

# Coaching educativo como estrategia para la mejora del desempeño docente

*Educational coaching as a strategy for improving teacher performance*

**Nora Maza Mori**

<https://orcid.org/0000-0002-0435-1460>

[mamorino@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mamorino@ucvvirtual.edu.pe)

Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

**Gissela Isabel Buendía Cueva**

<https://orcid.org/0000-0001-9327-2336>

[gbuendiac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:gbuendiac@ucvvirtual.edu.pe)

Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

**Segundo Sigifredo Perez Saavedra**

<https://orcid.org/0000-0002-2366-6724>

[sperezs@ucv.edu.pe](mailto:sperezs@ucv.edu.pe)

Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

## RESUMEN

Este artículo analiza el coaching educativo como una estrategia clave para mejorar el desempeño docente, destacando su capacidad para fomentar la reflexión, el aprendizaje continuo y la implementación de prácticas pedagógicas efectivas. Se adoptó una metodología cualitativa basada en una revisión bibliográfica sistemática, utilizando la técnica PRISMA, que permitió analizar estudios publicados entre 2016 y la actualidad, extraídos de bases de datos indexadas como SciELO, Scopus y Google Académico. Los estudios seleccionados abordan el impacto del coaching educativo en el desarrollo profesional de los docentes, centrándose en su contribución al fortalecimiento de competencias pedagógicas, la mejora de la calidad educativa y la creación de entornos de aprendizaje más efectivos. El estudio concluye que el coaching educativo es una herramienta clave para el desarrollo profesional docente, ya que fomenta la reflexión crítica sobre su práctica, impulsa la adopción de estrategias pedagógicas innovadoras y fortalece habilidades socioemocionales. Además, ayuda a los docentes a gestionar mejor los retos diarios, generando entornos de aprendizaje más dinámicos y colaborativos. Su impacto es particularmente valioso en contextos con recursos limitados, donde ofrece un apoyo personalizado que mejora tanto la calidad educativa como el bienestar laboral de los docentes.

**Palabras claves:** prácticas pedagógicas efectivas, reflexión docente, retroalimentación educativa, capacitación docente

Recibido: 13-10-24 - Aceptado: 16-12-24

## ABSTRACT

This article examines educational coaching as a key strategy to enhance teaching performance, highlighting its ability to promote reflection, continuous learning, and the implementation of effective pedagogical practices. A qualitative methodology based on a systematic bibliographic review was adopted, employing the PRISMA technique to analyze studies published between 2016 and the present, sourced from indexed databases such as SciELO, Scopus and Google Scholar. The selected studies address the impact of educational coaching on teachers' professional development, focusing on its contribution to strengthening pedagogical competencies, improving educational quality, and creating more effective learning environments. The study concludes that educational coaching is a vital tool for teachers' professional development, as it fosters critical

reflection on their practice, encourages the adoption of innovative teaching strategies, and strengthens socio-emotional skills. Additionally, it helps teachers better manage daily challenges, generating more dynamic and collaborative learning environments. Its impact is particularly valuable in resource-limited contexts, where it provides personalized support that enhances both educational quality and teachers' occupational well-being.

**Keywords:** effective pedagogical practices, teacher reflection, educational feedback, teacher training

## INTRODUCCIÓN

La educación es fundamental para el progreso de un país, impulsando el bienestar social y el crecimiento económico. La OCDE destaca que existe una correlación positiva entre el desarrollo de un país y su sistema educativo, indicando que un año adicional de educación podría aumentar el PIB per cápita en un 4% a 7%. Grant (2017) y Terrones (1993) también señalan que la educación está estrechamente vinculada a la eficiencia del capital humano y al crecimiento económico. Sin embargo, Greaney y Kellaghan (2016) afirman que los estudiantes de países en desarrollo tienen un rendimiento educativo inferior al de aquellos en países desarrollados. Según el Banco Mundial (2018), en las naciones en desarrollo, menos del 50% de los estudiantes adquiere competencias básicas, frente al 86% en países desarrollados. Este desequilibrio se refleja en los resultados de la prueba PISA 2018, donde países con sistemas educativos bien establecidos, como China, Finlandia y Corea del Sur, obtienen mejores resultados en comparación con países como Perú y Argentina, que aún deben implementar reformas y políticas educativas.

A nivel global, se ha reconocido la necesidad urgente de mejorar la calidad educativa en todos los niveles, con un enfoque especial en las poblaciones más vulnerables. Los estudios han demostrado que los estudiantes provenientes de contextos sociales más desfavorecidos enfrentan mayores dificultades en habilidades fundamentales como la comprensión lectora y la expresión escrita (OECD, 2010). Este panorama ha impulsado a los países a redoblar esfuerzos por mejorar la calidad de la educación desde los primeros años de escolaridad. Frente a este contexto, el coaching educativo emerge como una estrategia clave para abordar los desafíos del desempeño docente y mejorar la calidad educativa. Este enfoque, centrado en el acompañamiento personalizado y la reflexión crítica, busca fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes y promover prácticas innovadoras en el aula. El coaching educativo no solo fomenta el desarrollo profesional continuo, sino que también responde a la necesidad de adaptar las estrategias de enseñanza a los contextos específicos de cada institución y población estudiantil, potenciando así el aprendizaje y el desempeño académico de los estudiantes.

Aunque el coaching como práctica es relativamente reciente en América Latina, se puede sostener que el liderazgo educativo ha sido uno de los campos de aplicación de esta metodología a lo largo de los años. Un estudio de Escribano et al. (2015) determina una serie de hechos reveladores acerca de la situación del coaching en España. Así, se evidencia que el coaching individual es la forma más común de esta técnica (56%), cuya duración generalmente oscila entre 1 a 9 meses. El estudio posterior apuntala que el 75% de las empresas implementan metodologías de trabajo en equipo. La experiencia previa y competencia interindividual, junto con el compromiso, la seriedad y la confidencialidad, son competencias apreciadas del coach. La mayoría de los programas de coaching son realizados y evaluados por el departamento de Recursos Humanos, y la falta de asesoramiento por parte de la alta gerencia del programa es el principal problema de implementación y utilización de técnicas de coaching. Además, casi el 70% de las empresas no llevan a cabo evaluaciones del impacto del coaching, y algunas consideran que el máximo beneficio que aporta es el desarrollo de las competencias de un empleado (Sánchez, 2017).

En consecuencia, el coaching educativo se configura como una herramienta esencial para optimizar el desempeño docente y, por ende, la calidad del aprendizaje de los estudiantes. A través de un enfoque que promueve el acompañamiento personalizado, la reflexión crítica y el desarrollo profesional continuo, esta metodología permite a los docentes adaptar sus prácticas pedagógicas a las necesidades cambiantes de los estudiantes y los contextos educativos específicos. Como consecuencia, este estudio tiene como objetivo realizar una revisión exhaustiva del coaching educativo y su impacto en la mejora del desempeño docente, subrayando su relevancia como estrategia para fortalecer las competencias pedagógicas y contribuir a la transformación de los sistemas educativos.

Por otro lado, el desempeño docente abarca las actividades y responsabilidades que los profesores llevan a cabo en su labor profesional, tales como la planificación, implementación, dirección y evaluación de actividades educativas que facilitan el aprendizaje de los estudiantes. Valdés Veloz (2009) sostiene que la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de observación que recopila datos validados para evaluar el impacto de las estrategias de enseñanza en el desarrollo educativo de los estudiantes. Esto incluye cómo los maestros gestionan y guían su enseñanza para asegurar que todos los estudiantes logren las competencias necesarias.

Por otro lado, el desarrollo profesional docente es un proceso continuo que acompaña a los docentes a lo largo de su carrera, sin ser un logro puntual. Este proceso evoluciona a medida que los docentes avanzan en su práctica diaria, y ellos son

responsables de facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Ramey et al. (2011) destacan la importancia de que los docentes se actualicen constantemente, incorporando nuevos conocimientos y enfoques que enriquezcan su práctica pedagógica. Según Montecinos (2003), el Desarrollo Profesional Docente (DPD) responde a las necesidades de los maestros, surgido de una nueva visión de la enseñanza influenciada por la insatisfacción con enfoques tradicionales y las contribuciones de la teoría socio-constructivista.

## METODOLOGÍA

Este estudio se centró en una revisión sistemática de la literatura sobre el uso del coaching educativo como estrategia para la mejora del desempeño docente, siguiendo las pautas del protocolo PRISMA. Se adoptó un enfoque cualitativo para analizar e interpretar los hallazgos de estudios relevantes publicados entre 2016 y 2024 en bases de datos indexadas como Scielo, SCOPUS y Google Académico.

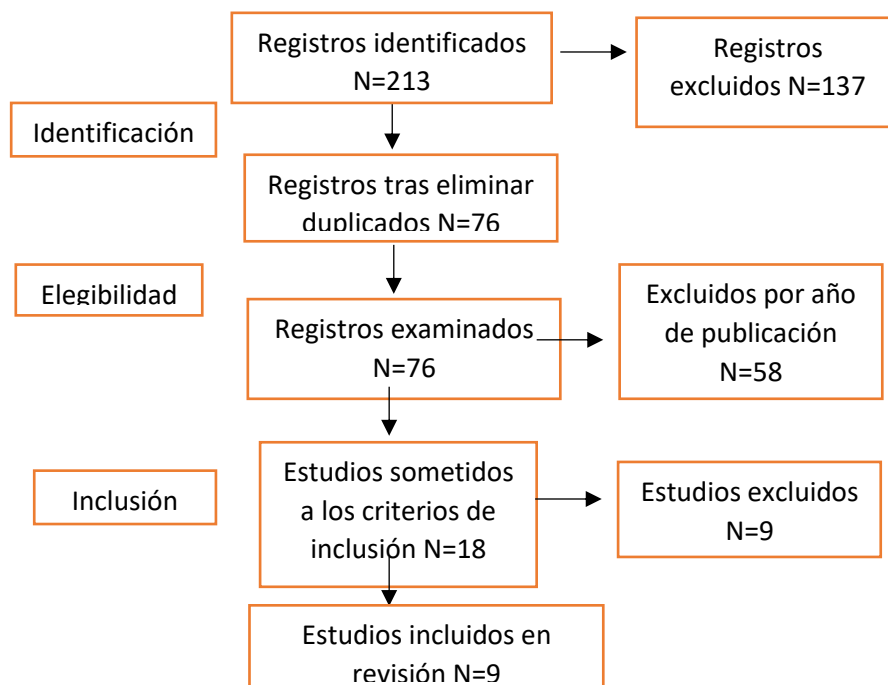
El diseño del estudio cualitativo permitió explorar en profundidad los enfoques y resultados reportados sobre el coaching educativo. Las etapas del protocolo PRISMA se detallan a continuación: 1. *Identificación*: se definieron descriptores clave como "coaching educativo", "mejora del desempeño docente", "desarrollo profesional docente", "acompañamiento pedagógico" y "estrategias para la mejora educativa". Los términos se combinaron utilizando operadores booleanos para maximizar la recuperación de estudios relevantes. Y, se localizaron 213 registros iniciales entre 2016 y 2024. 2. *Selección*: se aplicó un filtro de acceso abierto y eliminación de duplicados, reduciendo los registros a 76 documentos únicos. 3. *Elegibilidad*: los resúmenes fueron revisados para garantizar el cumplimiento de los criterios de inclusión: pertinencia al coaching educativo, metodología cualitativa y relevancia en el contexto educativo y se excluyeron 58 documentos por no cumplir estos criterios. 4. *Inclusión*: se seleccionaron nueve estudios clave para el análisis final.

Además, se implementaron criterios de inclusión y exclusión, se consideraron estudios que: aborden el coaching educativo en contextos escolares y universitarios, utilicen enfoques cualitativos o mixtos con datos cualitativos, presenten resultados aplicables al desarrollo profesional docente. Por otro lado, se excluyeron documentos que: no presentaran datos originales (editoriales, opiniones o revisiones no sistemáticas), o estuvieran fuera del período de publicación definido o no disponibles en acceso abierto.

Los datos cualitativos de los estudios seleccionados se analizaron mediante un enfoque de síntesis narrativa. Se identificaron y categorizaron temas comunes como las competencias socioemocionales, estrategias pedagógicas innovadoras y prácticas de reflexión crítica. Además, se compararon los hallazgos para identificar patrones y diferencias entre los contextos educativos analizados.

**Figura 1**

Diagrama PRISMA



## RESULTADOS

A partir de lo expuesto anteriormente, a continuación, se presentan los 9 estudios seleccionados:

**Tabla 1**

*Artículos seleccionados para la revisión sistemática*

	País	Autor	Objetivo	Conclusiones
1	Perú	Cárdenas Valverde et al. (2022)	Determinar la eficacia del coaching en el desempeño docente.	La implementación del coaching en la gestión escolar ha demostrado ser un enfoque transformador para fortalecer las competencias docentes y elevar la calidad educativa en las instituciones.
2	Chile	Soto Muñoz et al. (2018)	Examinar los impactos de un programa de entrenamiento para maestros enfocado en el coaching, con la meta de mejorar la excelencia del habla y la alfabetización en salones de preescolar y jardín de infantes.	Según los hallazgos del estudio, la ejecución de un programa de capacitación profesional basado en coaching in situ demostró ser sumamente eficaz, logrando mejoras significativas en la calidad del lenguaje y la alfabetización en aulas de preescolar y jardín.
3	Perú	Palacios (2022)	La meta de la investigación es evaluar cómo el coaching para docentes y las habilidades interpersonales impactan en el aprendizaje de los estudiantes de secundaria, con el propósito de fortalecer el proceso educativo en las escuelas.	La integración de estrategias de coaching docente junto con el fortalecimiento de las habilidades blandas resulta esencial para optimizar el aprendizaje de los estudiantes de nivel secundario.
4	Perú	Zegarra Huamán y Velázquez Tejeda (2016)	Crear un plan de aprendizaje basado en el coaching con el fin de potenciar la profesionalización de los docentes en zonas rurales de Perú.	El programa de coaching implementado demostró ser una herramienta valiosa para que los docentes reflexionen sobre su práctica pedagógica.
5	NO PRECISA	Lucero et al. (2022)	Destacar las ventajas de la implementación del coaching educativo dentro del contexto escolar, con énfasis en su contribución al fortalecimiento de las competencias blandas tanto en el alumnado como en el personal docente.	Los resultados esperados al aplicar el Coaching se reflejaron en el desarrollo de competencias blandas como parte integral del currículo, y un cambio de observador en todos los integrantes del sistema educativo.
6	Perú	Sánchez (2017)	Examinar los efectos de un taller de coaching en la calidad y satisfacción de las interacciones interpersonales entre profesores en la ciudad de Arequipa.	El taller de coaching resultó en una mejora significativa en la satisfacción de las relaciones interpersonales de los docentes, evidenciada por las diferencias en las puntuaciones pre y post-test.

7	España	Gutiérrez-Hernández et al. (2016)	Facilitar al profesorado la superación de conflictos con los alumnos, mediante un análisis y diagnóstico de las dificultades en el proceso de aprendizaje.	Se enfatiza que la calidad de la tutoría no depende únicamente de su estructura organizativa, sino también de la capacidad de establecer una comunicación efectiva y de responder de manera individualizada a las necesidades específicas de cada alumno. Las autoridades institucionales muestran preocupación por el bienestar del equipo docente, lo que sugiere que la implementación del modelo de coaching podría contribuir significativamente a mejorar el desempeño y la satisfacción laboral en la institución.
8	Venezuela	Mora et al. (2023)	Diseñar un modelo de coaching orientado a optimizar los procesos de gestión en una institución educativa.	El coaching no solo favorece el aprendizaje, sino que también fomenta la reflexión y el respeto hacia el aprendiz. Esta metodología permite a los docentes implementar estrategias pedagógicas efectivas, como la indagación y la retroalimentación
9	Colombia	Ávila-Poveda y Fernández-Flores (2020)	Integrar los fundamentos teóricos y prácticos del coaching en el contexto del aula, con el propósito de enriquecer el aprendizaje y fomentar el desarrollo de competencias que respondan a las demandas del entorno laboral contemporáneo.	

La Tabla 1, ofrece un resumen de múltiples estudios sobre la implementación de coaching educativo en diferentes contextos y países. En términos de metodología, los estudios tienen diferentes enfoques y métodos para evaluar cómo este enfoque impacta en el desempeño docente, el aprendizaje de sus estudiantes y las interacciones personales en las escuelas e instituciones.

En general, las metodologías empleadas en estos estudios están diseñadas para evaluar de manera rigurosa los efectos del coaching en el ámbito educativo, tanto a nivel individual (desarrollo de habilidades blandas y mejora de relaciones interpersonales) como a nivel organizacional (mejoras en la calidad educativa y en la gestión escolar). Cada enfoque metodológico se adapta al objetivo específico del estudio, ya sea analizar cambios cuantificables en el aprendizaje de los estudiantes, o explorar los procesos de cambio que se dan en los docentes y sus prácticas pedagógicas.

## DISCUSIÓN

El hallazgo más significativo de la literatura en el área del coaching educativo es su impacto en la transformación de la práctica pedagógica, en particular, en la calidad del aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional de los docentes. Como se evidenció en los diferentes estudios, el coaching puede incidir en el cambio de la enseñanza. La razón subyacente radica en la capacidad del coaching para incentivar a los docentes a realizar una evaluación crítica de su estilo y métodos de enseñanza. Los detalles de la influencia del coaching son reportados por Ávila-Poveda y Fernández-Flores (2020), quienes presentan el coaching educativo como una estrategia clave para mejorar el aprendizaje en el aula. Proponen que los docentes adopten una actitud de coaching para fomentar una mayor participación activa de los estudiantes, adaptándose a las nuevas realidades educativas, destacando que los docentes pueden utilizar estrategias efectivas como la indagación y la retroalimentación para enriquecer el proceso educativo, favoreciendo un desarrollo integral en los estudiantes. Este proceso de automejora continua tiene un impacto directo en la calidad educativa.

Según Mora et al. (2023), el coaching no solo mejora las competencias pedagógicas de los docentes, sino que también fortalece sus habilidades en la gestión educativa y la resolución de conflictos, cuando los docentes reciben retroalimentación constante y tienen la oportunidad de colaborar con compañeros, al mismo tiempo que desarrollan estrategias más efectivas para gestionar el aula y enfrentar los retos del día a día; generando un ambiente de aprendizaje más respetuoso y dinámico, lo que favorece el rendimiento académico de los estudiantes. En este sentido, la capacidad de los docentes para adaptarse y aprender de sus propias experiencias enriquece la experiencia educativa de los alumnos, quienes se benefician de un enfoque comprometido y más personalizado.

El coaching favorece el desarrollo de competencias socioemocionales en los docentes, mejorando su autorregulación emocional y su capacidad para manejar el estrés y las emociones negativas. Según Lucero et al. (2022), esta mejora no solo optimiza el desempeño docente, sino que también fortalece la relación con los estudiantes, creando un entorno de aprendizaje más seguro y motivador. Con un mayor equilibrio emocional, los docentes se sienten más preparados para aplicar estrategias pedagógicas innovadoras que se ajusten a las necesidades individuales de los estudiantes. Por su parte, Zegarra Huamán y Velázquez Tejada (2016) amplían esta perspectiva al mostrar cómo el coaching puede ser especialmente valioso en contextos educativos con recursos limitados, como las zonas rurales. En estos entornos, los docentes a menudo enfrentan desafíos adicionales debido a la falta de formación continua o al acceso a nuevas metodologías pedagógicas.

A pesar de tales condiciones, los estudios realizados por Zegarra Huamán y Velázquez Tejada sugieren que los docentes se benefician del coaching, ya que reciben apoyo personalizado y estratégico que les permite mejorar significativamente en su práctica, incluso en condiciones adversas. Así, además de convertirse en una herramienta eficaz a nivel técnico, el coaching empodera a los docentes dándoles la confianza y la creatividad necesarias para abordar problemas prácticos. El argumento de Zegarra Huamán y Velázquez Tejada se ve respaldado por las ideas de Knight (2009), quien afirma que el coaching es el proceso que permite a los docentes identificar áreas de mejora, establecer metas alcanzables y trabajar en su propio desarrollo. Por otro lado, Grant (2014) sostiene que el coaching también tiene un impacto positivo en el bienestar de los educadores y en el logro de metas, lo que es particularmente importante en situaciones de recursos limitados. Es así que en contextos donde los docentes suelen sentirse abrumados por la falta de apoyo institucional, el coaching es una de las estrategias más importantes para acompañar a los maestros adecuadamente, lo que les permite afrontar el estrés, desarrollar una mayor conciencia de sí mismos y, por lo tanto, mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

Asimismo, el estudio realizado por Sánchez (2017) demuestra claramente que el coaching puede mejorar el ambiente laboral y contribuir al desarrollo de la cultura colegial. Además, el estudio demuestra que el coaching puede generar una mejora significativa en la calidad laboral de los docentes. Factores como el sexo y el cargo en la escuela no importan, lo que sugiere la universalidad del argumento. También se revela que es esencial realizar investigación a largo plazo para determinar la sostenibilidad de este efecto a lo largo del tiempo. En conjunto, los resultados de este estudio indican una mejora significativa en las interacciones entre los participantes, lo que implica que el coaching tiene el potencial para mejorar el bienestar laboral y llevar a una cultura de trabajo en equipo. Esta mejora en las interacciones y en el ambiente laboral se alinea con lo que se observa en otros estudios, como el de Mora et al. (2023), que también aborda cómo el coaching puede transformar las relaciones laborales, pero con un enfoque en la mejora de la gestión administrativa y docente. Ambos estudios destacan cómo el coaching facilita un ambiente más colaborativo y comunicativo. Así, el coaching no solo mejora las competencias pedagógicas de los docentes, sino que también influye en su bienestar profesional y en las dinámicas de trabajo.

El estudio de Soto Muñoz et al. (2018) es un ejemplo significativo de cómo el coaching puede convertirse en una herramienta transformadora en el ámbito educativo, específicamente en la mejora de las prácticas pedagógicas en la primera infancia. Al utilizar un diseño experimental riguroso, los autores logran demostrar con claridad cómo un programa de coaching in situ puede influir positivamente en la calidad del ambiente de aprendizaje y en las estrategias docentes en aulas de pre-kínder y kínder. Las mejoras observadas en dimensiones como el lenguaje y el conocimiento de lo impreso refuerzan la importancia de esta estrategia para fortalecer áreas clave del desarrollo infantil temprano.

En general, uno de los aspectos más fuertes de la investigación en cuestión es su metodología. Dado que se utilizan la aleatorización y grupos de control, los resultados son inherentemente válidos, lo que no solo refuerza las conclusiones, sino que proporciona un marco metodológico que posteriormente se puede utilizar por otros investigadores. Además, el uso de herramientas internacionales estandarizadas y validadas agrega un cierto nivel de imparcialidad y confiabilidad. No obstante, vale la pena mencionar las limitaciones y la expansión potencial del enfoque. En primer lugar, el hecho de que el estudio se enfocó en el entorno con una estructura relativamente alta y con bastantes recursos y oportunidades de capacitación para los educadores de cuidado infantil. Aunque los resultados son alentadores, se puede cuestionar si el enfoque será igualmente efectivo en entornos menos estructurados o áreas rurales con recursos limitados. Además, se debe explorar el impacto a largo plazo del coaching de la primera infancia, incluido cómo las habilidades se desarrollan.

Desde un punto de vista crítico, el enfoque de Soto Muñoz et al. (2018) destaca una tendencia creciente en la investigación educativa hacia intervenciones personalizadas y basadas en evidencia. No obstante, una implementación más amplia de este tipo de programas requiere un análisis costo-beneficio detallado, especialmente en sistemas educativos con limitaciones presupuestarias. Además, sería relevante investigar la posibilidad de combinar el coaching con otras estrategias, como el uso de tecnología educativa o comunidades de aprendizaje profesional, para maximizar su impacto y escalabilidad.

Por otro lado, la integración de competencias blandas y el coaching educativo en la formación docente y estudiantil es un tema clave para la educación del siglo XXI, tal como lo señalan Lucero et al. (2022), quienes afirman que las competencias blandas, como la autoevaluación, la gestión emocional y la reflexión crítica, son esenciales no solo para el desarrollo personal

de los estudiantes y docentes, sino también para generar un ambiente educativo más dinámico y colaborativo. El estudio muestra que el coaching puede fomentar un cambio de paradigma en la educación, donde las habilidades interpersonales y emocionales se consideran tan importantes como las habilidades cognitivas. Por otro lado, Palacios (2022) confirma que las habilidades blandas tienen un impacto directo sobre el rendimiento académico de los estudiantes. En su estudio, se demuestra que el coaching docente, al integrar estas competencias en el currículo escolar, no solo mejora el ambiente de aprendizaje, sino que también fortalece la capacidad de los estudiantes para resolver problemas, mejorar su adaptabilidad y desarrollar actitudes positivas hacia el aprendizaje.

De tal manera, que la personalización en el coaching educativo implica que a los educadores se les brinde un tipo de acompañamiento adaptado a sus necesidades, fortalezas, debilidades y objetivos profesionales. Según Lucero et al. (2022), los autores sienten que la personalización permite al coaching centrarse en los aspectos más críticos del trabajo del profesorado, lo que hace más probable que personalicen los nuevos conocimientos en la práctica. Según Zegarra Huamán y Velázquez Tejada (2016), todos los educadores tienen su propio conjunto de desafíos, que incluyen administrar un salón de clases, mantener la disciplina y aplicar los nuevos enfoques pedagógicos. Como tal, la experiencia de cada docente en el coaching no debe ser genérica. Deben ser aptos exactamente para su situación profesional. Esta personalización aumenta la motivación y la responsabilidad en los docentes, ya que saben que sus necesidades y desafíos son escuchados, lo que, como se señala en los estudios anteriores, facilita la comprensión del proceso de aprendizaje y mejora la enseñanza.

## CONCLUSIONES

El coaching educativo se destaca como una estrategia clave para el desarrollo profesional de los docentes, facilitando una transformación significativa en sus competencias pedagógicas y su práctica educativa. Este enfoque fomenta una reflexión crítica y constructiva sobre los métodos y estilos de enseñanza, alentando a los docentes a adoptar estrategias innovadoras y adaptarse a los cambios constantes del entorno educativo.

A través de procesos personalizados, el coaching permite a los educadores reflexionar sobre los métodos y estilos de enseñanza de manera crítica, desarrollar la voluntad de introducir cambios innovadores y, por ende, adaptarse al entorno educativo siempre cambiante. La personalización, en este caso, implica que cada docente identifique sus áreas de mejora, se fije metas claras y trabaje en habilidades que impacten directamente su desempeño y la gestión del aula. A su vez, los procesos de retroalimentación constante y la cooperación entre pares establecen un ambiente apropiado para el aprendizaje continuo y los perjuicios de la resolución de conflictos. Todos estos aspectos no solo tienen un impacto directo en el trabajo diario del docente, sino que también mejoran la calidad del sistema educativo en general mediante el aprendizaje de los estudiantes.

A su vez, el coaching profesional docente es crucial para el desarrollo de las competencias socioemocionales. En particular, la capacidad de autorregulación emocional aprendida en el proceso de coaching puede ayudar a los docentes a afrontar el estrés y las emociones negativas. Como resultado, esto conllevará la formación de un ambiente laboral más colaborativo y saludable. Por último, en contextos educativos más desafiantes, como las zonas rurales y las instituciones más pobres, el coaching empodera a los docentes para superar las barreras estructurales y desarrollar prácticas efectivas, como demuestran varios estudios.

## REFERENCIAS

- Ávila-Poveda, E. T., y Fernández-Flores, E. (2020). Un método para el aprendizaje de la Psicología General en maestros de EB en formación inicial. *Luz*, 19(1), 15-29. <https://www.semanticscholar.org/paper/Un-m%C3%A9todo-para-el-aprendizaje-de-la-Psicolog%C3%ADa-en-Poveda-Flores/2016d2eee7bd028e346406e00d2727b2ff7369c9>
- Banco Mundial. (2018). *Informe sobre el desarrollo mundial 2018: Aprender para hacer Realidad la Promesa de la Educación. Panorama General. Cuadernillo del “Panorama general.”* <https://documents1.worldbank.org/curated/ru/788121507799398417/pdf/120299-WDR-v2-PUBLIC-summary-SPANISH.pdf>
- Cárdenas Valverde, J. C., Flores Poma, I. G., Cárdenas Valverde, S. F., y Guadalupe Meza, L. D. (2022). Coaching y desempeño docente en la gestión escolar : Coaching and teaching performance in school management . *SENDAS*, 3(1), 95 - 110. <https://doi.org/10.47192/rcs.v3i1.81>
- Escribano, S., Foffani, G., y de Castro, F. (2015). *Neurocoaching entre la ciencia y la vida*. Alienta. [https://proassetspdl.com.cdnstatics2.com/usuarios/libros\\_contenido/arxius/30/29291\\_Neurocoaching.pdf](https://proassetspdl.com.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/30/29291_Neurocoaching.pdf)
- Grant, A. M. (2014). The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and wellbeing. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(10), 1-10. <https://doi.org/10.1111/spc3.12143>
- Grant, C. (2017). The Contribution of Education To Economic Growth. <https://doi.org/10.20472/iac.2016.023.032>

- Greaney, V., y Kellaghan, T. (2016). *Evaluaciones nacionales del rendimiento académico. Volumen 1: Evaluación de los niveles nacionales de rendimiento académico*. Harris, D. N., & Sass. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ulUSDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Greaney,+V.,+%26+Kellaghan,+T.,+\(2016\).+Evaluaciones+nacionales+del+rendimiento+acad%C3%A9mico.+Volumen+1:+Evaluaci%C3%B3n+de+los+niveles+nacionales+de+rendimiento+acad%C3%A9mico+\(B.+Mundial,+&ots=lpOgi6Adru&sig=J3LwvWTJ38neuYeHpTkH74qP6gQ](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ulUSDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Greaney,+V.,+%26+Kellaghan,+T.,+(2016).+Evaluaciones+nacionales+del+rendimiento+acad%C3%A9mico.+Volumen+1:+Evaluaci%C3%B3n+de+los+niveles+nacionales+de+rendimiento+acad%C3%A9mico+(B.+Mundial,+&ots=lpOgi6Adru&sig=J3LwvWTJ38neuYeHpTkH74qP6gQ)
- Gutiérrez-Hernández, A., Herrera-Córdova, L., de Jesús Bernabé, M., y Hernández-Mosqueda, J. S. (2016). Problemas de contexto: un camino al cambio educativo. *Ra Ximhai*, 12(6), 227-239. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194015.pdf>
- Knight, J. (2009). *Coaching: Approaches and perspectives*. Corwin Press. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ATIODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Knight,+J.,+\(2009\).+Coaching:+Approaches+and+perspectives.+Corwin+Press.&ots=wgOGH\\_pmvv&sig=vsNeDHiiVBwP9vCc8b4PrLygIYU](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ATIODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Knight,+J.,+(2009).+Coaching:+Approaches+and+perspectives.+Corwin+Press.&ots=wgOGH_pmvv&sig=vsNeDHiiVBwP9vCc8b4PrLygIYU)
- Lucero, E. V., Lucero, S. I., y Gayol, A. M. (2022). Competencias blandas en la educación: Su desarrollo con el coaching educativo. *Revista Internacional de Humanidades*, 11, <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.3910>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, 2, 105-128. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol2-Issue1-fulltext-6>
- Mora-Paredes, L. A., Romero-Fernández, A. J., y Viteri-Moya, J. R. (2023). Modelo de coaching para mejorar la gestión administrativa y docente. *POTENTIA: Revista Electrónica Multidisciplinaria de Ciencias Básicas, Ingeniería y Arquitectura*, 5(1), 967. <https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2700>
- OECD (2010). *Education at a Glance 2016. OECD indicators*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.187/eag-2016-en>
- Palacios, A. V. (2022). Coaching docente y habilidades blandas en el aprendizaje de estudiantes de nivel secundario, Lima, Perú. *Revista Horizontes*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.433>
- Ramey, S., Crowell, N., Ramey, C., Grace, C., Timraz, N. y Davis, L. (2011). *The dosage of professional development for early childhood professionals: How the amount and density of professional development may influence its effectiveness. The early childhood educator professional development grant: Research and practice*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0270-4021\(2011\)0000015005](https://doi.org/10.1108/S0270-4021(2011)0000015005)
- Sánchez, M. S. (2017). Taller de Coaching para mejorar la satisfacción de las relaciones interpersonales entre profesores. *Illustro*, 8, 33-52. <https://scholar.archive.org/work/5n7tnp5xm5cbdibm36ikycp65q/access/wayback/https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/illustro/article/download/1231/597>
- Soto Muñoz, M. E., Rodríguez Navarrete, C., Merino Escobar, J. M., Mathiesen DeGregori, M. E., y Domínguez Ramírez, P. (2018). Efecto del coaching como estrategia de desarrollo profesional docente a educadoras de párvulos, en el área del lenguaje y la literacidad infantil. *Perspectiva Educacional: Formación de Profesores*, 57(1), 141-160. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97292018000100141&script=sci\\_arttext&tlang=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97292018000100141&script=sci_arttext&tlang=en)
- Terrones, M. E. (1993). Educación, capital humano y crecimiento económico: El caso de América Latina. *Revista Economía*, 16(31), 23-69. <http://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/332>
- Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. CNE. Consejo Nacional de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5039>
- Zegarra Huamán, R. J., y Velázquez Tejeda, M. E. (2016). El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Páginas de educación*, 9(2), 156-183. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682016000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682016000200006&script=sci_arttext)