario establecido.	x			
6. Cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase, garantizando el aprovechamiento del tiempo de manera efectiva.		x		
7. Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes, escuela y comunidad.		x		
8. Elabora materiales didácticos para la ejecución de las actividades planificadas.			x	
9. Aplica la normativa legal vigente en su desempeño como docente.		x		
10. Aplica estrategias adecuadas al logro de aprendizajes significativos.			x	
11. Propicia actividades que estimulan al estudiante a integrarse de forma activa y crítica en el nuevo conocimiento.			x	
12. Incentiva a los estudiantes a la motivación e interés por los contenidos a desarrollar en clase.		x		
13. Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los estudiantes.		x		
14. Promueve el sentido de pertenencia en los estudiantes para el cuidado y mantenimiento del mobiliario, equipos e instalaciones.		x		
15. Actúa con justicia frente a los problemas presentados en el ambiente escolar.	x			
16. Establece una buena relación interpersonal con padres y representantes y/o responsables de los estudiantes.	x			
17. Conoce las necesidades e intereses de los estudiantes			x	
18. Establece una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo y con los miembros de la comunidad a la cual pertenece.			x	

Fuente: Datos obtenidos del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo para el año escolar 2015 – 2016. Peña (2016).

Análisis Cualitativo de la Observación a los Docentes

De acuerdo a la observación realizada por la investigadora, al desarrollo de las actividades de los docentes de primer grado de educación básica de Educación Física, deporte y recreación en estudio, siendo en total cinco (5) docentes, con la intención de identificar su desempeño, se pudo evidenciar en primer lugar, que aunque se observaron a cada docente por separado, todos tuvieron la misma actuación en los parámetros evaluados, los cuales se resumen de manera general: casi siempre asisten regularmente a sus labores docentes, a veces asisten a las reuniones convocadas por la Dirección, siempre asisten puntualmente a su lugar de trabajo, siempre elabora y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores y siempre permanece en el plantel durante el horario establecido.

De la misma forma, se evidenció que casi siempre cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase, garantizando el aprovechamiento del tiempo de manera efectiva y casi siempre basa su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes, escuela y comunidad. Sin embargo, algunas veces aplica estrategias adecuadas al logro de aprendizajes significativos y propicia actividades que estimulan al estudiante a integrarse de forma activa y crítica en el nuevo conocimiento.

Casi siempre incentivan a los estudiantes a la motivación e interés por los contenidos a desarrollar, manifiestan interés y entusiasmo por las actividades que realizan los estudiantes y promueven el sentido de pertenencia para el cuidado y mantenimiento del mobiliario, equipos e instalaciones. Aunque siempre actúa con justicia frente a los problemas presentados en el ambiente escolar y establece una buena relación interpersonal con padres y representantes de los estudiantes.

También se notó negativamente que algunas veces conoce las necesidades e intereses de los estudiantes y establece una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo y con los miembros de la comunidad a la cual pertenece.

Resultados del Cuestionario aplicado a los Docentes

Cuadro No. 2: Resultado del cuestionario aplicado a los docentes.

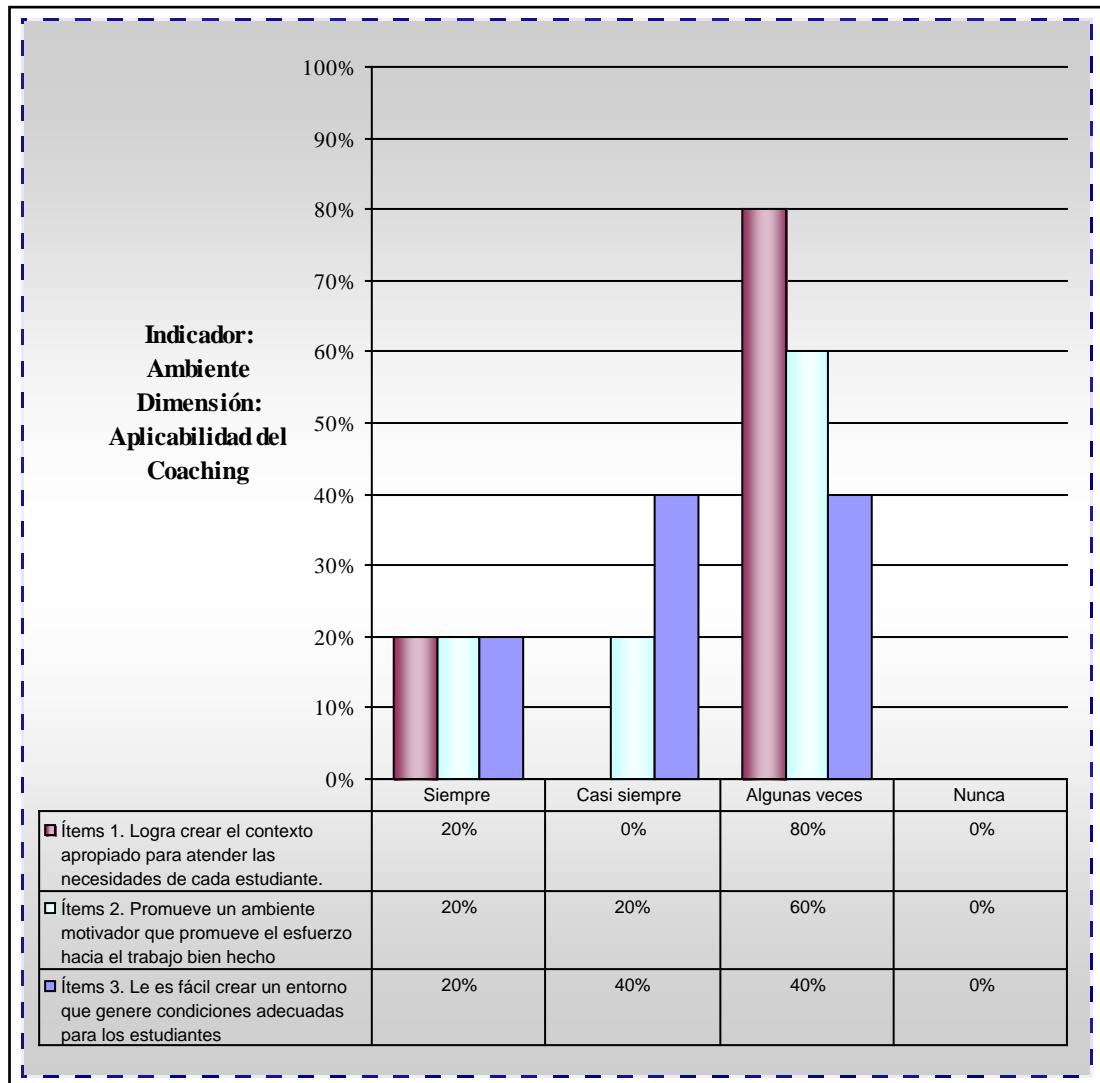
Nº	CONSIDERA USTED QUE	Siempre (S)	Casi siempre (CS)	Algunas Veces (AV)	Nunca (N)
1	Logra crear el contexto apropiado para atender las necesidades de cada estudiante.	1 20%	0 0%	4 80%	0 0%
2	Promueve un ambiente motivador que promueve el esfuerzo hacia el trabajo bien hecho	1 20%	1 20%	3 60%	0 0%
3	Le es fácil crear un entorno que genere condiciones adecuadas para los estudiantes	1 20%	2 40%	2 40%	0 0%
4	Proporciona competencias que mejoran el logro de las metas	1 20%	0 0%	4 80%	0 0%
5	Aplica actividades para promover la disposición del estudiante por aprender	0 0%	3 60%	2 40%	0 0%
6	Desarrolla acciones para mantener buenas relaciones entre docente – estudiante	5 100%	0 0%	0 0%	0 0%
7	Incorpora en su labor educativa actividades para mejorar la relación con los estudiantes y enriquecer la calidad del tiempo en el aula	5 100%	0 0%	0 0%	0 0%
8	Logra un lenguaje acorde para dirigirse a los estudiantes que promueva buenas relaciones interpersonales	4 80%	1 20%	0 0%	0 0%

N°	CONSIDERA USTED QUE	Siempre (S)	Casi siempre (CS)	Algunas Veces (AV)	Nunca (N)
9	Su labor pedagógica conlleva a fortalecer la autoestima de los estudiantes	1 20%	0 0%	4 80%	0 0%
10	Utiliza herramientas necesarias para motivar a los estudiantes a participar en clase	1 20%	0 0%	4 80%	0 0%
11	Trabaja con los estudiantes para promover la motivación	0 0%	1 20%	4 80%	0 0%
12	Recibe formación de la institución para actuar como entrenador de emociones positivas en el aula	0 0%	0 0%	0 0%	5 100%
13	Es necesario manejar la empatía de escucha para conocer las circunstancias particulares de cada estudiante	0 0%	1 20%	4 80%	0 0%
14	Su práctica docente le permite ayudar a los estudiantes a considerar un asunto con atención y detenimiento para estudiarlo	0 0%	1 20%	4 80%	0 0%
15	Es sencillo atender al grupo con más dificultad y un mayor riesgo de no superar el curso, sin perder de vista al resto	0 0%	0 0%	5 100%	0 0%

Fuente: Datos obtenidos de los cinco profesores de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo para el año escolar 2015 – 2016. Peña (2016).

Análisis cuantitativo del Cuestionario aplicado a los Docentes

Gráfico No. 1: Representación gráfica y porcentual del Indicador Ambiente Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 1, 2 y 3 del cuestionario.



Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

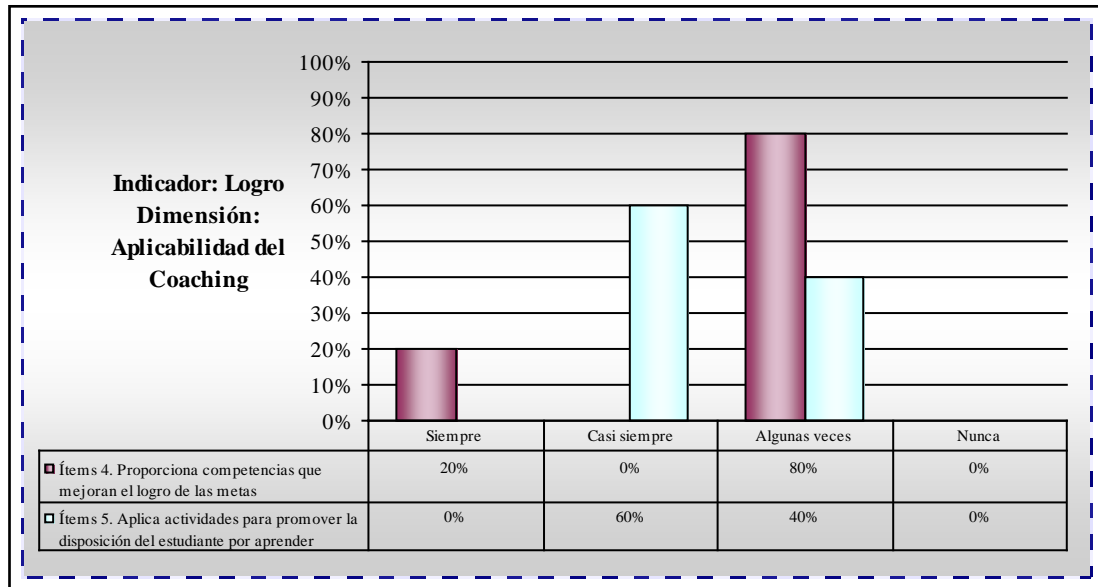
Al evaluar el indicador ambiente bajo la dimensión aplicabilidad del coaching se pudo evidenciar en el ítem 1, que el 80 por ciento de los docentes en estudio algunas veces logra crear el contexto apropiado para atender las necesidades de cada

estudiante, mientras el 20 por ciento restante señala que siempre lo logra. Lo cual es una situación que debe mejorar para poder desarrollar en la institución la estrategia del Coaching en el área de Educación física y deporte, puesto que estas estrategias hacen al propio Coachee responsable de modificar actitudes y comportamientos según los objetivos buscados, y al Coach, un acompañante, testigo y motivador del proceso. Siempre con la visión de desarrollar el compromiso con la institución en función de sus objetivos y necesidades, en este caso del estudiante.

En el caso del ítem 2 relacionado con evaluar si el docente promueve un ambiente motivador que promueve el esfuerzo hacia el trabajo bien hecho, se evidenció que el 60 por ciento de los docentes algunas veces lo promueve, 20 por ciento casi siempre y el restante 20 por ciento siempre lo logra. Dicha situación demuestra que los docentes en estudio necesitan potencializar sus características de líder basados en el coaching que les permita compartir su compromiso hacia el desempeño superior creyendo que Gerenciando y liderizando por control no es práctico y no conduce hacia un compromiso con un desempeño superior o con la mejora continua hacia un mejor desempeño. Un desempeño óptimo es el resultado del compromiso de los individuos y los equipos para desempeñarse lo mejor que les permiten sus habilidades y esto lo logra un docente con característica de coaches.

En el ítem 3, por su parte los docentes escogidos como población en estudio, indicaron en un 40 por ciento que algunas veces le es fácil crear un entorno que genere condiciones adecuadas para los estudiantes, otro 40 por ciento señala que casi siempre se le facilita crear dicho entorno y el restante 20 por ciento indica que esto le ocurre siempre. Esto resulta importante para el desarrollo de las actividades de los docentes que requieren aplicar coaching para acordar objetivos a cumplir, estableciendo compromisos de acción mutua y tareas a ejercitar, cuyos resultados se reportarán siempre a favor de la organización y del aprendizaje del estudiante.

Gráfico No. 2: Representación gráfica y porcentual del Indicador Logro Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 4 y 5 del cuestionario.



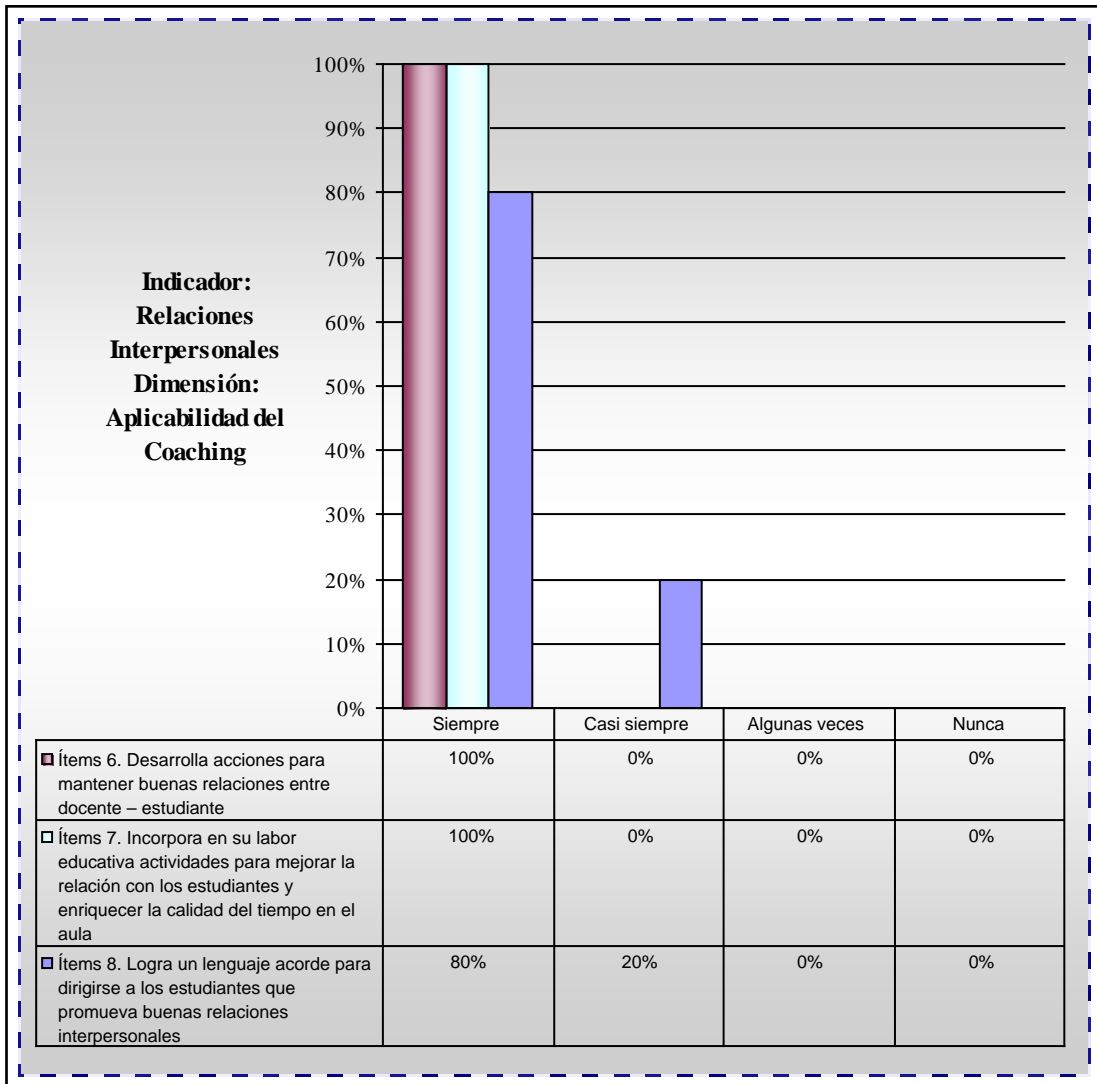
Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

Al analizar el gráfico 2, se muestra la evaluación del ítem 4, en donde los docentes dejan claro que en un 80 por ciento algunas veces proporciona competencias que mejoran el logro de las metas, mientras el 20 por ciento restante señala que siempre lo proporciona. Proporción porcentual la cual debería ser contraria, puesto el docente debe ser un líder coaching capaz de orientar el aprendizaje de los estudiantes al logro de resultados efectivos y que tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal.

En el caso del ítem 5, los docentes en estudio indicaron en un porcentaje mayor e igual a 60 por ciento, que casi siempre aplica actividades para promover la disposición del estudiante por aprender y el restante 40 por ciento señalo que solo las aplica algunas veces. Todo esto demuestra la poca aplicabilidad del coaching por parte de los docentes evaluados, puesto no procura aplicar actividades siempre para promover una interacción disciplinaria, a fin de lograr la meta de la mejora continua.

Gráfico No. 3: Representación gráfica y porcentual del Indicador Relaciones interpersonales Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 6, 7 y 8 del cuestionario.



Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

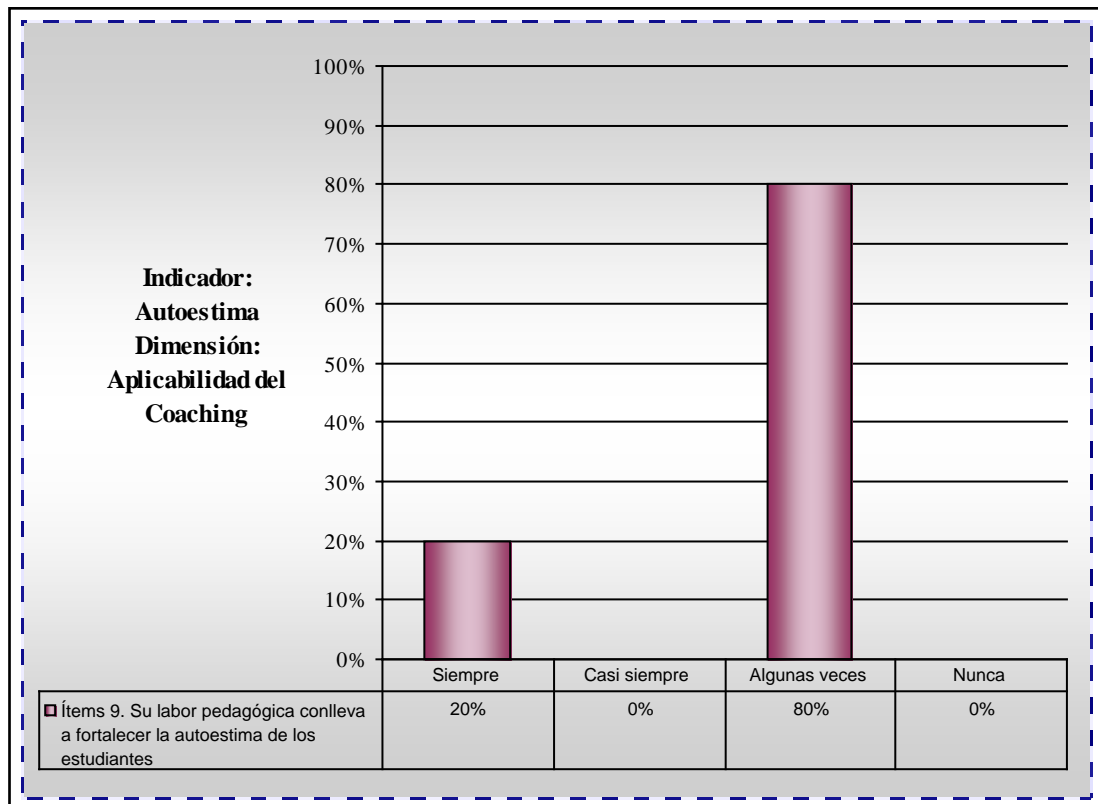
Al considerar el indicador relaciones interpersonales a través de los resultados reflejados en el gráfico 3, se pudo evidenciar para el caso del ítem 6, que los docentes evaluados mostraron que siempre desarrollan acciones para mantener buenas

relaciones entre docente – estudiante. Situación favorable para el desarrollo de las actividades académicas del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII puesto que evidencia la aplicabilidad empírica del coaching, el cual constituye un sistema integral, coherente, continuo, para el desarrollo de los talentos individuales de los estudiantes en clases, conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del grupo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia del aprendizaje.

Igualmente, el 100 por ciento de los docentes encuestados, indicaron que siempre incorpora en su labor educativa actividades para mejorar la relación con los estudiantes y enriquecer la calidad del tiempo en el aula según señala el ítem 7. En este sentido, se puede interpretar que, estos docentes aplican el coaching de manera espontánea y empírica para darle un enfoque diferente a su desarrollo docente, puesto que hace un viraje del trabajo percibido como obligación hacia el aprendizaje percibido como entrenamiento, alegría y desarrollo sin saberlo.

En el caso del ítem 8, los docentes indicaron en un 80 por ciento que siempre logran un lenguaje acorde para dirigirse a los estudiantes que promuevan buenas relaciones interpersonales y el restante 20 por ciento indicó que casi siempre lo logra. Esto constituye una buena herramienta para la promoción de aplicabilidad del coaching en el desarrollo de las actividades de los profesores de educación física evaluados, ya que se focaliza en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y tanto el coach como el subordinado tienen una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.

Gráfico No. 4: Representación gráfica y porcentual del Indicador Autoestima Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través del Ítems 9 del cuestionario.

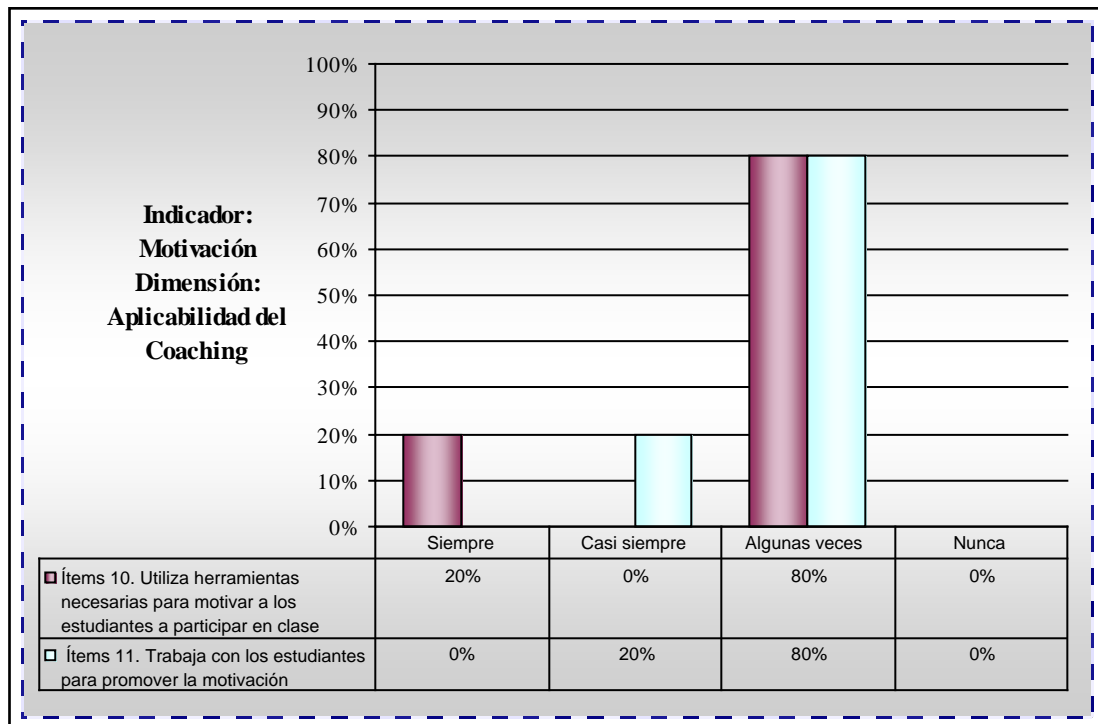


Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

En relación a la autoestima bajo la dimensión aplicabilidad del coaching por parte de los docentes seleccionados como población en estudio a los cuales se le aplicó el ítem 9, se pudo evidenciar que el 80 por ciento señaló que algunas veces su labor pedagógica conlleva a fortalecer la autoestima de los estudiantes y el restante 20 por ciento señaló que siempre se fortalece. Esto evidencia la poca importancia que le da este docente a la autoestima de los estudiantes, situación que se promociona con la aplicabilidad del coaching en el desarrollo de actividades docentes, ya que el líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching, incentivando el respeto por la autoestima de los estudiantes.

Gráfico No. 5: Representación gráfica y porcentual del Indicador Motivación Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 10 y 11 del cuestionario.

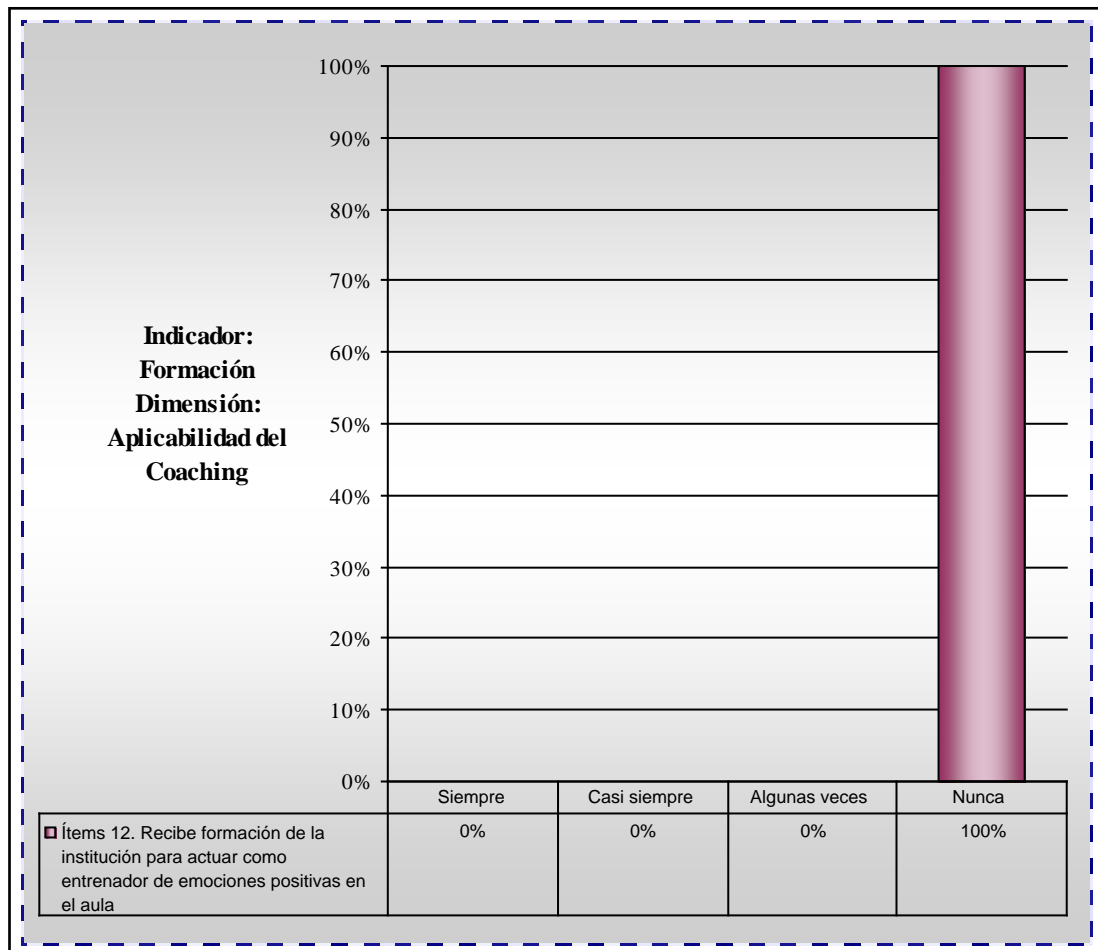


Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

Con respecto al ítem 10, los docentes indicaron en un 80 por ciento que algunas veces utiliza herramientas necesarias para motivar a los estudiantes a participar en clase y el 20 por ciento restante señaló que siempre lo hace. En el ítem 11, los docentes indicaron en un 80 por ciento que algunas veces trabaja con los estudiantes para promover la motivación y el restante 20 por ciento en este caso señaló que casi siempre lo promueve. Todo esto evidencia que estos docentes no aplican el coaching en relación a la motivación, haciéndose necesario desarrollar cualidades de un Coach a través de la formación y la práctica de la Autoconciencia, Capacidad de Escuchar, Capacidad de Inspirar a los demás, Capacidad de Establecer relaciones, Flexibilidad, Capacidad de Comunicarse, Capacidad de Mirar al frente, Disciplina, Capacidad de Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones e Integridad y honestidad.

Gráfico No. 6: Representación gráfica y porcentual del Indicador Formación Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través del Ítems 12 del cuestionario.

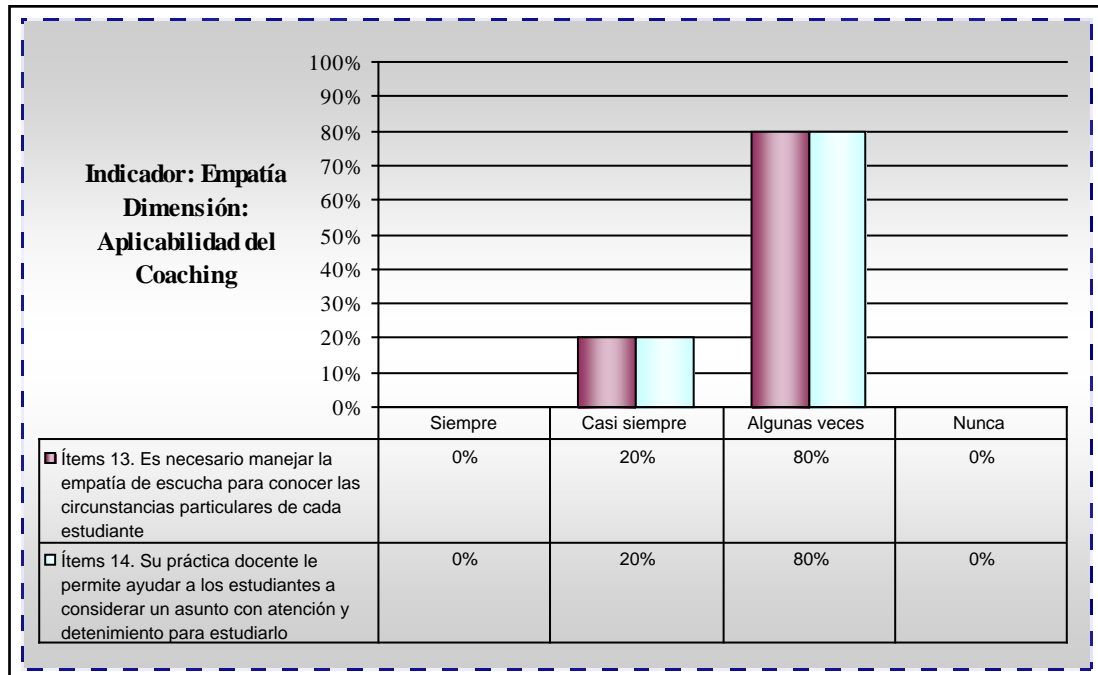


Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

En este particular, los profesores de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII indicaron unánimemente en un 100 por ciento, que nunca ha recibido formación de la institución para actuar como entrenador de emociones positivas en el aula. Situación contraria ocurre con el resto de los profesores de la institución, los cuales si reciben formación de coaching para el desarrollo de sus actividades pedagógicas en la institución. Lo cual evidencia una debilidad para la institución al no tomar en cuenta este docente para ello.

Gráfico No. 7: Representación gráfica y porcentual del Indicador Empatía Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través de los Ítems 13 y 14 del cuestionario.

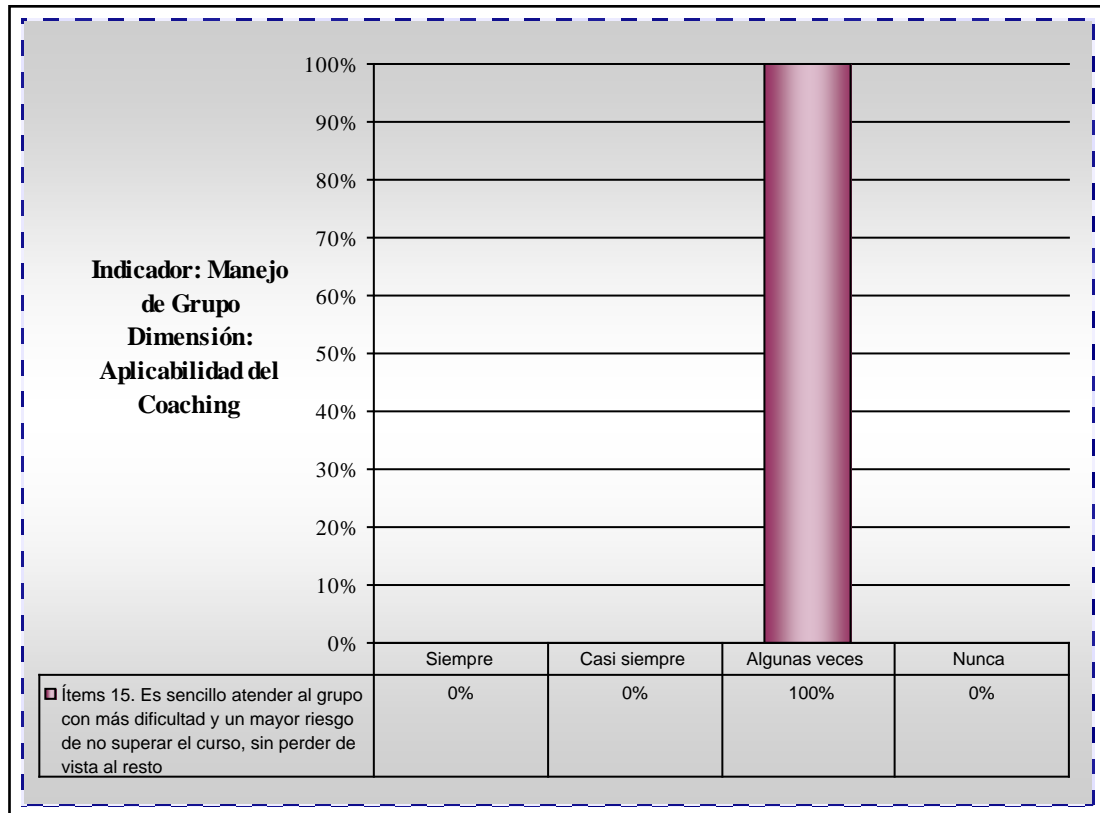


Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

Con respecto a la empatía, se pudo evidenciar en el ítem 13, que los docentes en un 80 por ciento señalaron que algunas veces es necesario manejar la empatía de escucha para conocer las circunstancias particulares de cada estudiante, mientras solo el 20 por ciento señala que esto debe realizarse casi siempre. Así mismo, el 80 por ciento de los docentes, señalo que en algunas veces su práctica le permite ayudar a los estudiantes a considerar un asunto con atención y detenimiento para estudiarlo y el restante 20 por ciento indicó que casi siempre lo ayuda. Todo lo cual evidencia, la poca importancia de este docente a aplicar el coaching puesto el mismo representa gran relevancia y una guía para su implementación en el Instituto Educacional Juan XXIII, donde fundamentalmente deben construirse los valores organizacionales con los cuales se moldearán las conductas de todo integrante de la institución.

Gráfico No. 8: Representación gráfica y porcentual del Indicador Manejo de grupo Dimensión Aplicabilidad del coaching en el profesor a través del Ítems 15 del cuestionario.



Fuente: Peña. (2016)

Análisis:

En este caso, el 100 por ciento de los profesores sometidos en este estudio indicaron que algunas veces es sencillo atender al grupo con más dificultad y un mayor riesgo de no superar el curso, sin perder de vista al resto. Dicha dificultad se manejaría con mucha facilidad al ser un coaching educativo completo capaz de promocionar la mejora de sus relaciones interpersonales, originando una comunicación efectiva e incentivando también a la motivación al logro de metas comunes a partir de una retroalimentación positiva dada por los niveles de comunicación que puedan darse entre sí.

Resultados de la Entrevista aplicada a los estudiantes de primer grado

Cuadro No. 3: Resultado de la Aplicación de la entrevista a los estudiantes.

Interrogantes	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1. Cómo se desarrolla la clase de Educación Física	-muy divertida	7	28%
	-excelente	5	20%
	-buena	6	24%
	-genial	2	8%
	-me encanta	2	8%
	-linda	1	4%
	-chévere	2	8%
2. Qué habla con el profesor de Educación Física	-habla de futbol	5	20%
	-bien	3	12%
	-hablo mucho	2	8%
	-de mis sentimientos y sueños	1	4%
	-nada	12	48%
	-sobre deporte	2	8%
3. Cómo participas en la clase	-hablo	1	4%
	-bien	17	28%
	-ejercicios y calentamiento	2	8%
	-hago mis actividades	1	4%
	-siempre	3	12%
	-obedecemos	1	4%
4. Puede contarme cómo se comporta tu profesor de Educación Física	-bien	18	72%
	-excelente	2	8%
	-genial	2	8%
	-sí	2	8%
	-mal	1	4%
5. Por qué te diviertes cuando realizas actividades junto a tus compañeros	- me gusta	5	20%
	- juego básquet	1	4%
	-no se	1	4%
	-no me divierto	3	12%
	-porque estoy con gente que me apoya y me quiere	3	12%
	- comparto	2	8%
	- jugamos con pelotas	3	12%
	- me divierto	5	20%
	- si	2	8%

Fuente: Datos obtenidos de los 25 estudiantes de primer grado del Instituto Educacional Juan XXIII, para el año escolar 2015 – 2016. Peña (2016).

Análisis Cualitativo de la Entrevista aplicada a los estudiantes de primer grado

Los 25 estudiantes de primer grado del Instituto Educacional Juan XXIII evaluados, indicaron de manera notable que los cinco profesores de educación física, deporte y recreación en el Instituto en término general desarrollan las clases de manera muy divertida, excelente, buena, genial, les encanta, linda y chévere.

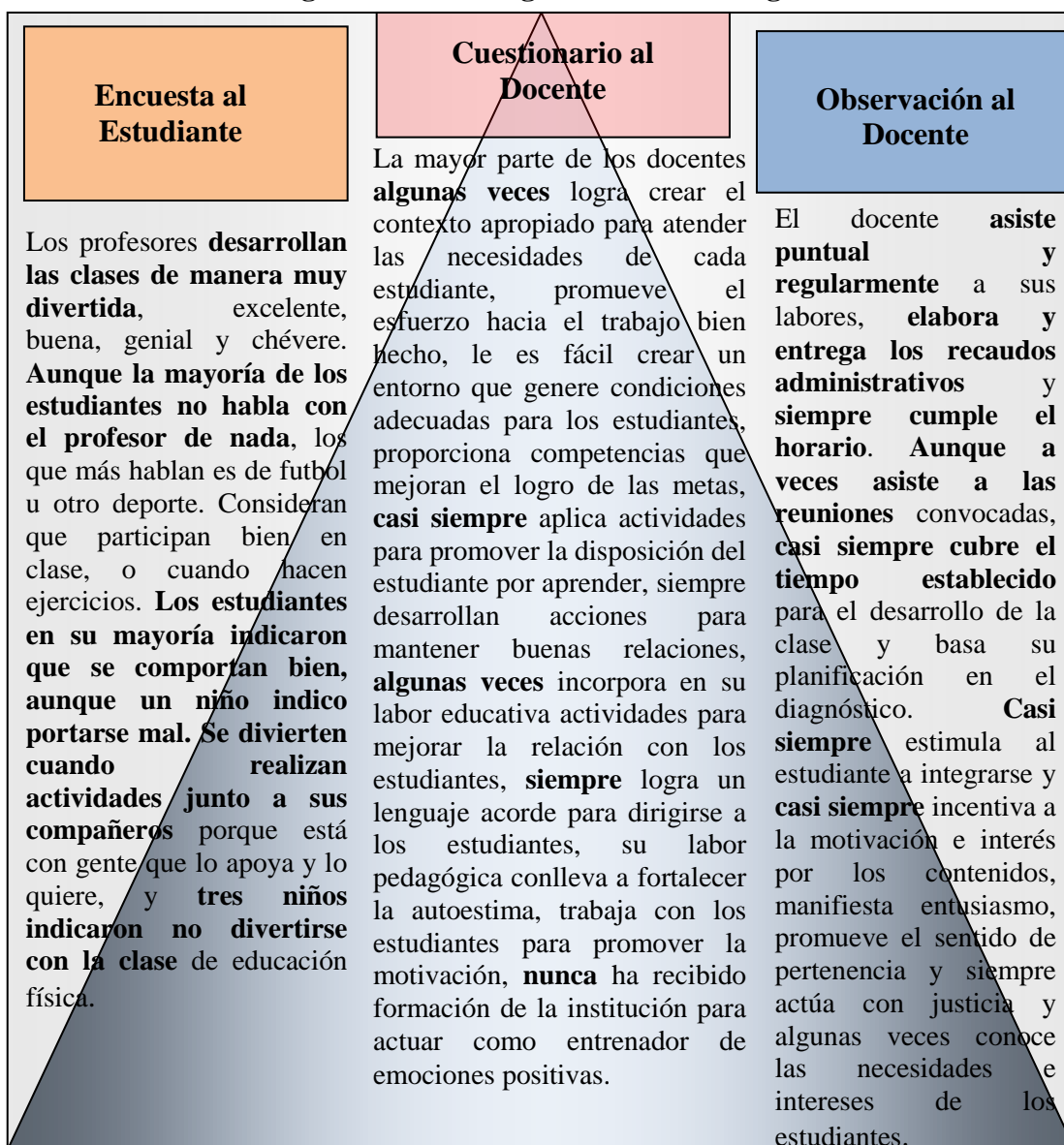
Aunque la mayoría de los estudiantes no habla con el profesor de nada, los que más hablan lo hacen cuando el profesor expresa algo relacionado con el fútbol o sobre algún otro deporte. Estos estudiantes consideran que participan bien en clase, o lo hacen cuando hablan, hacen ejercicios y calentamiento, hacen las actividades asignadas u obedecen al profesor.

Los estudiantes en su mayoría indicaron que se comportan bien, excelente, genial con el profesor de Educación Física; aunque resulta importante destacar que un niño indico portarse mal con el profesor. Sin embargo, la mayoría señala al preguntarle por qué se divierte cuando realiza actividades junto a tus compañeros, que es porque está con gente que lo apoya y lo quiere, le gusta, juega básquet, comparte, juega con pelotas, se divierte o simplemente porque sí. Aunque tres niños indicaron no divertirse con la clase de educación física pues otros indicaron no saber si es divertido o no. Situación última que debe ser tomado en cuenta por la dirección de la institución e implementar actividades basadas en el coaching, cuya estrategia hace al propio Coachee responsable de modificar actitudes y comportamientos según los objetivos buscados, y al Coach, un acompañante, testigo y motivador del proceso. Siempre con la visión de desarrollar el compromiso con la institución en función de sus objetivos.

Análisis Comparativo de los Resultados de los Instrumentos Aplicados, Triangulación Metodológica

A continuación se presenta el análisis comparativo de manera esquemática de los componentes resultados de la aplicación del cuestionario, la encuesta y la observación, para poder Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño docente del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII a través de una triangulación.

Figura N° 1. Triangulación Metodológica



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A partir del análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada, que tuvo como objetivo fundamental evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, se puede concluir en función de los objetivos específicos descritos al inicio de la investigación:

Primer objetivo específico, identificar el desempeño docente del profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, se pudo determinar, en consideración de los docentes observados, que asiste puntual y regularmente a sus labores, elabora y entrega los recaudos administrativos y siempre cumple el horario. Aunque a veces asiste a las reuniones convocadas, casi siempre cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase y basa su planificación en el diagnóstico. Casi siempre estimula al estudiante a integrarse y casi siempre incentiva a la motivación e interés por los contenidos, manifiesta entusiasmo, promueve el sentido de pertenencia y siempre actúa con justicia y algunas veces conoce las necesidades e intereses de los estudiantes.

Al describir la aplicabilidad del coaching en el profesor de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo, relativo al objetivo específico número dos, se pudo concluir que la mayor parte de los docentes algunas veces logra crear el contexto apropiado para atender las necesidades de cada estudiante, promueve el esfuerzo hacia el trabajo bien hecho, le es fácil crear un entorno que genere condiciones adecuadas para los

estudiantes, proporciona competencias que mejoran el logro de las metas, casi siempre aplica actividades para promover la disposición del estudiante por aprender, siempre desarrollan acciones para mantener buenas relaciones, algunas veces incorpora en su labor educativa actividades para mejorar la relación con los estudiantes, siempre logra un lenguaje acorde para dirigirse a los estudiantes, su labor pedagógica conlleva a fortalecer la autoestima, trabaja con los estudiantes para promover la motivación, pero nunca ha recibido formación de la institución para actuar como entrenador de emociones positivas.

Todo esto demuestra la poca aplicabilidad del coaching por parte de los docentes evaluados, puesto no procura aplicar actividades siempre para promover una interacción disciplinaria, a fin de lograr la meta de la mejora continua, no hace un viraje del trabajo percibido como obligación hacia el aprendizaje percibido como entrenamiento, alegría y desarrollo y no le da importancia al desarrollo de cualidades de un Coach a través de la formación y la práctica de la Autoconciencia, Capacidad de Escuchar, Capacidad de Inspirar a los demás, Capacidad de Establecer relaciones, Flexibilidad, Capacidad de Comunicarse, Capacidad de Mirar al frente, Disciplina, Capacidad de Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones e Integridad y honestidad.

Respecto al tercer objetivo, basado en determinar la influencia del coaching como herramienta pedagógica del docente de Educación Física, deporte y recreación del Instituto Educacional Juan XXIII en el comportamiento de los estudiantes, se pudo concluir que los profesores de acuerdo a la opinión de los estudiantes de primer grado desarrollan las clases de manera divertida, excelente y genial. Aunque la mayoría de los estudiantes no habla con el profesor de nada, los que más hablan es de fútbol o sobre otro deporte. Consideran que participan bien en clase, o cuando hacen ejercicios. Los estudiantes en su mayoría indicaron que se comportan bien, aunque un niño indico portarse mal. Se divierten cuando realizan actividades junto a sus

compañeros porque están con gente que lo apoya y lo quiere, y tres niños indicaron no divertirse con la clase de educación física.

Recomendaciones

Una vez descritas las conclusiones en concordancia con el objetivo general de este estudio, se recomienda:

- Al Instituto Educacional Juan XXIII:

Ofrecer formación a los profesores de educación física, deporte y recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, tomando en cuenta su labor docente en el desarrollo de aprendizajes significativos.

- Al docente:

Valorar la aplicabilidad del coaching en el desarrollo de actividades docentes, ya que el líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching, incentivando el respeto por la autoestima de los estudiantes y considerando ser una guía para su implementación en el Instituto Educacional Juan XXIII, donde fundamentalmente deben construirse los valores organizacionales con los cuales se moldearán las conductas de todo integrante de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Vera, J. (2004). Gestión del tiempo y control de estrés. Editorial. ESIC.
- Aguerrondo, I. (2013). El rol de la supervisión educativa en la gestión de las políticas públicas. En Educar. Volúmen 49/1.
- Arias G., F. (2004). El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. Venezuela: Editorial Episteme. Cuarta Edición.
- Balestrini, M. (2001). Como Se Elabora El Proyecto De Investigación. Caracas. Venezuela. Editorial BL.
- Baraona, J. (2013). Coaching Educacional: Una Estrategia para el Desarrollo Profesional Docente en Centros Escolares. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile, para optar al grado académico de Magister en Dirección y Liderazgo Educacional. Chile.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top, McKinsey & Company, Social Sector Office. Documento en línea. Disponible en http://www.mckinsey.com/clientervice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf. Consultado el 15 de Septiembre de 2015.
- Benitez P., M. (2002). Educación e ideología de la Gerencia contemporánea, Madrid, Tecnos, Cuarta Edición.
- Bernal, C. (2005). Metodología de la investigación para Administración y Economía. Pearson Educación de Colombia. Santafé de Bogotá. Colombia. Págs. 262.
- Cárdenas, D. (2011) El Coaching y Desempeño Docente en la Provincia de Huancayo. Trabajo de grado para optar al grado académico de Magíster en Educación Mención Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Chiavenato, Idalberto. (2004). Introducción a la Teoría de la Administración. Novena Edición. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Dilts, R. (2004). Coaching. Herramientas para el cambio. Ediciones Urano Barcelona – España.

- Echeverría, R. (2001) La Ontología del Lenguaje. Dolmen Ediciones. Santiago, Chile.
- Evies, M. y otros. (2006). Coaching: una necesidad estratégica. Artículo en línea. Disponible en <http://www.mujeresdeempresa.com>.
- Flames G., A. (2001). Como elaborar un Trabajo de Grado de enfoque cuantitativo para optar a los títulos Técnico Superior Universitario, Licenciado o equivalente, Especialista, Magister y Doctor. Mexico. Editorial Trillas.
- Flores, F. (2007). Competencias de Coaching Gerencial. Artículo en línea. Disponible en <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=839>. Consultado el 15 de Septiembre de 2015.
- Gajardo, L. (2013) Estudio Exploratorio-Descriptivo acerca de los Factores de Éxito del Coaching Educativo: Una Revisión de Papers Empíricos. Trabajo de grado presentado en la Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales para optar al grado de Magíster en Psicología Educativa.
- Garvin, D. (2004). La organización educativa. Editorial Cadiex international. Monte Video Uruguay.
- Grinberg, J. (2004). El líder Educativo. Editorial Cadiex international Monte Video Uruguay.
- Guedez, A. (2004): Control de Gestión. Editorial IEE S.A., Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Mc Graw – Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2008). Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio. Caracas- Venezuela. Editorial el Nacional.
- Marzano, R. (2003) What works in schools? ASCD Association for Supervision and Curriculum Development. USA.
- McKinsey & Company (2007). ¿Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos?. Una nueva visión de la orientación vocacional (segunda edición) Buenos Aires: Editorial Bonum.
- Michelena, B. (2000). Todo en el proceso de investigación. Caracas Venezuela. Litografía Tecnocolor.

- Muñoz Razo, C. (2010) *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación. México.
- Ortúzar, M.S.; Flores, C.; Milesi, C. & Cox, C. (2010) *Camino al bicentenario: propuestas para Chile*. Concurso Políticas Públicas. Capítulo VI. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Pérez S., G. (2002). *Investigación Cualitativa: Retos e interrogantes. Técnicas y Análisis de los Datos*. Colección Aula Abierta. Editorial La Muralla, S.A. Segunda Edición.
- Pérez, V. (2012). *El Coaching y su Incidencia en el Clima Organizacional en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros*. Trabajo de grado presentado ante el Área de Estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada, Carabobo, Venezuela.
- Rivas, J. (2009). *Reforma del Estado Venezolano y Educación*. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina.
- Rivera, E. (2001). *Las Relaciones Humanas*. Buenos Aires.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez, M. (2007). *Relaciones Interpersonales*. Artículo en línea. Disponible en: <http://www.psicopedagogía.com>. Consultado el 15 de Septiembre de 2015.
- Rodríguez, Y.; Ochoa, N. y Pineda, M. (2010). *La experiencia de investigar (3ª Edición)*. Carabobo: Dirección de medios y publicaciones.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas- Venezuela. Editorial Panapo de Venezuela.
- Seidman, I. E. (1998): *La entrevista como la investigación cualitativa : Una guía para los investigadores en Educación y el Ciencias Sociales*. Nueva York: Teachers College Press.
- Shao, L. (2006). *Estadísticas Para Las Ciencias Administrativas*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires.
- Stoner, J. (1999). *Administración*. Editorial Prentice Hall.

Tamayo, M., Tamayo, S. (2007). *Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

Tenutto (2004), *Coach eficaz, sus doce habilidades*. México. Mc Graw – Hill.

Valero, M. (2013) *Plan Gerencial Dirigido a la Promoción del Trabajo Docente en Equipo de Alto Desempeño en la Escuela Básica Bolivariana Milagro de Dios II en Valencia Estado Carabobo*. Trabajo de grado presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, para optar al Título de Magíster en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación. Venezuela.

Zeus, P. & Skiffington, S. (2004). *Guía completa de coaching en el trabajo*. Madrid. Editorial McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO A: Consentimiento Informado Parental

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante por ser estudiante de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo en la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación Campus Bárbula, su representado, niño o niña, ha sido seleccionado para participar en el siguiente trabajo de Investigación: “COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO”

Con la finalidad de Evaluar el coaching como herramienta pedagógica en el desempeño del profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, Ubicado en Valencia estado Carabobo.

Con este estudio se espera: Identificar el desempeño del profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII, ubicado en Valencia estado Carabobo y Describir la aplicabilidad del coaching en el profesor de Educación Física, Deporte y Recreación en el Instituto Educacional Juan XXIII.

La participación en el estudio será de 45 a 90 minutos aproximadamente diarios en horas matutinas por un periodo de un día aproximadamente para la aplicación de una técnica de recolección de datos. Si fuese necesario prolongar la entrevista en las consultas o evaluación, éstas tomarán unos 10 minutos adicionales.

Si usted autoriza la participación de su representado, niño o niña, en este estudio se realizará una guía de entrevista, donde el estudiante, responderá con un lápiz y un papel de preguntas ya tipiadas.

Riesgo y Beneficio: No existe ningún tipo de riesgo, por el contrario podrían ayudar a implementar nuevas acciones que mejoren el proceso pedagógico del docente. **Compensación:** No se dará ninguna compensación económica por participar. La participación es estrictamente voluntaria.

Derecho de retirarse del estudio: Usted tendrá el derecho de retirar de la investigación en cualquier momento a su representado, niño o niña. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.

Autorización: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente que mi representado, niño o niña participe en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirar del estudio a mí representado, niño o niña en cualquier momento sin que afecte de ninguna forma la investigación, siendo el estudio responsabilidad de la Lcda. Taubli Amaloha, Peña Medina titulado: “COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO”.

Nombre del participante: _____

Nombre del Padre/Madre o Apoderado: _____

Firma del Padre/Madre o Apoderado: _____

Teléfono del Padre/Madre o Apoderado: _____

Fecha: _____

ANEXO B: Cuestionario dirigido a los Docentes

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Considera usted que:	4 S	3 CS	2 AV	1 N
1. Logra crear el contexto apropiado para atender las necesidades de cada estudiante.				
2. Promueve un ambiente motivador que promueve el esfuerzo hacia el trabajo bien hecho				
3. Le es fácil crear un entorno que genere condiciones adecuadas para los estudiantes				
4. Proporciona competencias que mejoran el logro de las metas				
5. Aplica actividades para promover la disposición del estudiante por aprender				
6. Desarrolla acciones para mantener buenas relaciones entre docente – estudiante				
7. Incorpora en su labor educativa actividades para mejorar la relación con los estudiantes y enriquecer la calidad del tiempo en el aula				
8. Logra un lenguaje acorde para dirigirse a los estudiantes que promueva buenas relaciones interpersonales				
9. Su labor pedagógica conlleva a fortalecer la autoestima de los estudiantes				
10. Utiliza herramientas necesarias para motivar a los estudiantes a participar en clase				
11. Trabaja con los estudiantes para promover la motivación				
12. Recibe formación de la institución para actuar como entrenador de emociones positivas en el aula				
13. Es necesario manejar la empatía de escucha para conocer las circunstancias particulares de cada estudiante				
14. Su práctica docente le permite ayudar a los estudiantes a considerar un asunto con atención y detenimiento para estudiarlo				
15. Es sencillo atender al grupo con más dificultad y un mayor riesgo de no superar el curso, sin perder de vista al resto				

ANEXO C: Guía de observación dirigido a los Docentes

Parámetros a Evaluar	4 S	3 CS	2 AV	1 N
1.- Asiste regularmente a sus labores docentes.				
2.- Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel				
3.- Asiste puntualmente a su lugar de trabajo.				
4.- Entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores.				
5.- Permanece en el plantel durante el horario establecido.				
6.- Cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase, garantizando el aprovechamiento del tiempo de manera efectiva.				
7.- Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes para lograr un mejor aprendizaje.				
8.- Elabora materiales didácticos que permitan un aprendizaje significativo.				
9.- Aplica la normativa legal para incentivar mejor aprendizajes.				
10.- Aplica estrategias adecuadas al logro de aprendizajes significativos.				
11.- Propicia actividades creativas que estimulan al estudiante a integrarse de forma activa y crítica en el nuevo conocimiento.				
12.- Incentiva a los estudiantes a la motivación e interés por los contenidos a desarrollar en clase de manera innovadora.				
13.- Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades grupales que realizan los estudiantes.				
14.- Promueve el sentido de pertenencia en el aula escolar para el cuidado del mobiliario, equipos e instalaciones.				
15.- Actúa con justicia frente a los problemas presentados en el ambiente escolar.				
16.- Establece una buena relación interpersonal con padres, representantes, responsables de los estudiantes.				
17.- Conoce las necesidades e intereses de los estudiantes				
18.- Establece una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo y con los miembros de la comunidad a la cual pertenece.				

ANEXO D: Guía de Entrevista dirigida a los estudiantes

Interrogantes
6. Cómo se desarrolla la clase de Educación Física
7. Qué habla con el profesor de Educación Física
8. Cómo participas en la clase
9. Puede contarme cómo se comporta tu profesor de Educación Física
10. Por qué te diviertes cuando realizas actividades junto a tus compañeros

ANEXO E: Formato de Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Observaciones Generales: _____

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					

Observaciones Generales: _____

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					

Observaciones Generales: _____



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



Carta de validación del Instrumento

Título del Trabajo: COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO.

Yo, Nerys Olivares, portador de la Cédula de Identidad No. 2.908.137 cuyo último título académico es Magíster en Investigación Educativa. Considero que los instrumentos presentados por la Licenciada Taubli Amaloha Peña Medina, portador de la Cédula de Identidad No. 19.991.698, reúne las condiciones y atributos suficientes para lograr el objetivo propuesto, en consecuencia recomiendo su aplicación a la muestra seleccionada, para los fines que fue diseñado.

Firma

C.I. 2.908.137

ANEXO F: Validación firmada por expertos



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Carta de validación del Instrumento

Título del Trabajo: COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO.

Yo, **Yoli González**, portadora de la Cédula de Identidad No. **4.879.574**. Cuyo último título académico es **P.H.D. Ciencias de la Educación**. Considero que los instrumentos presentados por la Licenciada Taubli Amaloha Peña Medina, portador de la Cédula de Identidad No. 19.991.698, reúne las condiciones y atributos suficientes para lograr el objetivo propuesto, en consecuencia recomiendo su aplicación a la muestra seleccionada, para los fines que fue diseñado.

Firma

C.I. 4.879.574



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Carta de validación del Instrumento

Título del Trabajo: COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO.

Yo, **Naika Andara**, portador de la Cédula de Identidad No. **13.602.914**. Cuyo último título académico es **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**. Considero que los instrumentos presentados por la Licenciada Taubli Amaloha Peña Medina, portador de la Cédula de Identidad No. 19.991.698, reúne las condiciones y atributos suficientes para lograr el objetivo propuesto, en consecuencia recomiendo su aplicación a la muestra seleccionada, para los fines que fue diseñado.


Firma
C.I. 13.602.914



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Carta de validación del Instrumento

Título del Trabajo: COACHING COMO HERRAMIENTA PEDAGÓGICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN EN EL INSTITUTO EDUCACIONAL JUAN XXIII, CARABOBO.

Yo, **Tulio Cordero**, portador de la Cédula de Identidad No. **10.365.296**. Cuyo último título académico es **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**. Considero que los instrumentos presentados por la Licenciada Taubli Amaloha Peña Medina, portador de la Cédula de Identidad No. 19.991.698, reúne las condiciones y atributos suficientes para lograr el objetivo propuesto, en consecuencia recomiendo su aplicación a la muestra seleccionada, para los fines que fue diseñado.

Firma

C.I. 10.365.296

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01	✓				
02	✓				
03	✓				
04	✓				
05	✓				
06	✓				
07	✓				
08	✓				
09	✓				
10	✓				
11	✓				
12	✓				
13	✓				
14	✓				
15	✓				

Observaciones Generales: buena redacción. modificar detalles

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					

Observaciones Generales:

*Muy buena,
ajustar y aplicar.*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01	✓				
02	✓				
03	✓				
04	✓				
05	✓				
06	✓				
07	✓				
08	✓				
09	✓				
10	✓				
11	✓				
12	✓				
13	✓				
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				

Observaciones Generales: Prueba redacción.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01	✓				
02	✓				
03	✓				
04	✓				
05	✓				
06	✓				
07	✓				

Observaciones Generales: Primer redacción. Modificar detalles

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN

ESCALA					
Ítems	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir	Observación
01	/				
02	/				
03	/				
04	/				
05	/				
06	/				
07	/				
08	/				
09	/				
10	/				
11	/				
12	/				
13	/				
14	/				
15	/				

Observaciones Generales: _____

