



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL TRABAJO

**EL COACHING EDUCATIVO EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

AUTORA

CRUZ TORRES JENNIFFER ESPERANZA

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD EXAMEN DE CARÁCTER
COMPLEXIVO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO EN
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN BÁSICA**

TUTOR

LIC. ANÍBAL JAVIER PUYA LINO, PhD.

SANTA ELENA, ECUADOR

AÑO

2025



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Lic. María Daniela García García , Mgtr.
**COORDINADORA (E) DEL
PROGRAMA**

Lic. Aníbal Puya Lino, Ph.D.
TUTOR

Econ. Cecilia Alexandra Jara Escobar, Mgtr.
ESPECIALISTA 1

Lic. Lenin Mauricio Iñiguez Apolo, Mgtr.
ESPECIALISTA 2

Abg. María Rivera González, Mgtr.
**SECRETARIA GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN:

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por **Jennifer Esperanza Cruz Torres**, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Educación Básica.

Atentamente,

Lic. Aníbal Javier Puya Lino, Ph.D.

C.I. 1305299172

TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Jenniffer Esperanza Cruz Torres

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, **EL COACHING EDUCATIVO EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE**, previo a la obtención del título en Magíster en Educación Básica, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 11 días del mes de agosto del año 2.025

Jenniffer Esperanza Cruz Torres
C.I. 0925725012
AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
AUTORIZACIÓN**

Yo, Jenniffer Esperanza Cruz Torres

DERECHOS DE AUTORA

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 11 días del mes de agosto del año 2.025

Jenniffer Esperanza Cruz Torre
C.I. 0925725012
AUTORA



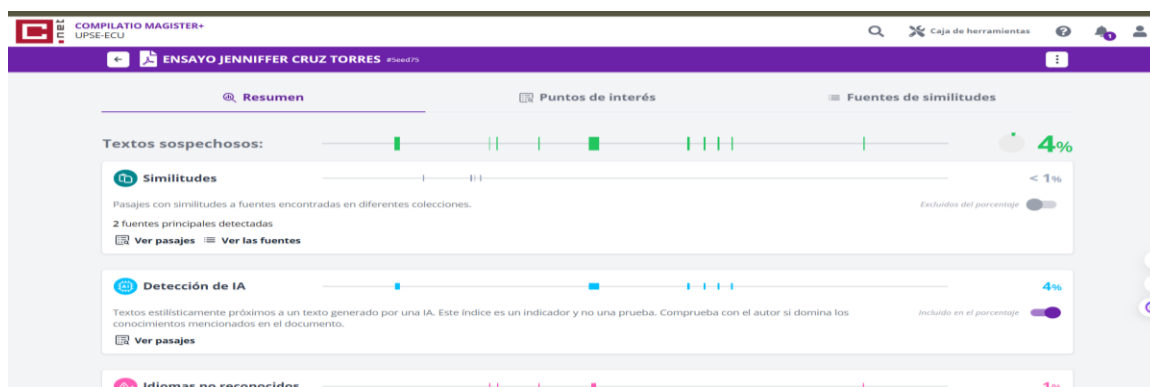
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS

INSTITUTO DE POSTGRADO

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación (Ensayo), denominado: **EL COACHING EDUCATIVO EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE**, presentado por la maestranda Cruz Torres Jenniffer Esperanza, con C.I. 0925725012, fue enviado al Sistema Antiplagio Compilatio, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 4%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



Lic. Puya Lino Aníbal Javier; Ph.D.
C.I. 1305299172
TUTOR

AGRADECIMIENTO

A todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este ensayo académico.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas, por su disposición, colaboración y apertura para compartir información valiosa que ha sido fundamental en el desarrollo de este trabajo.

Al Lic. Aníbal Javier Puya Lino, Ph.D., por su orientación, tiempo y aportes que enriquecieron significativamente este análisis.

Jennifer Esperanza, Cruz Torres

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, principalmente porque él fue y es nuestro ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi familia por ser luz, fuerza y esperanza en este proceso tan importante de mi vida profesional.

Jenniffer Esperanza, Cruz Torres

ÍNDICE GENERAL

TÍTULO DEL TRABAJO	I
TRIBUNAL DE GRADO	II
CERTIFICACIÓN:	III
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	IV
AUTORIZACIÓN	V
AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA	VIII
RESUMEN	XI
ABSTRACTS	XII
TEMA	1
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	1
SUBLÍNEA	1
1.- INTRODUCCIÓN	1
Situación problemática	2
Formulación del problema	2
Formulación de la pregunta principal.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos específicos	3
Justificación	3
2.- DESARROLLO	4
Antecedentes internacionales	4
Antecedentes nacionales	5

Antecedentes locales.....	6
Fundamentos teóricos	7
Coaching Educativo	7
Importancia del Coaching Educativo	8
Desempeño docente	9
METODOLOGÍA	11
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA.....	12
1.- Transcripción y organización de respuestas	12
2.- Codificación inicial.....	14
3.- Agrupación de códigos en categorías o temas.....	15
4.- Análisis e interpretación	16
PROPUESTA DE SOLUCIÓN	17
Introducción.....	17
Antecedentes.....	17
Objetivo General.....	17
Fases y estrategias del proceso.....	18
3.- CONCLUSIONES	21
4.- RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS.....	24

RESUMEN

La presente investigación titulada “*el coaching educativo en la mejora del desempeño docente*”, tiene como objetivo determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño docente con el propósito de optimizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica San Agustín, ubicada en la parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena. Se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, aplicando entrevistas semiestructuradas a docentes de quinto, sexto y séptimo grado, el análisis de contenido permitió categorizar las respuestas en cuatro partes, influencia del coaching en la práctica docente, barreras institucionales, aplicación de estrategias en el aula y percepción profesional. Dentro de los resultados se denota que el coaching favorece la reflexión pedagógica, la autoconfianza, la innovación metodológica y el compromiso docente. Sin embargo, se identificaron limitaciones como la falta de tiempo, resistencia al cambio y escaso seguimiento post acompañamiento, se concluye que el coaching educativo, cuando se aplica de manera planificada, colaborativa y sostenida, es una herramienta efectiva para fortalecer el desarrollo profesional docente y mejorar los procesos educativos en contextos rurales.

Palabras claves: Coaching, desempeño, estrategia, acompañamiento.

ABSTRACTS

This research, entitled "Educational Coaching in Improving Teacher Performance," aims to determine the influence of educational coaching on teacher performance in order to optimize the quality of teaching and learning for students at the San Agustín Elementary School, located in Chanduy Parish, Santa Elena Province. It was conducted using a qualitative approach, using semi-structured interviews with fifth, sixth, and seventh grade teachers. Content analysis allowed for the categorization of responses into four parts: the influence of coaching on teaching practice, institutional barriers, implementation of classroom strategies, and professional perception. The results show that coaching fosters pedagogical reflection, self-confidence, methodological innovation, and teacher commitment. However, limitations such as lack of time, resistance to change, and limited post-coaching follow-up were identified. It is concluded that educational coaching, when applied in a planned, collaborative, and sustained manner, is an effective tool for strengthening teacher professional development and improving educational processes in rural contexts.

Keywords: Coaching, performance, strategy, accompaniment.

TEMA

EL COACHING EDUCATIVO EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

SUBLÍNEA

ESTRATEGIAS EDUCATIVAS Y AUTORREGULACIÓN ACADÉMICA

1.- INTRODUCCIÓN

La práctica docente determina la calidad educativa puesto que incide, por un lado, en los aprendizajes que tienen los estudiantes y, por otro lado, en la efectividad de ciertos procesos pedagógicos. No obstante, esta práctica docente también enfrenta dificultades complejas. Por una parte, el educador tiene que ir actualizando permanentemente lo que sabe y aumentar sus estrategias didácticas y gestionar el aula de forma efectiva, "el coaching educativo otorga a los educadores herramientas y estrategias que permiten reflexionar sobre su práctica para mejorar el desempeño en el aula" (López et al., 2023).

Internacionalmente el coaching educativo es bastante nuevo y surge por la necesidad de mejorar la calidad educativa de los niveles educativos dirigidos preferentemente a las poblaciones más vulnerables, es la metodología que puede asegurarse de que efectivamente se pueda garantizar esta práctica por medio de la reflexión crítica, el aprendizaje continuo y la innovación de las estrategias didácticas, entre otras (Maza et al., 2025).

En el ámbito nacional, el coaching educativo es considerado una de las estrategias más eficaces para potenciar el desempeño docente, así los educadores pueden ir desarrollando algunas habilidades de liderazgo, la gestión del aula, la adaptación a metodologías innovadoras, etc. En el caso de la implementación en Ecuador, ha evidenciado calidad de la enseñanza, se ha visto mejorada y ha generado un entorno más reflexivo o colaborativo en la práctica pedagógica (Anzules, 2024).

En el contexto local, el coaching educativo es una importante herramienta para trabajar las carencias en habilidades blandas en 10° grado. Este estudio pretende valorar su efecto en

habilidades como la comunicación, la empatía y la resiliencia. Para ello, se ha usado un enfoque mixto donde se han aplicado encuestas dirigidas a 71 alumnos y una entrevista que se ha realizado a la Rectora y a docentes. Los resultados nos muestran por un lado que hay un juicio positivo de lo que el coaching es, aunque por otro lado puedan percibir que su efectividad es difusa. Se concluye que hay que dar un enfoque más avanzado y una preparación pertinente a los docentes para poder desarrollarse al máximo (Ruiz, 2023).

Situación problémica

Una escasa aplicación del coaching educativo puede derivar una organización escolar menos colaborativa y amistosa. La cooperación entre docentes y programas de coaching es necesaria para consolidar un ambiente de trabajo que sirva como soporte del aprendizaje y del desarrollo profesional. Afirmaba un estudio de Harvard (Martínez Orbegozo, 2020) que la contribución de los docentes no solo mejora el rendimiento escolar, sino que también se convierte en un aliado a la hora de sostener el bienestar emocional del docente.

Cuando los docentes no se ven sostenidos por el coaching, surgen problemas serios, la falta de formación puede resultar en que se produzcan malentendidos sobre las expectativas pedagógicas y metodológicas. Un estudio de Stanford indicaba que se observa que el docente que va a coaching suele generar actitudes más positivas en su propia práctica al igual que sufren menos comportamientos indeseables en el aula es decir que el no uso del coaching escolar resultará en un peor uso del docente (Stanford., 2021).

Un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos expresa que se puede desincentivar a los educadores a participar en estos programas si perciben que el coaching no está valorado. Hay que conseguir incluir estrategias óptimas para desarrollar esta implicación y, para el caso, la implementación de talleres informativos y la realización de programas de sensibilización constituyen un primer paso para afrontar la situación. Finalmente, una colaboración activa entre el docente y con los programas de coaching ayudará no sólo a los docentes, sino que generará, en el fondo, una comunidad educativa más eficaz (OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2022).

Formulación del problema

El problema principal en esta área es la escasa implementación del coaching educativo

en las escuelas, lo que impide que los maestros desarrollen estrategias efectivas para mejorar su desempeño y potenciar el aprendizaje de los alumnos. Si bien se ha dado a conocer la literatura que defiende la aplicación del coaching en el contexto educativo, prosiguen existiendo múltiples dificultades en su implementación como la falta de formación por parte del profesorado y la resistencia al cambio por la falta de formación, esta implementación deficiente no solo afecta la calidad de la práctica docente y pedagógica, sino que también influye en el bienestar emocional y profesional del profesorado lo cual lo limita en la forma de poder realizar el acompañamiento del desarrollo integral de los alumnos.

Formulación de la pregunta principal

¿Cómo influye el coaching educativo en el desempeño docente orientado en la mejora de la calidad de la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes?

Objetivo General

Determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño docente, orientado en la mejora de la calidad de la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

Objetivos específicos

- Identificar las barreras institucionales que limitan la implementación efectiva del coaching educativo en los docentes.
- Evaluar el impacto del seguimiento post-coaching en la transferencia práctica de las estrategias aprendidas al aula.
- Analizar la percepción de los docentes sobre los beneficios del coaching educativo en el desempeño profesional.

Justificación

La finalidad de esta investigación es la de identificar las mejores prácticas y las estrategias de implementación. Como indica Pizarro, "la investigación sobre el coaching educativo nos podía dar información relevante para generar políticas educativas que apoyen el desarrollo profesional del profesorado". La población destinataria directa de este trabajo es la

del profesorado, el cual podrá acceder a herramientas y recursos que le permitirán hacer un mejor uso de su práctica docente (Pizarro, 2023).

Los estudiantes podrían ser destinatarios indirectos, ya que un profesorado más preparado y motivado podría proporcionar una enseñanza de más calidad. Como citan (Meza, 2023) "los educadores que reciben apoyo a través del coaching presentan un mejor desempeño escolar de las y los educandos". La investigación puede contribuir a la creación de un conjunto de recomendaciones para la implementación de una forma de coaching educativo en el aula. Recomendar identificar barreras y buscar soluciones a estas barreras tomando en consideración las particularidades de cada institución. Ramos apunta que "sin la colaboración entre educadores y coachees no se podría optimizar la potencialidad positiva del coaching" (Ramos, 2024).

2.- DESARROLLO

Antecedentes internacionales

El coaching en el sistema educativo logra un alto desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir que en la formación docente se deben implementar nuevas estrategias y técnicas en la práctica educativa para alcanzar el óptimo rendimiento académico en sus estudiantes, en este marco, estudios recientes realizados por Guadarrama et al. (2024) titulado *Coaching educativo: una mirada hacia la labor docente desde la UAEMÉX*, desarrollado con el objetivo de analizar cómo la función del profesorado puede ser mejorada en determinados elementos y con ello incentivar nuevas formas de actuación para las nuevas generaciones, a través de un estudio cuantitativo en nivel descriptivo, mediante el cual los resultados indican que si bien el autoaprendizaje, la mejora del rendimiento académico, la retroalimentación y la comunicación asertiva son prácticas que ejercitan los docentes, sin embargo, se llevan a cabo según el modelo tradicional, a través de la investigación se pudo concluir que la intervención del docente es un componente fundamental e ineludible para mejorar las capacidades, aptitudes y habilidades de cada estudiante, además de permitir contar con herramientas que aporten a su crecimiento y desarrollo individual.

National Institute for excellence in teaching (2024) en su artículo titulado "*Examining the evidence and impact of NIET's Initiatives*" llevó a cabo una evaluación del sistema TAP,

que se centra en una guía profesional dentro de instituciones educativas de Estados Unidos, el cual incluye observaciones, retroalimentación constante y coaching como parte central del crecimiento docente, utilizando un enfoque de metodología mixta, se analizaron los efectos del TAP en la retención de docentes, el rendimiento estudiantil y el ambiente escolar, dentro de los resultados mostraron mejoras significativas en el compromiso profesional, en las estrategias de aula y en la equidad educativa, evidenció que en las escuelas que aplicaban coaching de manera sistemática lograban mayores niveles de calidad pedagógica y cohesión institucional, el estudio concluyó que el coaching no debe ser un complemento aislado, sino una práctica integrada en el sistema escolar, además se sugiere que el liderazgo educativo debe ser capacitado para facilitar los procesos de acompañamiento.

Maza et al. (2025) en su artículo titulado “*Coaching educativo como estrategia para la mejora del desempeño docente*” realizado en la ciudad de Lima, con el objetivo de realizar una revisión bibliográfica sobre el coaching educativo y su influencia en la progreso del desempeño docente, haciendo énfasis en la importancia de esta estrategia para mejorar las competencias pedagógicas e impulsar la innovación del sistema educativo, desarrollado bajo una metodología cualitativa basada en una revisión documental sistemática, utilizando la técnica PRISMA, en los resultados se evidenció que el desempeño de los docentes mejoró creando un ambiente de aprendizaje más eficaz, reflexivo e innovador, que no solo repercute en la práctica pedagógica, sino que también favorece el desarrollo en las habilidades socioemocionales, logrando una enseñanza más integral y concluye de tal manera precisando que el coaching educativo es una herramienta clave para el desarrollo profesional docente.

Antecedentes nacionales

La aplicación del coaching en el contexto educativo fomenta espacios en la colaboración, la cooperación y el trabajo en equipo, también en las relaciones interpersonales entre docentes, permitiendo una enseñanza más efectiva y armónica, en este sentido Anzules et al. (2024) en su libro titulado “*Coaching educativo: una herramienta estratégica que los docentes deben aplicar*”, desarrollado con el objetivo de proporcionar a los coaches educativos y educadores estrategias efectivas que pueden implementarse para maximizar el potencial de aprendizaje de los estudiantes en diferentes contextos educativos, bajo una metodología cualitativa basada en una revisión bibliográfica, en donde se denotan como resultados que la

aplicación de la estrategia representa mejoras en las calificaciones de los estudiantes, cambios en las practicas pedagogicas de los docentes, o aumentos en la stisfaccion y la motivacion de los estudiantes, finalmente concluyen en no solo mejora el rendimiento academico, sino tambien promueve el crecimiento personal y profesional de los docentes.

González (2025) en su articulo de fin de maestria titulado “*Herramientas de Coaching Educativo y motivación para el desarrollo en estudiantes ecuatorianos de Básica Superior*”, los estudiantes ecuatorianos participaron mediante el empleo con enfoque mixto, arrojaron resultados que indicaron que predominaba la poca motivación y eficacia en sus niveles académicos, implementaron el coaching y mejoró tras la intervención del mismo presentando mejoras significativas en la motivación y en el planteamiento de metas personales, de tal manera que se comprobó que se alcanza la efectividad en las personas y los estudiantes obtuvieron un logro en sus rendimientos.

Antecedentes locales

Álvarez y Gallegos (2021) en su trabajo titulado “*Coaching educativo: transformacion conductual en estudiantes de bachillerato*”, realizado con el objetivo de analizar el efecto de una estrategia innovadora en la conducta de los estudiantes de secundaria de Guayaquil, presenta un enfoque cualitativo con un diseño experimental de un estudio de caso, tras la recoleccion de datos, se obtuvieron resultados en las que se reflejó una mejora en su conducta en un 20%, hasta concluir en que tras la aplicación de esta herramienta se libera el potencial de los estudiantes logrando una mejora positiva en su conducta.

Guzmán (2025) en su estudio de caso de la maestria titulado “*El coaching educativo y su influencia en el desarrollo de habilidades blandas en decimo grado*”, realizado en la Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena, en el que se analizó cómo la aplicación de la estrategia impacta y fomenta la empatia, la resiliencia y la comunicaci3n en estudiantes, utilizó una metodologia mixta, aplicando encuestas a estudiantes, docentes y directivos, los resultados mostraron que si bien el coaching fue percibido positivamente, su efectividad practica fue limitada por la falta de capacitaci3n de los profesores, en el que se dneota que para lograr cambios reales, es fundamental capacitar adecuadamente a los docentes, el autor concluyó que el coaching puede ser una herramienta util, pero necesita mayor claridad metodologica y compromiso institucional.

Echeverría (2024) en su trabajo *“Liderazgo educativo en el desempeño de los docentes, exploro”*, en donde la autora analizó cómo el liderazgo institucional influye en el desarrollo profesional del docente, el estudio se desarrolló en un contexto rural, bajo un enfoque cuantitativo, los resultados revelaron que los docentes que reciben apoyo y guía constante por parte de sus directivos tienden a demostrar mayor motivación, compromiso y mejora continua en sus prácticas pedagógicas, en este sentido, el liderazgo participativo y reflexivo es un factor crucial para el fortalecimiento del profesorado, finalmente concluye que existe la necesidad de implementar procesos de acompañamiento como el coaching institucional..

Fundamentos teóricos

Coaching Educativo

El coaching educativo es una disciplina que proviene del coaching, que a su vez hace referencia a la práctica del entrenamiento y el desarrollo profesional y personal, etimológicamente, el vocablo coach procede de la lengua inglesa antigua automóvil de tipo carro, que era todo vehículo utilizado para transportar personas de un lugar a otro. La situación más relevante sobre el coaching educativo es que no solo transforma la vida de los alumnos, sino también de los profesores, que pasan a cumplir el rol de guías, es decir, facilitadores del aprendizaje y del crecimiento personal (Bermeo, 2024).

Es definido, además como un proceso colaborativo que involucra a un coach y a un docente, con el objetivo de desarrollar habilidades pedagógicas y mejorar la práctica educativa y permite a los profesores analizar su quehacer docente, identificar cómo mejorar y estimula el desarrollo de competencias pedagógicas, todo con el objetivo de ofrecer una enseñanza de calidad, enfocados en aspectos emocionales y motivacionales.

El coaching educativo es una metodología para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de estrategias de acompañamiento y orientación personalizadas, tiene como objetivo mejorar la autonomía del alumnado, el pensamiento crítico, así como su capacidad de autorregulación, a diferencia de la educación tradicional, donde la didáctica es básica y monótona, el coaching educativo da la relevancia a la interacción del docente y el alumnado, promoviendo su desarrollo personal y académico por medio de técnicas reflexivas y de instrumentos digitales (Ruiz, 2023).

Importancia del Coaching Educativo

El coaching educativo se considera una estrategia de intervención fundamental para la transformación de la enseñanza, porque permite mejorar el aprendizaje, potenciar el desempeño docente, y facilitar la interacción que se produce en el aula, además, fomenta la autonomía en los estudiantes, permitiéndoles gestionar sus propios conocimientos y desarrollar habilidades de autorregulación, este enfoque ayuda a que logren tomar decisiones en su vida, permitiendo que tengan sus metas trazadas con claridad y seguridad, que sus debilidades las conviertan en fortaleza.

Estudios recientes han demostrado que los estudiantes que participan en programas de coaching educativo tienen un mayor nivel de compromiso y responsabilidad en su proceso de aprendizaje. El coaching educativo no solo beneficia a los estudiantes, sino que también optimiza la práctica docente. Según Reyes et al., (2024), los docentes que aplican estrategias de coaching en el aula logran un gran liderazgo basado en la confianza y seguridad a sus estudiantes, siendo los primeros orientadores y guías en su proceso de aprendizaje, capaces de hacerlos sentir seguros y motivados en su proceso de aprendizaje, incluso presentan metodologías innovadoras basados en proyectos significativos y prácticos para la vida diaria.

La aplicación de la herramienta en estudio podría ayudar a desarrollar habilidades de análisis, mejorando la perspectiva de los docentes, fomentando un pensamiento lógico (Bernárdez y Belmonte, 2020), además su inclusión en las aulas permite un proceso didáctico innovador y motivador y fomenta el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva, ayuda a gestionar las emociones de los estudiantes, venciendo las barreras del estrés y que la interacción en el aula sea más efectiva (Aparicio y Arteaga, 2025).

Ofrecer un aprendizaje significativo, permite la personalización de aprendizaje, el cual es un principio de la aplicación de esta herramienta en el proceso pedagógico de los docentes, es decir que se debe tomar un ritmo y estilo de acuerdo al contexto de estudiante, de tal manera que se busque explorar el potencial de los estudiantes (Bernárdez y Belmonte, 2020). El segundo principio es la autoconciencia, que se basa en que se pueda reconocer las fortalezas, a través de la reflexión y puedan identificar estrategias de aprendizaje y mejorar su desempeño (Yance, 2025).

La construcción de relaciones positivas, el vínculo entre el docente y el estudiante es

clave en el coaching educativo, es decir, la comunicación efectiva, la empatía y el respeto mutuo crean un ambiente de confianza y colaboración. A pesar del reconocimiento generalizado sobre la importancia del coaching educativo, existen vacíos significativos en la investigación sobre su implementación en contextos específicos. Muchos estudios se han realizado en entornos anglosajones sin considerar las particularidades culturales de las comunidades latinoamericanas (Meza y Páez, 2023).

Dentro de lo respecta a la importancia de la aplicación de la estrategia, en donde existen diferentes perspectivas sobre los beneficios de su inclusión dentro del contexto escolar, debido a las barreras de desinformación, además de la falta de tiempo, lo que en conjunto genera una brecha entre lo que se enseña en teoría sobre colaboración familiar y lo que realmente ocurre en el aula (González, 2025).

En la actualidad los problemas dentro del aula de clases son mas comunes, debido a la carencia de conocimientos de los docentes para implementar estrategias adecuadas o metodologías innovadoras y tecnológicas, por tanto, es fundamental implementar programas de actualización docentes sobre técnicas efectivas y corresponsabilidad familiar (Ramos, 2024). El coaching educativo representa una oportunidad significativa para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa. Sin embargo, es necesario abordar los vacíos existentes en la investigación y las contradicciones entre teoría y práctica para maximizar su efectividad. Al hacerlo, se podrá contribuir al desarrollo integral tanto de los educadores como de sus estudiantes.

Desempeño docente

En lo que respecta al desempeño docente, se define como las diversas acciones que emprende un docente en su rol, además de las actividades y las metodologías que aplica en su aula de clases, es decir empieza desde la planificación hasta la aplicación practica de lo que se organizó; de tal manera que se define como la eficacia con la que el profesor lleva a cabo su quehacer docente, incluyendo la capacidad de involucrar a los estudiantes en su aprendizaje (Valdés et al., 2021).

Este objetivo que va más allá de la adquisición de conocimientos para la educación de sus estudiantes con el propósito de conseguir una educación de calidad con sus valores y capacidades para la vida cotidiana y su participación en la sociedad. Con el fin de lograrlo, el

docente planifica y estructura los contenidos y las estrategias didácticas, elabora materiales y actividades aceptables y que son adaptadas a los destinatarios, prepara el ambiente de aprendizaje de manera estructurada, evalúa el progreso de sus alumnos, adaptando su metodología a partir de la evaluación que obtiene y se compromete con la comunidad educativa de la que se siente parte y se implica en la mejora institucional para dicha comunidad educativa.

El desempeño docente se refiere a las diversas acciones que realiza el profesor a lo largo de su práctica educativa, implica desde la programación de actividades hasta las metodologías que empleará junto a su grupo de estudiantes. de una manera constante en el proceso de la enseñanza-aprendizaje (Carancho 2022). Este rendimiento, por tanto, va desde la planificación de las mismas actividades hasta la proyección en el compromiso que adquiere ante la institución en la que trabaja.

Este objetivo que va más allá de la adquisición de conocimientos para la educación de sus estudiantes con el propósito de conseguir una educación de calidad con sus valores y capacidades para la vida cotidiana y su participación en la sociedad. La educación depende de un elemento determinante: la preparación y puesta en práctica de la enseñanza, lo que la educación se encuentra condicionada por un aspecto que se convierte en el determinante del rendimiento y de la utilización de la didáctica, permitiéndonos poder expresar el rendimiento del cómo se hace, no solo en base a lo que se enseña, sino también a la responsabilidad que ello supone; a asumir los avatares del espacio educativo; es decir, por el tipo de educación que entiende como aquello que puede considerarse educativo y transformador; donde lo inclusivo encuentra un lugar importante.

El rendimiento docente en referencia a lo que explica Jiménez (2023), es uno de los determinantes y principales que da como resultado la calidad de las instituciones educativas dado que está en relación a atender a los futuros profesionales, al cómo hay que hacer la manera de abordar los aprendizajes, a la evaluación, a poder realizar una evaluación oportuna a estudiantes. La enseñanza no es informativa, sino que ha de ser una enseñanza transformadora donde haga posible que el alumnado pueda llevar a cabo aquellos desarrollos de capacidades que son necesarias para afrontar los retos académicos, el reto de una profesión, y para poder actuar con carácter activo en la sociedad.

El desempeño docente es clave para asegurar una educación de calidad, puesto que

incide sobre la motivación, el rendimiento escolar y el desarrollo integral de los alumnos y el acompañamiento pedagógico es importante para el perfeccionamiento de la práctica docente, ya que permite la retroalimentación y el perfeccionamiento de estrategias de enseñanza escolar.

Entre los factores que influyen en el desempeño docente, se presenta la formación continua debe ser permanente y permitir a los docentes innovar en sus estrategias pedagógicas para adecuarse a las demandas de los estudiantes, las condiciones de trabajo como la estabilidad laboral, el acceso a los recursos educativos y el apoyo del centro redundan de manera directa en la calidad de la enseñanza, la motivación y calidad de vida de los docentes, es decir, presentar una mayor predisposición a innovar y mejorar su práctica docente, además del uso de tecnologías ofrece una enseñanza con un aprendizaje más dinámico, flexible y por ello más inclusiva.

METODOLOGÍA

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, ya que busca comprender cómo el coaching educativo puede influir en el desempeño docente. El estudio se desarrolló en la Escuela de Educación Básica San Agustín, ubicada en la parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, en un contexto rural. Este enfoque permite analizar fenómenos complejos desde la perspectiva de los docentes de educación básica. El estudio corresponde a una investigación descriptiva con diseño de estudio de caso, mediante el cual se describe un fenómeno particular que se enfoca en el coaching educativo y en un entorno específico el cual es la escuela en donde se investiga, sin manipular variables, sino analizando los datos desde una mirada reflexiva (Soto y Cvetkovic, 2020).

La población estuvo conformada por los docentes de los niveles de quinto, sexto y séptimo grado, quienes han tenido experiencias con procesos de acompañamiento pedagógico, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando intencionalmente a tres docentes de cada grado que cumplen criterios de participación, experiencia y accesibilidad. La técnica de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, aplicada de forma individual, permitiendo recoger información profunda y detallada sobre la percepción de los docentes respecto al coaching educativo, sus beneficios, limitaciones y efectos en su desempeño profesional, las entrevistas fueron registradas por escrito y posteriormente

categorizadas.

Para el análisis de los datos, se empleó la técnica de análisis de contenido cualitativo, enfocada en identificar temas recurrentes, patrones, categorías emergentes y relaciones entre las respuestas, este método permitió interpretar la información más allá de la literalidad de las palabras, considerando la intención del discurso, el contexto y la coherencia con los objetivos investigados, por tanto, se presenta a través de una matriz sistematizada (Escudero, 2020).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA.

1.- Transcripción y organización de respuestas

1. ¿Cómo influye el coaching educativo en el desempeño docente para optimizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes?

Docente 1: Ha influido positivamente porque permite al docente reflexionar sobre su práctica, identificar errores y buscar mejoras, personalmente me ha ayudado a organizar mejor mis clases y a enfocarme más en lo que los estudiantes necesitan, al tener un espacio para conversar sobre lo que pasa en el aula, uno toma conciencia de lo que funciona y de lo que debe cambiar, para mejorar el ambiente de aprendizaje.

Docente 2: Nos permite mejorar lo que hacemos en el aula, con la orientación adecuada, uno puede cambiar métodos, adaptarse mejor a los estudiantes y lograr que aprendan con más interés, también ayuda a ver detalles que a veces uno no nota solo, como la forma en que explicamos o como gestionamos el tiempo.

Docente 3: Influye, porque promueve cambios reales en la forma de trabajar, además ayuda a ver desde otra perspectiva y entender mejor cómo mejorar nuestras clases, al aplicar nuevas estrategias, los estudiantes también responden diferente, se involucran más y aprenden con mayor claridad.

2. ¿Cuáles son las barreras institucionales que impiden la implementación adecuada del coaching educativo en los docentes?

Docente 1: Muchas veces el tiempo es el principal problema, tenemos muchas tareas y no se asigna un espacio formal para este tipo de acompañamiento, también influye la actitud de algunos compañeros que no lo ven con apertura, o lo sienten como una forma de control,

cuando en realidad debería ser un apoyo.

Docente 2: La falta de planificación y apoyo por parte de la institución, si no se organiza bien el proceso o no hay un responsable que lo guíe, se pierde el objetivo, otra barrera es que a veces no todos los docentes están dispuestos a recibir observaciones, especialmente si no existe colaboración.

Docente 3: A veces no hay tiempo, ni recursos ni personal capacitado para guiar el proceso, también influye que en algunos casos no se valora la formación continua o se ve como una carga más, eso limita mucho que este tipo de acompañamiento se realice de forma correcta.

3. ¿Cuál es el impacto del seguimiento post coaching en la transferencia práctica de las estrategias aprendidas en el aula?

Docente 1: El seguimiento es muy importante porque no basta con recibir sugerencias una sola vez, a medida que uno va aplicando, surgen dudas o cosas que se pueden mejorar, si hay continuidad, uno se siente respaldado y más seguro para aplicar nuevas formas de enseñar.

Docente 2: Con seguimiento, los cambios son más consistentes, sin ese acompañamiento, uno puede volver a lo tradicional, cuando hay alguien que ayuda a revisar como aplicamos lo aprendido, se corrigen errores y se avanza más, eso hace que las estrategias si se mantengan en el tiempo.

Docente 3: El seguimiento asegura que lo aprendido se aplique correctamente, permite corregir lo que no salió bien y reafirmar lo que funciona, cuando hay continuidad, uno se siente más comprometido y mejora cada vez más, en este sentido, sin seguimiento es fácil volver a costumbres anteriores.

4. ¿Cuál es la percepción de los docentes sobre los beneficios del coaching educativo en el desempeño profesional?

Docente 1: La mayoría de nosotros lo valoramos como una oportunidad para crecer, ayuda a tomar conciencia de nuestras fortalezas y debilidades y eso es clave para mejorar como docentes, de tal manera que nos hace sentir que no estamos solos y que siempre se avanza.

Docente 2: En general se valora como algo innovador, siempre que se haga en el marco del respeto y con un propósito de mejorar, en este sentido hay más disposición cuando sentimos

que el acompañamiento es para ayudarnos, no para juzgarnos, sirve para motivarnos y ver que siempre se puede enseñar mejor.

Docente 3: Consideramos que tiene beneficios importantes, sobre todo cuando se realiza en un ambiente de confianza, nos ayuda a crecer profesionalmente, a sentirnos más seguro y a buscar siempre mejorar por el bien de los estudiantes.

2.- Codificación inicial

Tabla 1

Cuadro general de análisis de respuestas.

Preguntas	Respuestas (extracto)	Códigos asignados
¿Cómo influye el coaching educativo en el desempeño docente para de optimizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes?	“Me ha sido de ayuda para analizar como poder mejorar la enseñanza, para organizarme mejor y crear un aprendizaje significativo en mis estudiantes”	Reflexión, organización y aprendizaje significativo
	“Uso métodos actuales e innovadores y procuro que los estudiantes estén motivados”	Metodologías activas
	“Procuro cubrir las necesidades de mis estudiantes”	Adaptación
¿Cuáles son las barreras institucionales que impiden la implementación adecuada del coaching educativo en los docentes?	“No se asigna tiempo dentro del horario e3scolar para esto.”	Falta de tiempo
	“Algunos compañeros no están abiertos a recibir observaciones, piensan que es para juzgar.”	Resistencia al cambio
	“Falta alguien que nos oriente de verdad en este proceso.”	Falta de liderazgo o guía
¿Cuál es el impacto del seguimiento post coaching en la	“Cuando me hacen seguimiento, me siento más segura y aplico mejor lo aprendido.”	Aplicación práctica Confianza

transferencia practica de las estrategias aprendidas en el aula?	“El seguimiento me ayuda a corregir errores y ajustar lo que no salió bien.”	Retroalimentación continua Mejora progresiva
	“Sin seguimiento, uno vuelve a lo de siempre.”	Regresión metodológica Falta de sostenibilidad
¿Cuál es la percepción de los docentes sobre los beneficios del coaching educativo en el desempeño profesional?	“Me ha hecho crecer como maestra, me siento más segura y valorada.”	Desarrollo profesional Autoconfianza
	“Nos permite compartir experiencias con otros colegas y mejorar juntos.”	Trabajo colaborativo Aprendizaje entre pares
	“Me motiva a seguir aprendiendo y mejorando.”	Motivación profesional Mejora continua

3.- Agrupación de códigos en categorías o temas

Tabla 2

Agrupación de categorías o temas

Códigos asignados	Categoría o temas
Reflexión, organización y aprendizaje significativo	Influencia del coaching en el desempeño en el desempeño docente
Metodologías activas	
Adaptación	
Falta de tiempo	Barreras institucionales
Resistencia al cambio	
Falta de liderazgo o guía	
Aplicación práctica	Aplicación de estrategias en el Aula
Confianza	
Retroalimentación continua	
Mejora progresiva	
Regresión metodológica	

Falta de sostenibilidad	
Desarrollo profesional	Percepciones profesionales del coaching
Autoconfianza	
Trabajo colaborativo	
Aprendizaje entre pares	
Motivación profesional	
Mejora continua	

4.- Análisis e interpretación

Pregunta 1: Influencia del coaching en el desempeño docente

Los docentes coincidieron en que el acompañamiento pedagógico les ha permitido reflexionar sobre sus prácticas, mejorar sus estrategias de enseñanza y adaptarse mejor a las necesidades de los estudiantes, además expresan que se podrían identificar mejoras en la planificación, gestión del aula y la actitud frente al proceso de enseñanza.

Pregunta 2: Barreras institucionales

Las respuestas indican que una de las principales limitaciones es la falta de tiempo en la jornada laboral para realizar procesos de acompañamiento, también se destaca la resistencia al cambio por parte de algunos docentes, asociada a una cultura institucional centrada en el control más que en el apoyo.

Respuesta 3: Aplicación de estrategias en el aula

Mencionan de forma consensuada en que el seguimiento es clave para asegurar que las estrategias aprendidas se apliquen correctamente en el aula, además, la continuidad del acompañamiento favorece la consolidación de cambios en la práctica docente y fomenta el compromiso el aprendizaje significativo.

Pregunta 4: Percepciones profesionales sobre el coaching

Los docentes manifiestan una percepción positiva sobre el coaching educativo, lo consideran una herramienta valiosa para su desarrollo profesional, ya que les permite mejorar, sentirse acompañados y mantener una actitud activa frente a su rol, de tal manera que el acompañamiento también tiene un impacto emocional que favorece el ambiente escolar.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Introducción

En la provincia de Santa Elena el sistema educativo enfrenta desafíos desde los aspectos estructurales y pedagógicos, en este marco el desempeño docente es un factor determinante que influye en proceso de enseñanza aprendizaje, en este marco, se presenta el caso de la Escuela de Educación Básica “San Agustín”, en donde se ha identificado que muchos docentes enfrentan dificultades para adaptar estrategias pedagógicas a las necesidades actuales de los estudiantes, además de mantener una postura reflexiva y motivacional frente al quehacer educativo. El coaching educativo surge como una herramienta fundamental que permite al docente mejorar su práctica, mediante el acompañamiento profesional y desarrollo emocional, de tal manera que fortalece su liderazgo y enriquece el ambiente de enseñanza aprendizaje, de acuerdo a esto, surge la siguiente propuesta que pretende aplicar el coaching educativo como estrategia para fortalecer el desempeño profesional de los docentes de la institución educativa, para mejorar la calidad educativa.

Antecedentes

En la Escuela de Educación Básica San Agustín los docentes presentan limitaciones en su formación continua, además de la carencia de espacios de reflexión docente y la falta de retroalimentación constructiva se traducen en prácticas pedagógicas repetitivas, poco innovadoras y centradas en el docente, que reducen la participación activa y el aprendizaje significativo del estudiante, así mismo, se ha evidenciado una baja motivación docente, influenciada por factores como la sobrecarga laboral, la escasa valoración institucional y la desconexión con procesos de desarrollo profesional, de tal manera que el coaching educativo puede ofrecer una vía práctica, empática y efectiva para que los docentes reencuentren el sentido de su vocación y mejoren su práctica mediante la autorreflexión, el trabajo colaborativo el acompañamiento personalizado.

Objetivo General

Fortalecer el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica San Agustín, mediante espacios de reflexión, acompañamiento y retroalimentación profesional.

Fases y estrategias del proceso

Fase 1: Sensibilización y formación inicial

Taller introductorio sobre coaching educativo: Realizar un taller dirigido a todo el personal docente para presentar el enfoque del coaching educativo, sus beneficios y el proceso a implementar, podría desarrollarla un experto eterno o el coordinador pedagógico y se convertirá en el inicio para alinear expectativas y generar motivación, además se incluirá una encuesta inicial para conocer el nivel de conocimientos y disposición de los participantes.

Fase 2: Implementación del proceso de coaching

Sesiones de coaching grupal docente y acompañamiento individual: Los docentes participaran cada 15 días de sesiones grupales facilitadas por un coach institucional o coordinador pedagógico, sobre técnicas de reflexión guiada, análisis de casos reales del aula, identificación de problemas y diseño de estrategias conjuntas, se podrían incluir herramientas como la rueda del desempeño, escalas de motivación el análisis FODA. Cada docente podrá contar con un acompañamiento que incluirá observaciones de aula, entrevistas reflexivas y retroalimentación, además se establecerán metas personalizadas de mejora, las cuales serán revisadas mensualmente.

Fase 3: Autogestión profesional y retroalimentación colaborativa

Bitácora de mejora profesional y círculos de retroalimentación entre pares: Los docentes deberán registrar sus reflexiones, metas, avances, dificultades y logros, lo cual permitirá monitorear el progreso individual y servirá como insumo para las sesiones, además se organizarán reuniones mensuales a través de los círculos de retroalimentación entre docentes por grados o áreas para compartir experiencias y estrategias pedagógicas.

Fase 4: Evaluación y sostenibilidad del proceso

Taller final de evaluación y proyección: Al finalizar el proceso que se desarrollará en tres meses, se desarrollará un taller donde los docentes evaluaran su desempeño a partir de una autoevaluación y una coevaluación, así mismo se dará la oportunidad de exponer experiencias, logros alcanzados y propuestas para institucionalizar el coaching, hasta finalmente entregar un informe que permitirá analizar su continuidad en el siguiente periodo

3.- CONCLUSIONES

- Se concluye que el coaching educativo ejerce una influencia significativa en el desempeño docente, al permitir que los profesores reflexionen sobre su práctica, reconozcan sus fortalezas y detecten áreas de mejora, mediante el acompañamiento profesional, los docentes adquieren herramientas que le permiten planificar mejor, gestionar adecuadamente el aula y aplicar metodologías más participativas, de tal manera que favorece una enseñanza más centrada en los estudiantes, con clases dinámicas y enfocadas en el aprendizaje significativo, el impacto no solo se limita a la mejora técnica, sino también a la dimensión emocional y motivacional del docente, en este marco como resultado, los estudiantes se benefician de una experiencia educativa más clara, empática y adaptada a sus necesidades, por tanto el coaching educativo se consolida como una estrategia eficaz para elevar la calidad educativa en cualquier contexto.
- De acuerdo con las barreras institucionales, se identificaron diversos factores que dificultan la implementación efectiva del coaching educativo, entre las más relevantes se encuentran la falta de tiempo en la jornada laboral para llevar a cabo las sesiones, la sobrecarga administrativa, la ausencia de personal capacitado para dirigir procesos de acompañamiento, y la escasa cultura institucional de autoevaluación y mejora continua, estas condiciones generan resisten por parte de algunos docentes y limitan el alcance del proceso. Para que el coaching tenga impacto real y sostenible, es necesario que las autoridades educativas asuman un rol activo en su planificación e integración en el calendario escolar, solo con el respaldo organizacional y una visión compartida de desarrollo profesional se lograra consolidar el coaching como parte del sistema educativo.
- El seguimiento posterior a las sesiones de acompañamiento se puede identificar como un factor decisivo en la transferencia efectiva de lo aprendido en el aula, cuando el proceso de coaching no se limita a una sola sesión, sino que incluye retroalimentación continua y observación en la práctica, se logra mayor compromiso docente con la mejora, en este sentido los docentes expresaron en la entrevista que el seguimiento permite ajustar estrategias, afianzar nuevos conocimientos y superar dificultades en la aplicación. Además, fortalece la relación entre quien guía y quien aprende, consolidando un proceso de mejora continua, la falta de seguimiento, en cambio, suele derivar en el abandono progresivo de

las estrategias aprendidas y en el retorno a prácticas tradicionales, por tanto, se concluye que el acompañamiento constante garantiza una aplicación efectiva del coaching educativo.

- Finalmente, se concluye que la percepción de los docentes sobre el coaching educativo es ampliamente positivo, siempre que el proceso se desarrolle con un enfoque humano, respetuoso y colaborativo, de tal manera que los docentes valoran el acompañamiento como una oportunidad de formación que les permite capacitarse profesionalmente, y mejorar su quehacer educativo, esta percepción favorable aumenta cuando el coaching se orienta al desarrollo real de competencias y no se percibe como una evaluación simple, en este marco, los docentes señalaron que el compartir experiencias con otros colegas dentro del proceso enriquece su experiencia educativa, en base a lo siguiente, se enmarca también el efecto motivador del acompañamiento, que genera mayor compromiso con la labor docente, por todo ello, el coaching educativo se percibe como una práctica que fortalece el ejercicio docente.

4.- RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el director de la Escuela de Educación Básica San Agustín, institucionalice el coaching educativo como parte de su plan de mejora continua, incluyéndolo de manera formal en el plan anual, en este sentido, es fundamental asignar tiempos específicos dentro de la jornada laboral, capacitar a docentes líderes como acompañantes pedagógicos y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, de tal manera que su aplicación debe estar alineada con los objetivos de sistema educativo y responder a las necesidades reales del contexto de los docentes, promoviendo la reflexión y capacitación continua.
- Se recomienda a los docentes a autocapacitarse y tomar una actitud abierta, receptiva y de colaboración frente a los procesos que ofrece la aplicación de coaching educativo, entendiendo que estos serán una oportunidad valiosa para el crecimiento profesional, es decir que es importante que los profesores participen activamente en las sesiones, compartan sus experiencias, planteen inquietudes y apliquen las estrategias sugeridas en el aula. Así mismo, se sugiere que mantengan una disposición constante al autoanálisis y a la actualización pedagógica, reconociendo que el desarrollo profesional

es un proceso continuo que influye en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Se sugiere a los padres de familia participen de manera activa en el proceso educativo, estableciendo una comunicación fluida, constante con los docentes, especialmente cuando se desarrollan nuevas estrategias pedagógicas como el coaching, desde esta perspectiva, es fundamental que se comprenda el rol que cumple el acompañamiento docente en la mejora del aprendizaje y que refuercen en casa los hábitos de estudio, autorregulación y la motivación, remarcando que el apoyo familiar, es clave para que los cambios pedagógicos implementados puedan influir de manera significativa.
- Se sugiere a los estudiantes asumir un rol activo en su proceso de enseñanza aprendizaje, actuando con compromiso, responsabilidad y disposición a las nuevas metodologías que sus docentes implementen a causa de acompañamiento anticipado, en este marco, es importante que los estudiantes participen con autonomía en las actividades escolares, expresen sus dudas y trabajen en equipo, ya que estas acciones fortalecen su desarrollo integral, además, se sugiere, promover en ellos una actitud positiva hacia el aprendizaje, reconociendo la importancia del trabajo en conjunto con la escuela, familia y comunidad.

REFERENCIAS

- Álvarez, L., & Gallegos, J. (2021). Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato. *Podium* no.39. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Anzules Ballesteros, L. S. (2024). Coaching educativo: Una herramienta estratégica que los docentes deben aplicar. *Live Working Editorial*.
- Bermeo, M. (2024). *Estrategias de coaching educativo aplicadas al proceso de enseñanza aprendizaje de lengua y literatura en estudiantes de tercero de básica de la Unidad educativa Leonardo Da Vinci, Provincia de Manabí, cantón Manta, periodo lectivo 2024 - 2025*. Manta: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Bernardez, A., & Belmonte, M. (2020). Coaching educativo, una aproximación a sus ejes conceptuales. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, .
- Bou Perez, J. F. (2017). *Ministerio de educacion*. Obtenido de El coaching educativo como herramienta pedagógica: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/FEBRERO-PASA-LA-VOZ.pdf>
- Echeverria, S. (2024). *Liderazgo educativo en el desempeño de los docentes*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- González, C. (2025). Herramientas de Coaching Educativo y motivación para el desarrollo en estudiantes ecuatorianos de Básica Superior. *ATENAS – Revista Científico Pedagógica* .
- Guadarrama, I., Gómora, Y., & Caballero, M. (2024). Coaching educativo: una mirada hacia la labor docente desde la UAEMÉX. *RILCO*.
- Guzmán, J. (2025). *El coaching educativo y su influencia en el desarrollo de habilidades*. La Libertad: Universidad Estatal península de Santa Elena.
- López, F., Gallardo, J., & García, I. (2023). Inteligencia emocional y adolescencia: Percepción, comprensión y regulación de las emociones. *SIPS - Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*.
- Martínez Orbeozo, E. F. (2020). Colaboración docente para el desarrollo del profesorado.

Universidad de Harvard.

- Maza, N., Buendía, G., & Perez, S. (2025). Coaching educativo como estrategia para la mejora del desempeño docente. *Invecom “Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad”*.
- Meza, R. &. (2023). Implementación efectiva del coaching educativo: Retos y oportunidades. *. Journal of Latin American Studies*.
- NIET (National Institute for excellence in teaching). (2024). Examining the Evidence and Impact of NIET’s Initiatives . *NIET Research Summary*.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). Apoyando el desarrollo profesional docente:. *Perspectivas de la OCDE. OECD Publishin*.
- Pizarro, J. M. (2023). Efectividad del coaching educativo en el desarrollo profesional de los docentes. *Revista InveCom, 5(3)*.
- Ramos, J. (2024). Desafíos actuales en educación: La brecha entre teoría y práctica. *Educational Review. La brecha entre teoría y práctica. Educational Review*.
- Reyes, L., López, J., Rodriguez, E., & Fernandez, J. (2024). *Coach y Coaching como opción para contribuir al desarrollo individual y organizacional*. La Habana, Cuba: GADE: Revista científica.
- Ruiz, M. (2023). Coaching para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria Año 10*.
- Shupingahua, N. V. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica UISRAEL*.
- Stanford., U. d. (2021). . Coaching para docentes: Un estudio integral sobre los efectos del coaching en el desempeño docente. *tanford University Press*.