



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en
Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05,
San Juan de Lurigancho - 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Dora Culqui Culqui

ASESORA:

Dra. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **DORA CULQUI CULQUI** cuyo título es: **Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: .16.... (número) dieciséis.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 12 de diciembre del 2017.

P.P. 


 Dr. Carbajal Bautista Maribel

PRESIDENTE



 Mg. Julca Vera Noemí Teresa

SECRETARIO



 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Al Todopoderoso por guiar mí camino. A mi hijo por ser mi estímulo, a mis padres y hermano por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a los maestros y maestras de esta prestigiosa universidad quienes brindan conocimientos y ofrecen apertura a todos los estudiantes que apuestan por la mejora de la educación de nuestro país.

Declaración de autenticidad

Yo, Dora Culqui Culqui, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 09560529 respectivamente, con la tesis titulada “Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017”; declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de octubre de 2017



.....
Br. Dora Culqui Culqui.

DNI 09560529

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	18
1.2.1 Variable 1: Coaching Educativo	18
1.2.2 Variable 2: Estilos de Liderazgo Directivo	37
1.3 Justificación	54
1.4. Problema	55
1.5 Hipótesis	56
1.6 Objetivos	57
II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	60
2.2 Operacionalización de variables	61
2.3 Metodología	62
2.4 Tipo de estudio	62
2.5 Diseño	63
2.6 Población, muestra, muestreo	64
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	65
2.8 Métodos de análisis de datos	67

2.9 Aspectos éticos	71
III RESULTADOS	72
IV DISCUSIÓN	82
V CONCLUSIONES	87
VI RECOMENDACIONES	89
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	91
Anexos	98
Anexo 1. Matriz de Consistencia	99
Anexo 2. Instrumentos	101
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	105
Anexo 4. Base de Datos	117
Anexo 5. Turnitin	123
Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de tesis	124
Anexo 7. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	125
Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	126
Anexo 9. Artículo Científico	127

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Coaching educativo	61
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Estilos de Liderazgo Directivo	61
Tabla 3	Relación de Validadores	68
Tabla 4	Confiabilidad Cuestionario de Coaching educativo	69
Tabla 5	Confiabilidad Estilos de Liderazgo directivo	70
Tabla 6	Estilos de liderazgo directivo	73
Tabla 7	Coaching educativo y el liderazgo transformacional	74
Tabla 8	Coaching educativo y el liderazgo democrático	75
Tabla 9	Coaching educativo y el liderazgo estratégico	76
Tabla 10	Coaching educativo y el liderazgo autocrático	77
Tabla 11	Correlación Coaching educativo y el liderazgo democrático	78
Tabla 12	Correlación Coaching educativo y el liderazgo autocrático	79
Tabla 13	Correlación Coaching educativo y el liderazgo estratégico	80
Tabla 14	Correlación Coaching educativo y el liderazgo transformacional	81

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Valores fundamentales del coach	25
Figura 2	Diagrama de frecuencias de la distribución de la Población según estilos de liderazgo	73
Figura 3	Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo transformacional	74
Figura 4	Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo democrático	75
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo estratégico	76
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo autocrático	69

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y los estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, la población estuvo constituida por 218 docentes de las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Coaching y Estilos de Liderazgo Directivo.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Coaching y los Estilos Liderazgo Directivo, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe una relación significativa de 0.887 entre el Coaching Educativo y el estilo de Liderazgo Estratégico, seguido del Liderazgo Transformacional, en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Palabras clave: Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo.

Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship that exists between educational coaching and leadership styles in educational institutions of Network 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, the population was constituted by 218 teachers of the educational institutions of Network 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, having worked with the entire population, in which the variable: Coaching and Styles Leadership.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Coaching questionnaires and Styles Leadership, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is a significant relationship of 0.887 between the Educational Coaching and the style of Strategic Leadership, followed by the Transformational Leadership, in educational institutions of the Network 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Key words: Educational Coaching and Leadership Leadership Styles.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) realizó la siguiente investigación: El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en las empresas Pamplona- España. El objetivo fue detectar cuales son los efectos que puede generar el coaching. El instrumento que se utilizó fue la encuesta, la metodología fue un estudio del tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental, nivel cuantitativo. La población estuvo representada por los empleados del área de recursos humano de la empresa I&A Consultores. A las conclusiones que la investigación arribó fueron las siguientes: el enfoque se da en los recursos humanos, es un enfoque dirigido al desarrollo del capital humano, así mismo se pudo observar como esta herramienta hace partícipe a toda la organización sin excepciones y por último los resultados muestran con claridad la importancia de esta herramienta para efectuar los planes estratégicos programados.

El aporte que brinda el uso de esta herramienta radica en la aplicación de su metodología en los recursos humanos de la empresa contribuyendo de esta manera en que los empleados puedan lograr sus objetivos y con ello aportar al desarrollo y puesta en marcha de cada una de las estrategias programadas por la empresa.

Monroy (2015) realizó un estudio de investigación titulado: Coaching y desempeño laboral. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación existente entre la praxis del coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango. La metodología utilizada fue el desarrollo de trabajo descriptivo, correlacional y con un corte transeccional. La población estuvo constituida por 40 trabajadores de seis empresas farmacéuticas cuyas edades oscilan entre 20 y 65 años de edad, el instrumento utilizado fue una encuesta cuyo instrumento se midió a través de la escala de Licker. A la conclusión que arribó la investigación fue que la aplicación

de Coaching se encuentra relacionada de manera positiva en la variable desempeño laboral de los empleados ya que permite mejorar el incremento y la cantidad de ventas, el número de clientes y el número de visitas que se llevan a cabo, asimismo, ayuda al logro los objetivos de la institución y permite que los empleados se esfuercen por mejorar su productividad. Al resultado que se arribó fue que 62% de los empleados manifestaron estar muy de acuerdo y 27% estar de acuerdo en que el ejercicio del coaching incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

El aporte de la presente investigación radica en que la práctica del Coaching ayuda a reafirmar sus niveles de efectividad con los sistemas de entrenamiento que aplican. Además permite tener conocimiento más sobre la praxis y utilización del Coaching como una herramienta utilizada por la administración moderna debido a que contribuye el mejoramiento de las relaciones entre los líderes y los subalternos.

Baraomna (2013) realizó la siguiente investigación: Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares. El objetivo de esta investigación fue describir el Coaching Educativo como una estrategia para el perfeccionamiento de los profesores. La metodología utilizada fue de tipo exploratoria descriptiva a través de la selección de material bibliográfico adecuado y pertinente. La población estuvo conformada por los docentes de los centros escolares. A la conclusión que se arribó fue que se evidenció el magnífico potencial que posee el coaching para el mejoramiento de los docentes en su praxis, ya que se centra en las necesidades propias de cada maestro. A través de uso frecuente y dirigido, se pueden desarrollar otras capacidades pedagógicas y mejorar la calidad en su enseñanza, logrando como resultado la mejora de la educación

El aporte de esta investigación fue adoptar los cambios en el paradigma del desarrollo profesional de los profesores a través del uso de esta herramienta "coaching" y lograr el perfeccionamiento de los docentes en beneficio de la educación de calidad que requiere la sociedad. El Coaching educativo se

encuentra enfocado en realizar cambios de cultura de aislamiento puesto que promueve trabajar en forma colaborativa lo cual ayuda a la mejora de su trabajo pedagógico.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Caruajulca y Monzón (2016) realizaron la siguiente investigación: Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc. El objetivo de esta investigación fue determinar si la aplicación del coaching organizacional contribuirá a mejorar de manera positiva el desempeño laboral de los colaboradores. La metodología utilizada se realizó a través del análisis documental, la encuesta y la observación directa. La población fue muestral el cual estuvo conformado por 100 colaboradores. La información recogida se procesó a través del software spss23. A la conclusión principal que se arribó fue que la adecuada ejecución del coaching organizacional permite la mejora en las tareas asignadas de los colaboradores de forma excelente, debido a que permite a los colaboradores tener claro y sentirse motivados para el mejoramiento de su praxis laboral. Los resultados que arribó la investigación fue que el coaching mejora de manera positiva el desempeño laboral de los colaboradores en un 58 %, en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc.

Al respecto se toma como referencia la teoría de Hendricks (1996), quien señala que el coaching es el arte de trabajar con los demás para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño.

Maldonado (2012) realizó el siguiente trabajo de investigación a nivel de maestría: Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos en donde planteo una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básico de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia positiva del coaching con PNL. El diseño de la investigación explicativo,

pre experimental, se utilizó este estudio. La población estuvo representada por 9 directores, la segunda población estuvo representada por 81 colaboradores de ESIYS que participan en la evaluación de los directivos. Las conclusiones que la investigación arribó fueron las siguientes: En base a los resultados extraídos en la evaluación inicial de desempeño de 360º, se realizó un programa de capacitación que ayudó al desarrollo en cuanto al nivel de competencias en los directores; éste estuvo basado en el enfoque de coaching con PNL, Luego de la aplicación de este enfoque de investigación, se observó que existió una Influencia positiva del coaching con PNL, en la mejora de los niveles de desarrollo de las competencias y el mejoramiento del clima laboral.

Este tipo de investigación, ayuda a que los directivos y los docentes tomen conciencia sobre la importancia que tiene recibir capacitaciones sobre coaching para que de esta manera mejorar su calidad de profesionalismo, ya que no solo realiza su trabajo en forma aislada sino en forma colegiada y ello contribuirá al mejoramiento de la educación.

Reyes (2012), en la tesis que realizó: "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario". El objetivo de la presente investigación fue determinar cuál es la relación existente entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente: la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. La población estuvo representada por 40 profesores. El estudio concluye que no solo el liderazgo directivo se encuentra relacionado al desempeño docente sino que este se encuentra vinculado a diferentes factores, entre los cuales se encuentran: el clima organizacional, la cultura escolar, la situación económica, etc. Por consiguiente el liderazgo que ejerce el director es solo un factor más.

Uno de los factores importantes en el desarrollo institucional es el Liderazgo del Director ya que ayuda a la comunidad educativa a agilizar los procesos pedagógicos tanto para los docentes en su desarrollo profesional y en la concientización a los padres de familia para involucrarse en los procesos educativos de sus hijos. Si bien es cierto existen otros factores que se involucran

pero el rol del director es necesario y fundamental en la vida y desarrollo institucional.

Minaya (2014), realizó una investigación a nivel de maestría sobre “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional”. En su trabajo se planteó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básico de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. El objetivo fue determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional de los directores y las actitudes respecto al compromiso organizacional que presentan los maestros. El enfoque de investigación fue cuantitativo, tipo descriptiva correlacional, la muestra estuvo representada por 39 trabajadores: docentes y directivos. El instrumento utilizado fue el cuestionario. A las conclusiones que la investigación arribó fue que existe una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente ($r= 0.948$ y $p_valor =0.00$). Los resultados demuestran la correlación entre las variables en estudio.

Los compromisos éticos morales, con los estudiantes y el compromiso social en el análisis emitido por el investigador permitió conocer la importancia, así como, los compromisos asumidos para la conducción de la escuelas en pro de mejoras pedagógicas y bienestar de la comunidad educativa.

1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Coaching

Teoría Socrática: La mayéutica

Al revisar la literatura respecto a coaching se puede observar que las teorías son muy distintas, porque usualmente los intelectuales - filósofos y educadores de la historia encuentran elementos propios de la naturaleza para explicar sobre el tema y lo que afirman que el concepto válido para el coaching son heterogéneos, se tratará de explicar brevemente sobre los orígenes del coaching y para esto se

hará referencia a lo mencionado por Sócrates la cual se puede reconocer en sus obras de Platón Sócrates (470 – 399 a.C.) como un instrumento práctico que ayudó a encontrar de manera ejecutiva una forma de diálogo y que estaba formado de dos partes: la irónica era un recurso que el filósofo que intentaba reconocer de cada ser humano, la ignorancia, y el otro punto era la mayéutica a través de la cual se buscaba únicamente explicar la verdad.

Ravier (2005) refirió que el filósofo Sócrates es el personaje que posee mayor importancia en cuanto al origen del coaching. Debido a que los maestros permiten que los clientes examinen sus propias vidas para que valga la pena poder ser vividas. Para poder lograrlo hace uso de una metodología basada en el Arte de la Mayéutica, por medio del cual el cliente (coachee) halla su verdad particular, de una manera práctica para su propia existencia. Sócrates, considera que solamente existe el aprender mas no el enseñar, y éste se realiza solamente cuando los clientes se dan cuenta que el conocimiento se encuentra en ellos mismos. En tal sentido, el coaching, es solamente un instrumento vacío y mientras más abierto sea el coaching, permitirá la mejora en los conocimientos del propio cliente. En caso el coaching intervenga demasiado será limitada y deficiente su ayuda.

Otra de las repercusiones propias de la filosofía Socrática, es que permite brindar ayuda a los coachee, en algunas ocasiones en las cuales se muestren incompetentes, para luego tener una mejor posición frente a los objetivos que tenía trazado. No inmiscuirse demasiado, y pensar que no se sabe nada, es un punto inicial importante para realizar la práctica del coaching. Por otro lado, se debe tomar en cuenta que no se debe confundir el rol del coach con el coachee para que no interfiera en el trabajo que se realiza.

Es importante reconocer que la mayéutica socrática es una metodología que se basa en la construcción de conceptos, el cual permite la creación de ideas en base al conocimiento, cuyo objetivo es la verdad a través de la razón. Una característica de este método es que Sócrates enseñaba en base a lo que la otra persona ya sabía, es decir la misma persona era quien descubría la verdad por él

mismo. La mayéutica rechaza toda forma de enseñanza, es decir el maestro no inculca el conocimiento, se opone a la idea de que la cabeza del estudiante sea un recipiente vacío en la cual se puedan colocar diferentes verdades. En esta escuela el cliente busca el conocimiento en base al diálogo, siendo este el principal vector para el logro de los conocimientos, la mayéutica busca dar respuestas a las preguntas a través de la formulación de nuevas preguntas y por consiguiente permite la construcción de sus conocimientos en base a sus propias respuestas.

En la influencia socrática se ayuda a que el individuo examine sus vidas en busca de lo mejor, el conocimiento no se encuentra en el coachee, sino en el individuo, reconocemos la importancia de la disciplina en nuestras vidas; en la influencia de Platón, tenemos, definir los objetivos es una de las primeras cosas que se debe realizar, lo primordial del coaching es el diálogo, ayudar a que se determine qué es lo que realmente quiere el individuo, entendemos que la educación es la formadora del carácter.

Todo lo mencionado sobre el coaching, nos da la idea de qué es lo que realmente desea el coaching y en cuanto puede ayudar en el ámbito que se le solicite, sin duda Sócrates, tenía clara la idea del coaching, aunque en esos tiempos el término aún no se conceptualizaba como tal.

La teoría de la Psicología humanista y su relación con el coaching

Aedo (2014) refirió que la psicología humanista tiene sus inicios en USA en 1962. Cuando un equipo de psicólogos y pensadores progresistas de aquellos tiempos buscan desarrollar un nuevo enfoque que repercutiera sobre los determinismos y la ruptura de modelos vigentes del Psicoanálisis y del conductismo; el deseo de aquel entonces de Maslow fue desarrollar una Psicología novedosa que se haga cargo de la parte subjetiva del ser humano y de su experiencia Interior, considerándola como un todo, asimismo buscó el desarrollo de una disciplina nueva que indague los fenómenos resaltante y sanos que posee cada persona, entre los cuales se puede mencionar el amor, la

capacidad creativa, la oralidad, la autenticidad y el arte de ser uno mismo, debido a que de allí provienen los valores de respeto y responsabilidad; desde ese punto central del ser, puede darse inicio a un camino de la existencia que sea íntegro y sabio, equilibrado y total, la autenticidad como una forma de la aceptación así mismo y la aceptación de todo lo existente. Es importante el auto-concepto que posee cada individuo, ya que ello le permitirá realizar sus cosas de manera efectiva.

La Psicología Humanista es un movimiento constelado, que busca el conocimiento del ser humano, ésta se nutre de otras disciplinas, y busca considerar al ser humano como un ser holístico e impregnado a su contexto, haciendo legítima su capacidad subjetiva a través de su experiencia interior.

Aedo (2014) manifestó que Maslow (1968) denominó como la tercera categoría a la psicología humanista que se inicia antes de la década de los sesenta, siendo este considerado el padre de dicha Psicología puesto que, fue la primera persona en teorizar la teoría del potencial humano. La auto-realización del ser humano lo guiaron para la realización de diferentes investigaciones de seres humanos sanos, llegando a aportar sobre una Psicología sobre ese aspecto sano de la persona.

Maslow es reconocido en el ámbito laboral y educativo por su teoría de la motivación humana y de la pirámide de necesidades. Trascendió el psicoanálisis y el conductismo con sus ideas de un potencial humano que viene con la persona a través de sus genes y de otros elementos en los cuales se apoyan en el aprendizaje que se logra en toda la vida, se quiere lograr algo superior y ello se encuentra en cada una de las personas.

Launer (2010) mencionó que el coaching a través del dialogo buscaba o inicia un camino de enseñar sin dar respuestas, más de lo contrario se debe confiar en la capacidad intrínseca de cada ser humano para encontrarlas “es como se dice que la madre de Sócrates ayudaba a dar luz a las mujeres y este acto era que ella no era la parturienta” del mismo modo Sócrates ayudaba a sus

discípulos a encontrar sus propias respuestas mediante preguntas que cada individuo debe encontrar incrementando sus niveles de auto conciencia y de esa manera encontrar sus propias respuestas . Y si éstas las trasladamos al ámbito educativo y el uso adecuado de estrategias coaching en el aula o coaching en la administración de la escuela donde el estudiante es una vasija en la que se deposita conocimientos, y al docente alguien quien llene las vasijas; pero esto representa una educación radical tradicional, más bien el profesor coach a través de la elección al descubrimiento de sus alumnos va estimulando sus curiosidades y su motivación por aprender en lugar de brindarlas.

Teoría de la libertad de Jhon Withmore

Por alguna razón el coaching no se centra en los errores del pasado, sino en las posibilidades futuras. En efecto el coaching consiste en sacar a flote el potencial que tiene el ser humano para aumentar al máximo su desempeño además, le permite aprender en vez de enseñar.

Whitmore (2003, citado en Lares, 2008) refirió que es difícil encontrar una prueba universal del éxito y de los nuevos métodos, por lo que son muy pocos los que han logrado entender y poner en práctica esta teoría, por lo contrario se han mostrado reacios y han abandonado regresando a sus propios modos, no obstante recientemente ya sea por necesidad o fruto del progreso, la participación del trabajador y la responsabilidad por encontrar alto grado de producción, el coaching ha impregnado el lenguaje empresarial, y en ocasiones también el comportamiento del sujeto.

Launer (2010) refirió que son muchas las definiciones sobre coaching, pero a su vez cada una de ellas están relativamente justificadas, en definitiva su aplicación siempre es a medida que se requiere la imaginación, sutileza, análisis e intención; y de estas múltiples definiciones ha de seleccionarse algunas que nos puede facilitar para comprender mejor los acontecimientos históricos y actuales del concepto general del coaching.

En nuestra actualidad se debe dar al coaching un sentido de entrenamiento, siendo el coach el que permite hallar la ruta o desechar obstáculos sacando el mejor provecho de cada una de nuestras capacidades a fin de mejorar cada día.

Definición de coaching

El coaching es una herramienta que permite comprender de manera fundamental la forma de trabajar con las personas de una forma reflexiva, asimismo, posee atributos que ayudan a alcanzar el éxito de los coachees en base al estímulo del coach.

Para Ravier (2005) el coaching:

Es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como ente particular, este arte es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno el (coach) procura que el otro el coachee tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones y lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio de ser como del hacer. (p. 169)

Para la Launer (2010) el coaching es el encargado de guiar a las personas o grupos humanos para que mejoren y potencialicen sus conocimientos de acuerdo a sus objetivos establecidos. El proceso que realiza el coaching permite que las personas tomen conciencia sobre la forma como funcionan con la finalidad de superar cualquier dificultad o contratiempo que se le presente.

Bou (2007, citado en Lares, 2008) refirió que el coaching es un proceso sistemático de aprendizaje, el cual se enfoca en el presente con miras a mejorar el futuro, el coaching ofrece diversas herramientas y recursos las cuales pueden ser utilizadas de manera adecuada para buscar mejorar el desempeño de la

persona en las áreas que las necesitan y poder lograr adquirir los conocimientos necesarios.

El coaching da resultados en gran medida a causa del apoyo entre el coach y las otras personas y variadas formas adecuadas de comunicación utilizadas, con el objetivo fundamental del coach en mejorar el desempeño de sus colaboradores y además averiguar y conseguir la mejor manera la producción en las organizaciones.

Del mismo modo Duhne, Garza y Quintanilla (2011) mencionaron que el coaching es un arte en el cual interviene el coach, el cual ayuda a las personas a lograr sus objetivos, alcanzar el éxito en los aspectos personal y profesional, en la mayor parte de los casos las instituciones son las que se encargan de gerenciar un coach para el mejoramiento de la producción empresarial, en algunos casos algunas personas hacen uso del coaching, asumiendo sus costo. El coaching puede ayudar a lograr un crecimiento humano en un periodo breve y así ser más efectivo en los resultados de sus actividades.

Finalidad del coaching

Whintmore (2003, citado en Lares, 2008) refirió que el coaching busca la mejora en el rendimiento de los seres humanos, para lograrlo busca liberar todo su potencial para poder acrecentar las posibilidades de lograr el éxito en base a los factores que pueda mejorar y al estímulo para poder lograr los aprendizajes que se esperan.

Valores fundamentales del coach

Ravier (2005) refirió que el coach debe ser honesto, respetar las ideas de los demás, ser tolerante, tener paciencia, ser solidario, ser comprensivo y ser humilde. Estos son valores fundamentales que debe poseer y practicar todo coach ya que forman parte de su esencia como ser humano que inspira confianza y seguridad a los clientes.

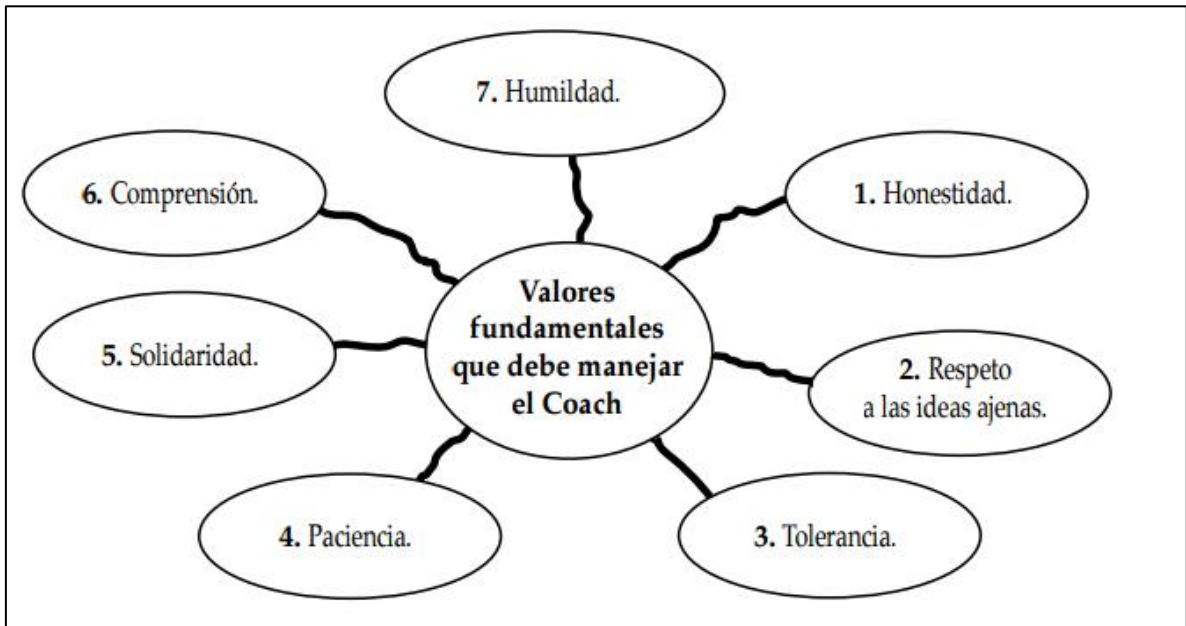


Figura 1: El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado.

Fuente: Lares (2008)

Coaching educativo

El coaching educativo es aquel que se ejecuta en el sector educación como una herramienta útil y necesaria para mejorar la calidad educativa que se imparte. El coach viene a ser el tutor, quien es la persona responsable de orientar y llevarlos a la reflexión a los coachees sobre sus propios aprendizajes.

Lares (2008) refirió que:

El coaching educativo es una estrategia para potenciar el éxito de los participantes durante el desarrollo y la culminación de su trabajo especial de grado. En tal sentido, todo tutor debe tener en consideración, un conjunto de premisas que deben ser tomadas en cuenta cuando actúa como coach de participantes que ejecutan labores de investigación. (p. 230)

Bou (2013) menciona sobre Coaching educativo:

“Es un espacio de aprendizaje basado en los procesos de aprender a aprender que incluyen la toma en consideraciones de cada individuo desde un punto de vista holístico que hace mención al ser humano tales como talento, cualidades, habilidades actitudes, competencias, paradigmas entre otros. Analizar cómo estos procesos influyen en las relaciones académicas, personales y profesionales que se dan dentro del ámbito educativo” (p, 12)

En el coaching educativo el tutor hace las veces de coach, este ayuda a sus estudiantes en la toma de decisiones, asimismo hace uso de la mayéutica y de la dialéctica para fomentar en sus coachees la búsqueda de la verdad. El coach ayuda a sus estudiantes a hacer uso de las herramientas y de los recursos para que mejore en sus conocimientos.

Sánchez y Boronat (2014) refiere que el coaching educativo es una estrategia formativa, una aproximación en forma de estrategia y sistema, la cual se encuentra ubicada en el ámbito educativo, orientada a los profesionales del ámbito educativo, en base a la escuela, colaborativa y orientada al aprendizaje de los estudiantes.

Estructura del coaching educativo

El Coaching educativo se encuentra direccionado a aquellos seres humanos entre las cuales se mencionarán a las familias, maestros, estudiantes que se encuentran inmersos en el desarrollo integral del estudiante con la finalidad de obtener mejores resultados en su aspecto académico y su ámbito personal. La estructura de la escuela propicia la participación de las familias en el proceso educativo de sus propios hijos involucrándoles como parte activa de su comunidad de su escuela. Por ello, es importante, seleccionar estrategias que ayuden a la participación y colaboración de los padres de familia.

La familia juega un papel importante en el desarrollo de los estudiantes, ya que junto con la escuela los forman en los diferentes aspectos personales y académicos. La labor del coach radica en orientar a los estudiantes en la construcción de sus propios conocimientos y a los padres como agentes que se encargan del cuidado de los hijos, y que ello involucra el cuidado, orientación y seguridad de sus hijos; ayudando a la escuela a concretizar sus conocimientos.

Coaching Directivo

Según Duhne, Garza y Quintanilla (2011), menciona que es la persona encargada o es aquel que los moviliza a la gente hacia una visión y del mismo modo maximiza el compromiso a los fines y objetivos de las organizaciones y sus estrategias, declara la misión las que define estándares y enmarca las tareas individuales o grupales dentro de la organización. El directivo que usa este estilo desarrolla su autoestima propio y de sus colaboradores, del mismo modo determinan por las que tiene una manera de dirigir de forma ordenada y precisando el qué, cómo y cuándo; marca el paso de acción acertada, da retroinformación a través de la evaluación periódica y el paso de acción da retroinformación a través de la evaluación enfocada en resultados. Es más efectivo cuando hay crisis y se necesitan directrices claras en una situación complicada, en especial en casos de emergencias. Se requiere cuando los cambios exigen una nueva visión y dirección clara y precisa, generalmente funciona cuando se trabaja en equipo de expertos o compañeros que puedan ser más capaces en sus áreas que el mismo director.

El Ministerio de Educación - MED (2017) mencionó que el Líder pedagógico, es decir el director está vociferado a ser un indiscutible entrenador, una gestión escolar prometedora o célebre es aquella que permite que cada uno de los integrantes orienten sus trabajos hacia la mejora de los aprendizajes en los estudiantes de sus instituciones educativas. El director, cumple un rol esencial como líder pedagógico al realizar el acompañamiento, concertando, motivando y promoviendo a que toda la comunidad educativa incorpore voluntades

compromisos y esfuerzos para alcanzar los compromisos de gestión emitidos por la Ministerio de Educación.

Las actividades de un líder pedagógico que tienen mayor impacto dentro de su gestión son: monitorear, acompañar y también evaluar el desempeño del personal docente que se encuentra a su cargo y la evolución de su propio desempeño directivo para implementar estrategias de mejora en bien de la comunidad educativa. Además, gestionar el desarrollo del currículo fomentando el trabajo en equipo con sus docentes promoviendo un clima favorable y óptimo para el proceso enseñanza aprendizaje. Además, es formular, monitorear y evaluar planes estratégicos de la institución.

Coaching Escolar

Gaetan (2012) refirió: “El coaching escolar es una actividad de acompañamiento orientada a desarrollar la reflexión de cara a una modificación del comportamiento y a optimizar el potencial del joven para controlar su escolaridad” (p. 30). Cuando hablamos de coaching educativo o coaching escolar, podemos afirmar que es una novedosa técnica que se busca insertar en el campo educativo, teniendo indicios que dicha disciplina ha tenido éxito en otros rubros.

El coaching es una disciplina, que tiene por objetivo resaltar y potencializar el talento del individuo, se puede mencionar que es un acompañamiento cuyo objetivo principal, es cambiar positivamente algunos hábitos, mejorándolos y canalizándolos para que puedan ser resaltados, cuando hablamos del coaching educativo, sabemos que ésta debe ser aplicada, en primer lugar por el líder pedagógico, que es el director de la organización educativa, logrando así que él pueda desempeñar su cargo de manera exitosa.

El coaching educativo, implica desarrollar las actividades, las habilidades profesionales, de la comunidad educativa, las organizaciones educativas normalmente tienen muchos problemas, por ello la carga del directivo es muy ardua y estresante, es por eso que con la inserción de esta técnica, se busca que

el director de las organizaciones educativas pueda conocer y poner en práctica las habilidades que posee.

Bou (2013) refirió: “El coaching educativo se puede definir como una disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje” (p. 12). El coaching educativo tiene como objetivo conseguir una metodología distinta en el ámbito educativo, pudiendo así intervenir en la mejora de la calidad educativa en nuestro país.

Por medio del coaching educativo abogamos por una educación distinta, la cual utiliza nuevas herramientas que conlleven a una educación con una visión distinta, dejando atrás los miedos y temores al cambio, sobre todo se requiere aplicar esta disciplina a la cabeza de la institución, ya que por medio de ella, se puede llegar a otros integrantes de la comunidad educativa, si el líder tiene la confianza en la técnica del coaching como una nueva disciplina de apoyo a la educación, esto quiere decir que se logrará los cambios esperados.

Las Fuentes del coaching educativo

Al respecto consideramos la propuesta de Bou (2013) quien considera tres fuentes principales que son: Psicología, Filosofía y Lingüística.

En cuanto a la fuente psicológica, se menciona que la psicología humanista tiene como objetivo el bienestar y desarrollo del hombre y ello es de gran importancia en la disciplina del coaching, en cuanto a la filosofía el coaching tiene como misión el ser acompañante y participar el proceso de aprendizaje del individuo y finalmente en la fuente lingüística se menciona que cuando hablamos no solo damos cuenta de lo que pensamos sino de la percepción que se ha tenido ante algún suceso o situación, ello se encuentra muy relacionado a la disciplina del coaching.

Asimismo, la particularidad del Coaching educativo reside en recobrar el potencial del ser humano para desarrollar su desempeño. Bou (2009). De esta forma acrecienta la autoestima de los estudiantes y por ende mejora su bienestar, generando entornos adecuados para los alumnos, mediante actividades acordes a este planteamiento. Es necesario considerar que la motivación influye significativamente en el ámbito socio afectivo de la persona, de tal forma que a mayor incentivo se puede obtener mejores resultados en las metas propuestas. Fajardo (2013)

En ese sentido, es necesario considerar a la motivación como una forma de inculcar los valores superiores, por consiguiente si se cuenta con docentes motivados se obtendrá conciencias críticas, las mismas que dentro del proceso enseñanza aprendizaje son un contingente que llevaran a la mejora de la calidad de los aprendizajes.

Características del coaching educativo

Martínez (2008) refirió que a partir del coaching educativo, el coaching forma un fabuloso sistema ecléctico y original de enseñanza-aprendizaje, teniendo como punto inicial a la educación superior.

Objetivos del coaching educativo

Al respecto consideramos Bou (2013) quien refiere los objetivos del coaching educativo son los siguientes: aumenta la capacidad del individuo ayuda que salga de su zona de confort y tome conciencia de los que puede lograr, lograr tener confianza en sí mismo para lograr resultados positivos, tener mayor empatía con los demás, tener mejor comunicación con los demás, tener confianza en lograr sus objetivos planteados y así poder ser líder de grandes masas.

El coaching educativo, tiene objetivo principal ayudar a todas las personas involucradas en el proceso de enseñanza aprendizaje, y que mejor manera de comenzar con el líder de dicha institución, buscando que él tenga una visión

distinta del mundo, y que ello pueda ser plasmado en su organización educativa y así poder desarrollar estrategias distintas, que nos lleve a cambios positivos.

Nos podemos dar cuenta que las fuentes del coaching son de gran importancia, ya que cada una de ellas hace mención hacia alguna parte de esta disciplina, no dejando de lado ninguno de los aspectos a trabajar, el coaching es un arte que poco a poco ha ido creciendo sobre todo en el mundo empresarial y por los buenos resultados obtenidos, es que se busca insertarlo en el ámbito educativo.

Competencias en Coaching Educativo

Al respecto consideramos la propuesta de Bou (2013) quien refiere las siguientes competencias: competencias aptitudinales: conocimientos, habilidades e inteligencia, competencias de personalidad, las cuales definan su carácter y su forma de ser, competencias relacionales, las cuales muestran el dominio en ambientes sociales y por último competencias técnicas.

Cuando hablamos de competencias sabemos que en el campo educativo, cualquier individuo que ejerza la docencia debe tener una serie de habilidades y cualidades entre las que destacamos: saber escuchar, saber ayudar, la paciencia, saber entender, comprender, tener siempre buen ánimo y sobre todo tener siempre mente positiva, para cualquier tipo de acontecimiento eso es de vital importancia.

Influencias en el Coaching

En el coaching existieron tres influencias: El construccionismo, la esencia del Zen y el coaching y su relación con el deporte.

Al respecto consideramos la propuesta de Ravier (2005) quien nos menciona que cada una de estas tres influencias es de vital importancia, como se menciona el constructivismo, está interesado en la parte filosófica, cada individuo tiene una manera distinta de pensar, la esencia del Zen, busca despertar dimensiones que solo viven en nuestra conciencia para que lo individuos reflexionen sobre sus vidas, como por ejemplo : sus actitudes, sus creencias,

ideologías, etc., y por último y no menos importante hablamos acerca de el coaching y su relación con el deporte, ya que la relación entre el entrenamiento y el coaching es de similitud, y es el origen de esta disciplina.

Tipos de Coaching

Al respecto consideramos la propuesta de Ferrer (2010) quien menciona los siguientes tipos de coaching: coaching personal o “life coaching”, el coaching ejecutivo, el coaching empresarial.

El Coaching personal o “life coaching” este tipo de disciplina esta netamente dirigida al ámbito personal, ya que ayuda en la ruptura de relaciones, a cambiar la vida que el individuo lleva y sobre todo a establecer nuevos objetivos. El coaching ejecutivo, este tipo de disciplina se da netamente para los directivos o gerentes de una organización, ayuda a potencializar a sus habilidades y sobre todo a afrontar nuevos retos laborales y finalmente el coaching empresarial es aplicable a las cuestiones operativas, ayuda al crecimiento de su organización, desde los directivos hasta los trabajadores.

Los diversos tipos de Coaching son disciplinas, la cual cada una de ellas tiene una función en los diversos ámbitos, tanto en el personal, como en el empresarial, actualmente esta disciplina es muy reconocida sobre todo el ámbito empresarial, ya que muchas organizaciones buscan la reestructuración organizativa y planificación de los sucesos, esto implica que el coaching ayude a los directivos de los negocios y a todo su personal.

Dimensiones de la variable coaching educativo

Para la presente investigación se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Habilidades del coach

Labrador (2008) refirió que las habilidades del coach del ámbito educativo son aquellas que se encuentran orientadas al desarrollo de las habilidades básicas las cuales son necesarias para el desempeño de las funciones administrativas y para realizar las actividades de gerente de una manera más efectiva. Las más comunes son: Habilidades teóricas, habilidades técnicas, habilidades emocionales.

El directivo logra a través del conocimiento del coaching, nuevas formas de pensar y ver su realidad y deja forma habitual de conducir a los docentes, para transformarse en un líder auténtico que oriente en el proceso de aprendizaje, facilitando el empoderamiento de los mismos. En tal sentido, debe ser un profesional creativo, con la capacidad de cambiar formas de pensar, de cubrir las necesidades básicas de los maestros, dispuestas a conseguir sus objetivos y emplear estrategias pertinentes y oportunas.

Competencias básicas de un coach directivo

Según la UNESCO (2006) se debe desarrollar las siguientes competencias básicas en un coach directivo:

Comunicación: El proceso de enseñanza aprendizaje se encuentra apoyado en el sistema de comunicación, por ello, el lenguaje del coach debe ser amable y estar de acuerdo con aquello que desea transmitir, ser accesible, tener una planificación, reglamentar la relación, de tal forma que el maestro, se sienta a gusto para expresar sus ideas.

Motivación integral: está relacionado con el aspecto afectivo, le corresponde al directivo brindar apoyo a los docentes en base al logro de las metas y objetivos de las instituciones. La motivación debe estar orientada a dar respuesta del motivo por la que los alumnos realizan determinadas actividades y no la forma como las ejecutan.

En el ámbito educativo es necesario que la motivación sea utilizada como una herramienta, que tenga el docente para lograr captar toda la atención del estudiante, cuando hablamos de motivación podemos decir que es un aspecto psicológico que está muy relacionado con el desarrollo del ser humano, ya que es un impulso que lleva al ser humano a realizar algún tipo de actividad.

Características del coach educativo

El coach educativo debe presentar las siguientes características como lo refirió Prizmic (2012) debe ser una persona sincera y honesta, tener capacidad de escucha, ser una persona asertiva, ayudar a fomentar la generación de las ideas, inspirar confianza acrecentando la autoestima de los demás, considerar a cada ser humano como único y comprender que tiene su propia forma de comprender la realidad, tener confianza en la potencialidad de las personas, fomentar la conciencia y la responsabilidad, alentar a la obtención de resultados favorables y tener conocimiento sobre sí mismo.

Las habilidades del coach

Dilts (2010) al respecto refirió que una de las habilidades más significativas que utiliza el coach es ayudar a las demás personas a definir y consolidar los objetivos. El coach se enfoca principalmente en la solución y orientación hacia los resultados, los objetivos forman una de las características principales de las técnicas que utiliza, es necesario que se fijen y definan bien los objetivos.

Es importante que el coach desarrolle habilidades para poder apoyar a los coachees y ayudarlos a desplazar su atención desde el problema que se les presenta hasta el estado deseado. Es necesario desarrollar una representación bastante sólida y rica en objetivos.

Dimensión 2: Actitudes del Coach

Labrador (2008) refirió la actitud del coach educativo es aquella en la cual ayuda a las demás personas de su entorno laboral a adaptarse de manera efectiva a cada uno de los cambios que suceden, asimismo cuida su relación con todos y cada uno de los colaboradores que forman parte de ella, de tal forma que se reafirme cada vez más como una verdadera comunidad de trabajo; una continuidad competitiva contractual, capaz de movilizar el máximo de iniciativas, energías y talentos de cada uno.

La importancia que tiene la actitud en el ámbito escolar, parte de la definición cuando se consideran que una actitud de calidad, implica ajustar las especificaciones de carácter institucional, tecnológico, y científico con las necesidades del tutorado.

Hollander (2011) el coaching educativo es una nueva forma de actitud a través del cual el directivo se transforma en un líder que ayuda a sus coachees, para que se desenvuelvan con total libertad en un ambiente armonioso y una alta motivación a la concretización de su objetivos.

Por lo expuesto anteriormente, el directivo es responsable de los resultados del proceso que dirige y de la gestión personal y profesional de los docentes. Es por ello que siempre debe mantener una actitud positiva para que de esta forma motive a los demás empleados a realizar adecuadamente su trabajo y lo hagan de una manera eficiente.

Actitudes específicas del coach educativo

Borja (2016) El coach educativo debe ejercer un liderazgo pedagógico con la finalidad de ser ente inspirador y ejemplo a seguir los sus subordinados, debe fomentar una conversación flexible e impregnada de respeto, propiciar la democracia, interesarse por los problemas institucionales y personales

conservando una distancia pertinente con el otro, tener autocontrol de sus emociones.

Es importante que toda persona que realiza la función de coach tenga en cuenta que debe ser motivo de inspiración, respeto y trabajar brindando apoyo permanente a los coachees para el desarrollo de sus diferentes habilidades y mejorando su autoestima en forma permanente.

Dimensión 3: Herramientas del Coach

Labrador (2008) manifestó que las herramientas del coach educativo vienen a ser las competencias técnicas que poseen, para poder dar a conocer el manejo de un gran número de recursos para utilizarlos en el momento indicado. Las herramientas por si solas no son útiles, debido a que cada intervención de coaching da respuesta a necesidades y objetivos que presentan los profesionales de la educación y se selecciona y se hace uso de alguna herramienta en base al momento.

Las relaciones interpersonales directas brindan beneficios significativos, generando conexiones personales y propiciando la confianza entre el director y sus colaboradores.

En una institución educativa es necesario conocer la información necesaria con la finalidad de realizar adecuadamente las labores. Es necesario tener conocimiento de las dificultades administrativas y académicas con la finalidad de poder fomentar un proceso sistemático, continuo y dinámico en la forma de comunicarse; para ello no se necesita modernos medios de comunicación, sino la buena disponibilidad de los superiores a participar en la comunicación.

Trabajo en conjunto

Dilts (2010) al respecto refirió que el coach realiza trabajos en forma mancomunada desarrollando la voluntad por el logro de los objetivos. Una de las

principales labores de un coach es ayudar a que sus coach desarrollen la autoestima motivándoles a practicar valores como el respeto, fiabilidad, la disciplina, la tolerancia, la empatía, entre otros. Asimismo, el coach debe ser fuente de motivación e inspiración constante lo cual permitirá que sus coachees lo vean como un modelo de persona y ejemplo a seguir.

Los coach generan en sus coachees el respeto, la confianza y la seguridad para emprender sus objetivos. El reconocimiento y la aceptación es precisamente lo que inspira a los clientes a seguir las enseñanzas y los consejos del coach. Es importante que el coach proporcione herramientas necesarias para que sus coachees puedan tener una gama de posibilidades y puedan dar solución a los problemas que se les presenten en su contexto inmediato.

1.2.2. Bases teóricas de la variable estilos de liderazgo directivo

Teorías del Liderazgo

DAlessio (2010) mencionó que “las teorías de liderazgo han dependido de diferentes métodos de verificación y que los modelos de liderazgo han dependido de diferentes métodos de medición” (p.39).

Asimismo, DAlessio (2010) también afirmó que estas teorías sobre liderazgo tratan de explicar los factores que influyen o se involucran en el inicio del liderazgo y en su desarrollo y consecuencias del mismo. Los modelos permiten ver la interacción entre las variables que son involucradas y son réplicas reconstruidas de las realidades, ambas teorías o modelos podrían ser útiles y que esto servirá para predecir o definir, en las investigaciones social y político, mejora el control y desarrollo y la aplicación del liderazgo (p.41)

Estas teorías y modelos pertenecen a cuatro generaciones del desarrollo del pensamiento del liderazgo y estas son los modelos: rasgos, conductual contingencia y transformacional.

Teorías de los rasgos del Líder

A lo largo de la historia los grandes líderes como Buda, Napoleón, Mao, Churchill entre otros han sido descritos en términos de rasgos por lo tanto estos se enfocan en las características personales del individuo. La teoría de los rasgos nace entre los años 1940 y 1950.

Aarón (2006) refirió que la teoría de los rasgos contemplado en el liderazgo es algo con lo que se nace, es decir es innato de la persona, se nace para liderar. Los líderes presentan características propias entre ellas se puede mencionar su personalidad sólida, los rasgos peculiares, sus características tanto físicas como intelectuales, su inteligencia, conocimientos, preparación constante, autoconfianza, autocontrol, control de emociones y la capacidad para lograr que lo sigan.

La búsqueda de atributo de personalidad sociales físicos o intelectuales de líderes de quienes no lo son se remontan a los primeros conceptos del liderazgo las cualidades y los rasgos de un líder deberían estar bien enmarcados y ser personas sociables, ambles meticulouso, emocionalmente estable y abierto a los cambios. Ello en la actualidad se tiene muy claro ya que los líderes según la teoría de los rasgos presenta características peculiares que permiten y motivan a los demás a seguirlos.

Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento surge entre los años 1940 y 1950 en la cual aseguran que a las personas que desempeñan cargos importantes se les puede enseñar a ser líderes y a comportarse como tales.

Aarón (2006) refirió que se puede enseñar a los administradores de los diferentes ámbitos a adoptar comportamientos de líder, las cuales se realizan a través de dos facetas: la primera referida a la consideración, la cual se encuentra brindada por la sensibilidad hacia los integrantes de su equipo y la estructura

inicial la cual se preocupa por las labores y las responsabilidades en el trabajo. Generalmente los líderes que tienen mayor consideración y responsabilidad logran realizar un mejor trabajo. Asimismo, otros estudios realizados demuestran que mientras más se preocupan las autoridades por las personas mayor productividad estos tienen.

Es importante que en el ámbito educativo los líderes sean personas que se esfuercen para que los empleados puedan sentirse cómodos, a gusto y agradecidos con la institución a la cual le prestan sus servicios para que de esta manera puedan mejorar su productividad, siendo ello ventajoso para la propia institución.

Definición de la variable Estilos de Liderazgo Directivo

Los estilos de liderazgo directivo son la forma particular en la cual el director asume su liderazgo en la vida institucional. De este estilo de liderazgo que adopte el director dependerá en gran medida alcanzar la escuela esperada. Sergiovanni (1984, citado en Chamorro, 2005) los estilos de liderazgo son los “aspectos predominantes en los directores. Aspectos que se denominan fuerzas, las cuales influyen en la vida de los centros y que se constituyen en una energía capaz de conducir al cambio.” (p.103). El estilo de liderazgo es el aspecto clave para el desarrollo institucional. La elección de una estilo de liderazgo favorable beneficiará al crecimiento institucional y los llevará a alcanzar cada una de las metas trazadas.

Por su parte Minedu (2013) refirió que el liderazgo directivo refiere que:

Toda institución educativa necesita liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. (p.12)

Es necesario que los directores de escuela tomen conciencia que el estilo de liderazgo predominante en ellos debe promover un escenario favorable para la concretización de cada uno de los planes educativos, motivando en todo momento a toda la comunidad educativa en el logro del desarrollo institucional. El líder directivo debe ser ejemplo vivo a seguir en forma permanente.

Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, Mejía (2009) refirieron que los estilos de liderazgo de los directores son aquellas formas en las que ejercen el liderazgo, los cuales los llevan a perseguir las metas institucionales trazadas. Son las interacciones que se realizan dentro de las organizaciones, con la finalidad de ir logrando uno a uno los objetivos establecidos en base al uso adecuado de las estrategias debidamente planificadas.

El estilo de liderazgo asumido por el líder educativo debe buscar la calidad de vida de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la motivación de los docentes, el bienestar educativo de los estudiantes y la satisfacción de los padres de familia y con ello lograr las metas que la institución educativa se trazó. Es necesario que el liderazgo que el director asuma sea el adecuado para que toda la comunidad educativa tenga voluntad y motivación para ayudar a alcanzar los objetivos y por consiguiente las metas institucionales.

Liderazgo

El termino de liderazgo desde hace mucho tiempo ha sido ampliamente utilizado en diferentes ámbitos de las organizaciones, pero casi nunca han sido definidos ni conceptualizados, al igual que otros temas han sido explicados por diferentes teóricos principalmente en los temas gerenciales y estos han logrado generalizar y manifestar una idea sólida que garanticen los principios fundamentales del tema tratado, el Liderazgo tiene como característica fundamental o está ligado al dominio y a la autoridad ejercida a través de una o más personas hacia un grupo de personas que conforman una sociedad y los factores de liderazgo y el rol de los directivos o del director diseñan que estos sean exitosos y que logren que las organizaciones a sus cargos cumplan metas u objetivos corporativos esperados.

Sin embargo, aunque otros teóricos tratan este fenómeno como debería ser o encaminar al liderazgo directivo, no brindan sinceridad a la hora de definir con terminología adecuada. Entonces trataremos de explicar tal como lo menciona Paez y Yepes (2004) el líder es aquel que por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas en su campo de acción donde se desenvuelve, en un tiempo dado logra inspirar generar confianza y credibilidad en su grupo de colaboradores generando compromisos para la obtención y lograr una visión institucional a través de estrategias, motivaciones y generar un ambiente admirable para dar ejemplo como elemento fundamental que es la gestión y de inspirar confianza para sus seguidores.

Son muchos los directivos de las instituciones u organizaciones que no tienen claro el rol del líder con los directivos, aparentemente pareciera que fueran iguales de ahí aparece una discusión contemporánea,, sin embargo sus orígenes se encuentra publicado en un artículo por Abrnh Zalenic en 1977 sostiene que mientras que los líderes son más dinámicos y creativos, las personas que tienen el control son más reactivos y se encuentran principalmente enfocados en brindar respuesta a las ideas de las décadas de los ochenta y los noventa muchos autores consideraron que había diferencias sobre estos conceptos.

Más tarde, diez años después tal como lo menciona Zalenick (1999) argumento sobre los conceptos claros y precisos y añade que los directores y los líderes son seres humanos distintos, los objetivos de los directivos emanan de las necesidades, por otra lado los líderes más bien adoptan una actitudes personal de manera activa con respecto a los objetivos, generan oportunidades y recompensas. Sus interrelaciones con los trabajadores y sus pares son estrechas, por otra parte los líderes asumen actitudes personales, las diferencias fundamentales generan una forma particular de encaminarse hacia los objetivos.

Según Palomino (2010) menciona sobre el liderazgo:

Es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. (p.21)

Según Robbins (2013) definió como la habilidad para en un grupo y dirigirlos hacia el logro de objetivos o un conjunto de metas. Las organizaciones necesitan un líder fuerte y firme y un manejo o una administración sólida para alcanzar una eficacia óptima en todas sus producciones de bien o de servicio, en la actualidad la sociedad requiere líderes que defiendan el status que elaboren una visión de futuro prometedor para las organizaciones y que inspiren confianzas en sus colaboradores para que logren esas visiones, además se necesitan gerentes que planifiquen estructuras organizacionales eficientes y que supervisen de manera asertiva las operaciones rutinarias.

Un líder no es forzado para ser un líder, éste requiere del apoyo de los colaboradores y son ellos que teniendo en cuenta tanto las aptitudes como las actitudes de una persona líder, lo escogen para guiarlos. Para ser líder no se requiere de un reconocimiento formal, debido a ello el estar en la situación de líder es la facultad para realizar la motivación al equipo de personas para alcanzar un objetivo.

El líder

Robbins (2013) hizo mención al líder que es una persona que ejerce sobre otras dentro de una organización gracias a la fuerza y virtud de su personalidad moral, es "el proceso de mover a un grupo o grupos en una dirección a través de medios no coactivos" y otros teóricos además entienden que el liderazgo es un proceso social complejo a través del cual una persona alcanza tener un alto grado de influencia en el grupo ya sea transformándolo para generar el cumplimiento de los objetivos, podemos entonces comprender el liderazgo como las habilidades

para influir sobre los demás sujetos que forman parte de su organización con objetivos en obtención del bien común y anteponiendo la confianza como base fundamental que práctica el liderazgo.

Martínez (2010) del mismo modo definió que los líderes tiene un espíritu autónomo que son conscientes de su libertad y los convierte en modelos para los demás, los líderes además empoderan a los demás para que se sientan capaces de lograr la excelencia.

La influencia del líder también viene dado por su carácter visionario menciona que los líderes son visionarios que les permite observar o visionar el futuro creando una organización o sociedad que llegaría a ser óptimos en su visión del futuro además influye por ser un inspirador que promueve la colaboración y construye equipos animados. Una parte esencial del liderazgo efectivo es poder dirigir y hacer uso adecuado de las conmociones y potenciar sentimientos positivos en la organización, es decir, crear repercusión. No puede obtenerse lo mejor de las personas y conseguir que las distribuciones prosperen sin tener en cuenta las emociones.

A partir del análisis del estilo de liderazgo de muchos directivos de todo tipo de grupos, los teóricos nos muestran que la repercusión del líder es un factor indispensable y necesario para su éxito.

Liderazgo directivo

El liderazgo directivo es aquel que lo ejecuta el director, este liderazgo debe de realizarse teniendo en cuenta una gama de valores y actitudes los cuales permitirán el ejercicio adecuado del liderazgo.

Minedu (2010) refirió que el:

Liderazgo directivo es la persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La

reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. (p.12)

Unesco (2006) refirieron que: el liderazgo directivo es arte de la conducción de seres humanos. Más adelante se aclarará por qué se indica que es “arte” y no “ciencia”. En estos términos, la definición de liderazgo cobra sentido hoy en día si se resuelve el siguiente problema: conducción presupone un “ir hacia” algún lado.

Según Palomino (2010) menciona sobre el liderazgo:

Es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo, que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. Un líder no es impuesto pero escogido. Para ser líder se necesita del apoyo de sus seguidores y son ellos que notando las aptitudes y actitudes de una persona líder lo escogen para guiarlos. Ser líder no significa necesariamente un reconocimiento formal, por lo tanto, 'estar en la situación de líder' es la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo. (p.21)

Cueva, Díaz e Hidalgo (2013) al respecto afirmaron que los líderes educativos se enfrentan a problemas álgidos los cuales son difíciles superarlos, pues para ello se requiere de los esfuerzos del líder y así buscar y alcanzar la mejora de la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas.

El liderazgo directivo es una forma de liderazgo en la cual el personaje principal son los directos, este líder se preocupa para que la vida dentro de la institución sea favorable, en todo momento el líder educativo busca mejorar la

calidad de la enseñanza aprendizaje. El liderazgo directivo puede ser evaluado a través de diferentes instrumentos con la finalidad que se realice una mejora sustancial del estilo de liderazgo que realiza el director.

Importancia del liderazgo directivo

Cueva, Díaz e Hidalgo (2013) al respecto refirieron que la importancia que tiene el liderazgo de los directivos radica en los elementos que ayudan a que la calidad educativa permita que su valoración tenga como resultado un asunto de interés general. El liderazgo del director debe modificarse a medida que la institución se desarrolla y va alcanzando madurez.

La importancia del liderazgo radica en la forma en que el líder conduce a sus trabajadores al logro de los objetivos, este liderazgo asume de una manera eficaz y eficiente la vida institucional. Es importante que el líder promueva en las instituciones educativas una educación de excelencia en la cual se da prioridad de manera principal al desarrollo de las competencias básicas, al desarrollo de la capacidad de razonar, a la formación integral donde prime la ciudadanía y tenga en cuenta la globalización.

Liderazgo y educación

La educación hoy en día está presente en múltiples momentos y ámbitos de nuestra realidad insertándose de manera gradual y óptima y de diversas formas con los diferentes niveles de nuestra actividad y compromiso diario. Ahora bien, el acto de que lo educativo tenga o quisiera tener presencia en diferentes actos o escenarios de nuestra faceta vitales no es posible y necesario que esto implique o mantenga con todos aquello un adecuado engranaje, en ocasiones el entramado que se produce al intentar relacionar un caso o materia con el ámbito de la educación, lejos de genera resultados valiosos proyecta bajo análisis de que aportan muy poco a la reflexión y a la práctica pedagógica que en algunas ocasiones suelen ser meramente teóricas.

El liderazgo está muy presente en nuestra realidad en nuestro contexto diario y se muestra por doquier ya sea como motivo o consecuencia del estados de cosas que preocupan en las diversas situaciones al que día a día se enfrentan y que se desearía conservar, mejorar y visualizar como reto y cuya presencia observamos cómo necesaria, es clara pero compleja la temática del líder, el cual es constatable y relevante mente vigente.

Para comprender bien el tema de liderazgo y educación Argos (2014) menciona que debemos tocar el tema y hacernos las siguiente interrogante ¿desde que plano deberíamos contemplar el asunto: desde el ser o desde el del deber ser? ¿Es de un análisis flojo o es que otro que pretende ir más allá y trata de romper los esquemas del aquí y del ahora y que pedagógicamente se nos gustaría potencialmente adecuarlo? El mismo teórico asevera que existe una disyuntiva y que genera otras interrogantes y esto a su vez nos conlleva a la siguiente que podríamos construir enunciados educativos valiosos desde cualquier planteamiento existente sobre el liderazgo entonces liderazgo y educación siempre han de ir de parejos entonces ¿cuál sería el papel del docente lidera o educar?“El binomio liderazgo educación se convierte en pertinente y relevante en cuanto a que pueda generar una reflexión pedagógica amplia y profunda acerca de la posibilidad de que el liderazgo pueda tener en diferentes ámbitos o contextos de proyección vinculados con lo educativo.....”

Cambio y liderazgo

Para Launer, (2010) el Líder es un coaching debe ayudar detectar y formar líderes, porque a partir de este punto será posible propagar no solamente una innovación si no también una filosofía de cambio. En una organización o un grupo de personas, el líder se convertirá en una necesidad porque es precisamente el quien iniciara cualquier intento de toma de decisión y tiene que saber hacerlo en una dirección adecuada o correcta además será quien tenga la capacidad de motivar a los ayudantes y crecer emocionalmente junto con ellos y desarrollar su autenticidad influir en los otros para lograr sus objetivos. El líder debe tener un aclara visión de sus objetivos para ello debe conocer y tener identificado a sus

talentos del mismo modo a las que sean poco talentosos o limitados para con el objetivo de reafirmar propósitos. El líder además debe desarrollar autoconciencia que les permitirá influir en los demás evitando manipulaciones e influencias de la integridad moral y la capacidad de tener en cuenta la ecología de sus actos, es decir, las consecuencias positivas y negativas para el los demás y el entorno.

Madrigal (2011) sostiene que el Liderazgo es la acción de influir en los demás; actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados y grupos para lograr los objetivos deseados, en virtud de suposición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes.

En tal sentido, el liderazgo es el punto de partida para lograr una buena gestión, cada líder expresara un estilo de liderazgo, fuente de poder y diversas ideologías, al respecto Madrigal (2005) afirma que el estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en experiencias, el género, la educación y la capacitación, y es el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias.

El liderazgo como proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas tiene algunas implicaciones importantes:

Dimensiones de la variable estilos de liderazgo directivo

En esta variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Estilo Democrático

Colino (2014) refirió que el liderazgo democrático es aquel en el cual prima la participación activa de todo el equipo. El líder, permite y facilita el diálogo entre

los integrantes de su equipo para que, se llegue a la mejora de las conclusiones. Es por ello que se le denomina liderazgo democrático o participativo.

Gracias a esta definición se puede destacar que este estilo de liderazgo es contrario al autocrático, en el cual el líder toma las decisiones a título personal sin necesidad de consultar a su equipo. El estilo de liderazgo democrático es el que mejores resultados ha brindado a las instituciones durante las últimas décadas.

Soto (2010) refirió que el liderazgo democrático es aquel que promueve la participación activa de toda la comunidad, asimismo, permite que los trabajadores tomen decisiones serias acerca de sus funciones y posean las competencias suficientes para tomar decisiones. Los empleados pueden realizar opiniones, no se centran únicamente en recibir indicaciones, y de hecho alienta su participación.

Reyna (2016) afirmó que el estilo de liderazgo democrático es aquel que prioriza la participación activa de todo el equipo. El líder democrático promueve el diálogo entre los integrantes de su equipo para en forma conjunta lleguen a la resolución de la problemática y a un consenso. Es por ello que se le denomina liderazgo democrático o participativo.

El liderazgo democrático es el estilo de liderazgo en el cual el líder junto con los demás integrantes de su equipo ayudan a dar solución a los problemas que se les presenten en forma conjunta y ello estimula el sentimiento de pertenencia al equipo y a la institución, asimismo genera vínculos de amistad y compañerismo entre cada uno de los integrantes del equipo incluyendo al líder. El líder democrático se esfuerza para que su grupo de trabajo se desarrolle en forma adecuada y pueda ir superándose cada vez más.

Características del liderazgo democrático

Colino (2014) al respecto afirmó que el líder democrático es aquel que busca la participación activa de todos los integrantes del equipo o grupo, demuestra

gratitud y respeto a las opiniones del grupo , respeta y considera a cada uno de los integrantes , el objetivo principal es llegar a obtener el bien del grupo, posee una escucha activa considerando cada una de las opiniones, reparte trabajosa otros y confía en la capacidad de su equipo de trabajo, brinda ayuda y orientación oportuna.

El liderazgo democrático presenta características muy significativas puesto que permite a cada uno de los integrantes del equipo a participar en forma activa involucrándose responsablemente en su trabajo, asimismo se siente identificado con su centro laboral y ello genera que se esfuerce por alcanzar los objetivos y metas organizacionales. El líder democrático es agradecido con los aportes de los participantes y aplaude su participación activa, comprende que cada idea es importante escucharla y evaluarla para tomarla en cuenta en la solución de los problemas institucionales.

Dimensión 2: Estilo Autocrático

Colino (2014) afirmo que el liderazgo autocrático es aquel en el cual el líder posee poder absoluto sobre empleados. El uso de este estilo de liderazgo genera ausentismo y rotación de personal, asimismo no brinda beneficios a la creatividad ni al trabajo en conjunto, debido a ello los beneficios laborales en grupo se pierden.

Castillo (2015) al respecto afirmó que el estilo de liderazgo autocrático es aquel en el cual existe a un líder que manda y gobierna al grupo, es decir, tienen sus subordinados los cuales deben obedecer a ciegas aquello que les indica.

El liderazgo autocrático tiene a los empleados sometidos, ello genera que no tenga deseos o voluntad para comprometerse con su trabajo y con la institución en la que labora. Los empleados solamente realizan las actividades que se les encomiendan y no se esfuerzan por realizar otras por el temor a que los reprendan o por la falta de voluntad.

Codoñer y García (2013) al respecto sostuvieron que el liderazgo autocrático es aquel en el cual prima el miedo, siendo este un poderoso motivador, es innegable que a través del miedo se logre que los empleados realicen su trabajo, pero no se puede dejar de lado que los resultados obtenidos de esa manera traen consigo costos ocultos, entre los cuales encontramos la rotación de los empleados, demandas y, lo peor es que cuando este líder se aleja se lleva consigo todo el cúmulo de conocimientos ya que no enseñó ni compartió.

Este estilo de liderazgo es aquel estilo que no toma en cuenta la opinión de los empleados y ello puede convertirse en frustrante y estresante, asimismo la comunicación es muy escasa debido a que el líder solo da órdenes y los subordinados deben ejecutarlo sin realizar ninguna apreciación u opinión, por otro lado también genera miedo, malestar e incomodidad al grupo produciendo en ciertos momentos ausentismo y carencia de motivación.

Características del liderazgo autocrático:

Colino (2014) afirmó “El líder toma todas las decisiones. Es el único que posee la información. No participación o discusión del grupo. No delega responsabilidades. Fija los objetivos que se han de cumplir. Administra premios y castigos.” (p.17). Este estilo de liderazgo posee características particulares las cuales consisten en que el líder es el único que tiene la capacidad de poder tomar decisiones, no permite la participación activa de su equipo de trabajo ya que se considera dueño de la verdad y no admite que otros organicen responsabilidades, la única misión de los trabajadores es ejecutarlas. Este líder administra con facilidad los premios y los castigos y se complace en ejecutarlos.

El líder autocrático no permite la participación activa de los empleados, generando con ello malestar e incomodidad ya que controla todos los procesos, se convierte en un supervisor por excelencia y genera miedo a su equipo, lo cual lleva a la rotación continua de los empleados y disminuye la motivación lo cual es perjudicial para la institución. .

Dimensión 3: Estilo Transformacional

Colino (2014) El liderazgo transformacional se inicia con MacGregor, Burns y Bennis, que son los que describieron una gama de cualidades que forman un tipo de liderazgo organizacional el cual se empezó a valorar más en las diferentes organizaciones. El liderazgo transformacional es un proceso en el cual el líder y empleados tratan buscar alcanzar cada uno de los objetivos institucionales hasta la concretización de las metas institucionales y, para ello, es necesario obtener un alto nivel de motivación y moral. Este estilo de liderazgo se centra en el ser humano el cual hace posible los resultados.

Cardona (2005, citado en Gonzales, Gonzales, Ríos y León, 2013) expresaron que el liderazgo transformacional es aquel que atrae y motiva a las personas. El líder transformacional no se conforma, es visionario, tiene la capacidad de apreciar todo el proceso, presenta una visión de los objetivos de vida, presenta en forma permanente actitud positiva, etc. (p. 360).

Leitwood (1999, citado en Gonzales, Gonzales, Ríos y León, 2013) señalaron que el liderazgo transformacional es el más adecuado para ser ejecutado en las instituciones educativas. Este liderazgo brinda motivación a los empleados para realizar actividades extras, generando cambios en los grupos, y voluntad para realizar n trabajo adecuado.

El liderazgo transformacional es una manera de desarrollo de una institución, el cual permitirá al líder realizar una planificación en su trabajo en equipo y alcanzar los objetivos trazados, el líder sabe que el éxito institucional depende tanto del crecimiento como del desarrollo de los empleados y se esfuerza por ser ejemplo vivo y motivación constante para los empleados.

Características del liderazgo transformacional:

Colino (2014) en el liderazgo transformacional se toma en cuenta al empleado como persona con sentimientos, emociones, necesidades y potencialidades. Se

brinda estímulos al empleado y se permite su participación aportando a través de sus ideas.. El empleado posee sentimiento de pertenencia a la institución y por consiguiente a los logros institucionales.

Del Valle (2012) refirió que la aplicación de este tipo de liderazgo a la escuela (Leithwood y Steinbach, 1993) se encuentra basado en tres constructos e, ente los cuales se señalarán: la habilidad del directivo para generar el funcionamiento colegiado; el logro de metas organizacionales, y la generación de una zona de desarrollo próximo para el directivo y para sus trabajadores. La evidencia de este estilo de liderazgo se halla, en los medios que los directivos utilizan para fomentar soluciones a la problemática escolar.

El liderazgo transformacional estimula a los empleados a realizar un trabajo adecuado, debido a que se encuentran estimulados para realizarlo de manera óptima y de calidad. Los empleados que tienen líderes transformacionales se comprometen con el logro de los objetivos y metas institucionales y apuestan por los intereses del grupo. El liderazgo transformacional se basa en la parte humana del empleado y lo considera como tal, logrando con ello cambios sustanciales en la conducta de los empleados ya que se hacen solidarios y mejoran la interrelación con el grupo.

Dimensión 4: Estilo Estratégico

Colino (2014) El liderazgo estratégico es un abordaje pragmático liderazgo, es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una VISION, una MISION y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. Éste parte de los resultados que se desean lograr hacia los conceptos.

Worden (2003, citado en Fierro, 2014) refirió que el liderazgo estratégico es una competencia intangible la cual da lugar a un diferencial de capacidad central en una institución. Este estilo de liderazgo inmiscuye y considera a la institución como un todo y su relación con su contexto, esta recae en la alta

gerencia la labor de poder realizar la implementación y su y ejecución. El liderazgo estratégico contempla la ideología que tiene la organización, su identidad, su misión, su visión y es vista desde el exterior con la finalidad de realizar las diferencias de las competencias básicas.

Rowe (2001, citado en Fierro, 2014) refirió que el liderazgo estratégico es una habilidad para poder influir en los demás para que en forma voluntaria se tomen decisiones con la finalidad de incrementar la viabilidad de la organización en un largo plazo y que al mismo tiempo se conserve una estabilidad económica en a corto plazo.

El liderazgo estratégico programa estrategias impactantes para la concretización de las metas a largo plazo con la finalidad de lograr mejoras en cuanto a la durabilidad, desarrollo y viabilidad de la organización. Cuando una institución persigue cambios en las estrategias, estas se rodean de líderes con capacidad de sumir los cambios y transformaciones. Si se realiza adecuadamente este estilo de liderazgo beneficiaría a los trabajadores, clientes, y todo aquel que se encuentre inmerso dentro de la institución ya sea de manera directa o indirecta. .

Pensamiento del liderazgo estratégico

Beatty y Hughes (2005, citado en Fierro, 2014) refirieron que la forma de pensar que asume liderazgo estratégico se encuentra enfocado a la visión de aquello que una organización debe tener, hacia dónde va, y el comprender nuevos desafíos y oportunidades que se afrontan.

El liderazgo estratégico busca realizar cambios favorables y estratégicos en beneficio de la institución. Debido a ello un líder estratégico siempre busca generar nuevas estrategias en coordinación con los integrantes de su equipo y con los demás líderes. En este liderazgo estratégico se encuentran involucrados los diferentes equipos es por ello que a este estilo de liderazgo se le atribuye la denominación de liderazgo colaborativo.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

Moreno (2013) lo describe como:

Está centrado en presentar las razones teóricas que justifican la investigación, vale decir, señala todos los conocimientos que brindará el estudio sobre el objeto investigado. Cabe precisar que en una investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Una vez justificada la investigación, es necesario plantear las limitaciones dentro de las cuales se realizará –por supuesto no toda las investigaciones tienen las mismas limitaciones, puesto que cada estudio es particular. (p.4).

En este contexto, la presente investigación permitirá enunciar los principales conceptos que involucran a las variables Coaching Educativo y Liderazgo Directivo, enunciado la principales teóricas, siendo un material de referencia sobre el tema tratado.

1.3.2. Justificación Metodológica

Moreno (2013): Indica las razones que sustentan un aporte por la creación o utilización de modelos e instrumentos de investigación. (p.53).

En este contexto, en cuanto a la metodología utilizada y los instrumentos aplicados; habiendo sido validados y sometidos a confiabilidad, podrán ser utilizados en otras investigaciones similares, además de permitir un diagnóstico inicial en cuanto al estado de las variables administrativas estudiadas.

1.3.3. Justificación Práctica

Moreno (2013), lo explica como:

En este ítem indica la aplicabilidad de la investigación, su proyección de la sociedad, quienes se benefician de ésta, ya sea un grupo social o una organización. Otros autores sostienen que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o por lo menos pone estrategias que, de aplicarlas contribuirían a resolverlo, vale decir, explicar por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivaran de ella. (p.15).

En este contexto los sus resultados van a poder determinar la relación directa que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo directivo, en el ámbito educativo, actualmente, en las organizaciones educativas se busca la calidad educativa , teniendo como objetivo que la educación sea para todos, nadie se queda sin estudiar y ello se logra teniendo presente que la gestión de las personas en las instituciones educativas contribuye significativamente; siendo así, enfoques modernos como el Coaching y el Liderazgo directivo como variables administrativas de gestión son necesarios potenciarlos.

1.4. Problema

1.4.1. Formulación del problema.

Problema general.

¿Qué relación existe entre el Coaching Educativo y los Estilos de Liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?

Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Democrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Autocrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Estratégico en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Transformacional en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y los Estilos de Liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Coaching Educativo y los Estilos de Liderazgo Directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1

Definición conceptual de coaching educativo

Bou (2013) refirió que el coaching educativo:

Es un espacio de aprendizaje basado en los procesos de aprender a aprender que incluyen la toma en consideraciones de cada individuo desde un punto de vista holístico que hace mención al ser humano tales como talento, cualidades, habilidades actitudes, competencias, paradigmas entre otros. Analizar cómo estos procesos influyen en las relaciones académicas, personales y profesionales que se dan dentro del ámbito educativo” (p, 12)

Variable 2

Definición conceptual de estilos de liderazgo directivo

Los estilos de liderazgo directivo son la forma particular en la cual el director asume su liderazgo en la vida institucional. De este estilo de liderazgo que adopte el director dependerá en gran medida alcanzar la escuela esperada. Sergiovanni (1984, citado en Chamorro, 2005) los estilos de liderazgo son los “aspectos predominantes en los directores. Aspectos que se denominan fuerzas, las cuales influyen en la vida de los centros y que se constituyen en una energía capaz de conducir al cambio.” (p.103). El estilo de liderazgo es el aspecto clave para el desarrollo institucional. La elección de una estilo de liderazgo favorable beneficiará al crecimiento institucional y los llevará a alcanzar cada una de las metas trazadas.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Coaching educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Habilidades del coach	Habilidades cognitivas	1,2,3	1. Nunca	<i>Óptimo</i>
	Habilidades operativas	4,5,6	2. Casi Nunca	(90-120)
	Habilidades emocionales	7,8,9	3. A veces	<i>Medio</i>
Actitudes del Coach	Escucha activa	10,11,12	4. Casi siempre	(57-89)
	Asertividad	13,14,15	5. Siempre	<i>No Óptimo</i> (24-56)
Herramientas del Coach	Comunicación efectiva	16,17,18		
	Empoderamiento			
	Comunicación interpersonal	19,20,21,22		
		23,24,25		

Nota: Adaptado de Reyes Flores (2012)

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Estilos de Liderazgo Directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Democrático	Capacidad de escucha	1	1. Casi Nunca	Alto
	Participación	2	2. Muy pocas veces	(90-120)
	Toma de decisiones	3	3. Algunas veces	Medio
	Motivación	4	4. Casi Siempre	(57-89)
Autocrático	Dirección	5	5. Siempre	Bajo
	Toma de decisiones	6		(24-56)
	Participación	7		
	Obediencia	8		
Transformacional	Carisma o influencia idealizada	9,10		
	Inspiración	11,12		
	Estimulación intelectual	13,14		

Estratégico	Consideración	15,16
	individualizada	
	Pensamiento estratégico	
	Actitud estratégica	
	Intensión estratégica	
Democrático	Evaluación estratégica	
	Capacidad de escucha	17,18
	Participación	19,20
	Toma de decisiones	21,22
	Motivación	23,24

Nota: Adaptado de Paz y Zamora (2014)

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

2.4. Tipo de estudio

La siguiente investigación se desarrolló bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación aplicada con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo.

Ortiz (2012) refirió que la investigación es aplicada:

La investigación aplicada, pragmática o tecnológico, tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad. En este sentido, su función orienta a la búsqueda de fórmulas que permitan aplicarlos los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios (p.38).

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada y de nivel Correlacional. En referencia a los estudios de nivel correlacional, Hernández, et ál. (2014) afirmaron que “ tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categoría o variables en una muestra o contexto en particular”(p.93).

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, Murillo y Martínez (2011) definió el enfoque cuantitativo como: “En el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser objetiva y este estudio sigue un patrón predecible y estructurado, utiliza la lógica y el razonamiento deductivo” (p.33).

El método utilizado en esta investigación fue el hipotético deductivo, León (2012) refirió que: “El método hipotético-deductivo es según muchos epistemólogos el método propio de la ciencia. Se puede decir que a una elementos de los métodos inductivos y deductivos, aunque con características y formas propias” (p.41).

2.5. Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada” (p.189).

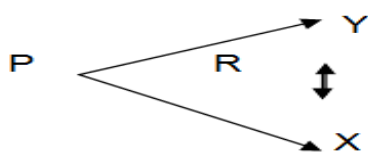
Alfaro (2012) “La investigación es no experimental cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental” (p.20).

Igualmente es de nivel correlacional, al respecto Cazau (2006), refiere que: “La investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los

mismos sujetos. Más concretamente, buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están). En otros términos, los estudios correlacionales pretenden ver cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí (o si no se relacionan) (p.27).

Siendo correlacional, el esquema del diseño sería el siguiente:

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población.

X: Variable Coaching educativo.

Y: Variable Estilos de Liderazgo directivo

R: Relación

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Constituido por 218 docentes de las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

2.6.2. Muestra

La presente investigación se consideró el total de la población es decir 218 docentes.

Criterios de inclusión y exclusión

Al considerarse toda lo población no aplica

2.6.3. Muestreo

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Angulo (2012) determinó que:

Es importante señalar que la información obtenida deberá de reunir aspectos relacionados con el trabajo de la obtención, análisis y presentación de la información. Por lo tanto serán utilizadas las diferentes técnicas en la recolección de datos, también el tratamiento y el análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida y con motivo de la investigación. (p.1).

La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta.

Encuesta

Trespalacios (2015) “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.” (p.96)

2.7.2. Instrumentos

El instrumento utilizado en este estudio fue el cuestionario Borda, Tuesta y Navarro (2014) afirmaron que para la recolección de datos se emplean los formularios o cuestionarios, siendo estos “documentos impresos, organizados de manera que faciliten la obtención de datos sobre variables que se estudian para dar respuesta al problema de investigación por medio de preguntas estructuradas (cerradas), preguntas no estructuradas (abiertas), escalas Likert u otras”. (p.63)

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Coaching educativo.

Autor: Nilo Teófilo Reyes Flores adaptado por el investigador

Año: 2016

Objetivo: Evaluar el Coaching educativo en sus dimensiones de Habilidades del coach, Actitudes del coach, Herramientas del coach

Población: Adultos mayores de edad.

Número de ítem: 24

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Óptimo (90-120) Medio (57-89) No Óptimo (24-56).

Ficha Técnica:

Nombre Del Instrumento: Estilos de Liderazgo Directivo.

Autor: Arana Agüero y Coronado Tarrillo, adaptado por el investigador.

Año: 2016.

Objetivo: Identificar el liderazgo directivo en sus estilos de Democrático Autocrático Transformacional Estratégico.

Población: Adultos mayores de edad.

Número de ítem: 24.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Alto (90-120) Medio (57-89) Bajo (24-56).

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.

Prueba hipótesis: Para Torres, (2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p.12).

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series” (Ávila, 2010, p.225).

2.8.1. Validez y Confiabilidad

Hernández et al (2014) refirió:

La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud. Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. (p.127).

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Joaquin Vértiz Osos	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos.

Quero (2010) definió a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede

tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. (p.227).

Tabla 4

Confiabilidad Cuestionario de Coaching educativo

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	24

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad Estilos de Liderazgo Directivo

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	24

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

2.9. Aspectos éticos.

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. RESULTADOS

4.1. Descripción

Tabla 6

Estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017

Estilo de Liderazgo	%	Población
Democrático	30%	66
Autocrático	12%	26
Transformacional	40%	87
Estratégico	18%	39
Total		218

Fuente: Cuestionario de Estilos de Liderazgo (Anexo 2)

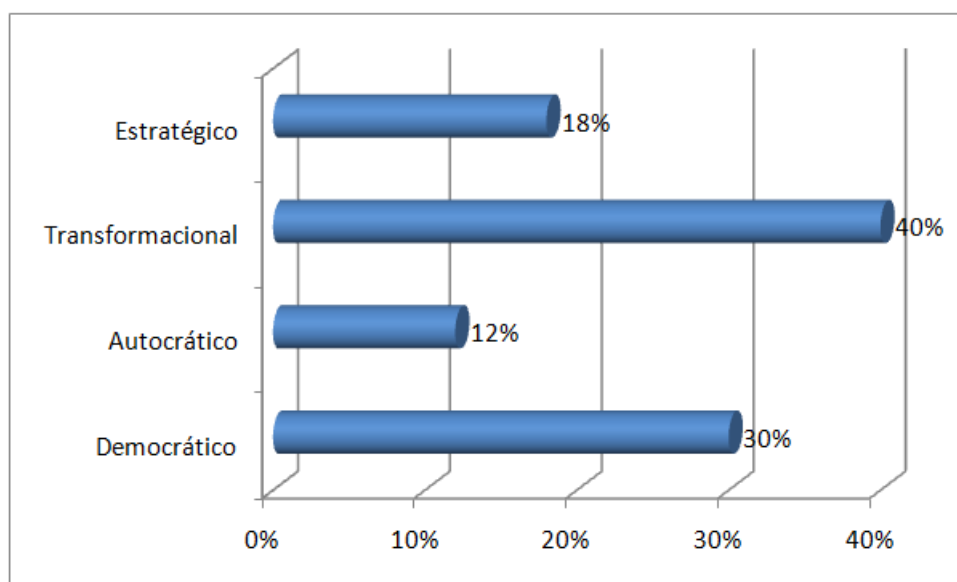


Figura 1. Diagrama de frecuencias de la distribución de la Población según estilos de liderazgo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el estilo de liderazgo predominante en los directivos es el transformacional (40%), seguido del democrático (30%), seguido del estratégico en un (18%) y el autocrático en un (12%)

Tabla 7

Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017.

		Liderazgo Transformacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Coaching educativo	No óptimo	5 5,7%	2 2,3%	0 0,0%	7 8,0%
	Medio	0 0,0%	21 24,1%	0 0,0%	21 24,1%
	Óptimo	0 0,0%	7 8,0%	52 59,8%	59 67,8%
Total		5 5,7%	30 34,5%	52 59,8%	87 100,0%

Fuente: Cuestionario de Coaching y Liderazgo Directivo (Anexo 2)

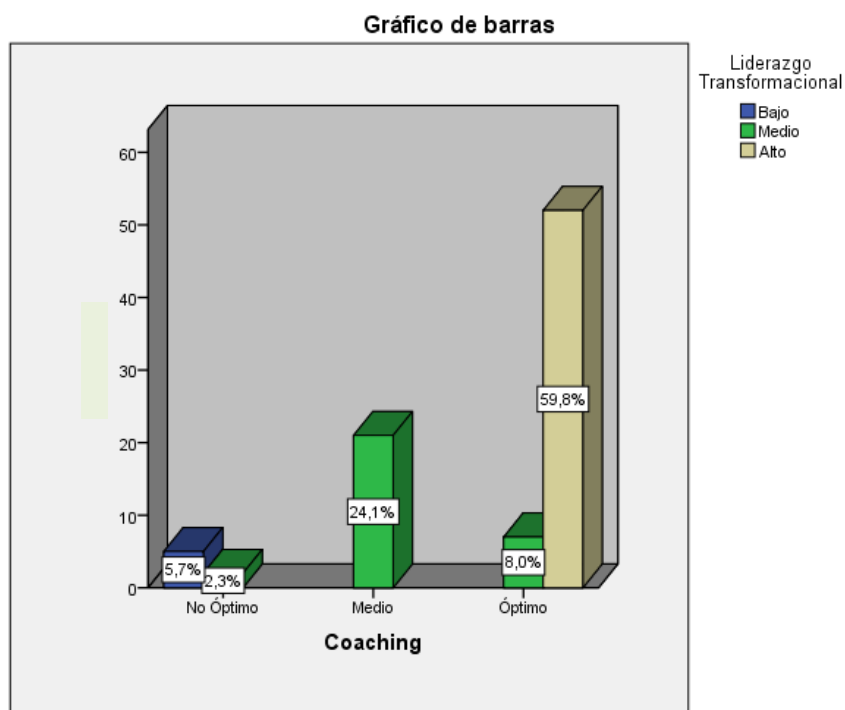


Figura 2. Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo transformacional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Coaching en un nivel de no óptimo, el 5.7% de directivos presenta un nivel bajo en su estilo de liderazgo transformacional, por otro lado, el Coaching en un nivel de medio, el 24.1% de directivos presenta un nivel medio en su estilo de liderazgo transformacional,. Así mismo, el Coaching en un nivel de óptimo, el 59.8% de directivos presenta un nivel alto en su estilo de liderazgo transformacional.

Tabla 8

Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017.

		Liderazgo Democrático			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Coaching educativo	No Óptimo	4 6,1%	0 0,0%	0 0,0%	4 6,1%
	Medio	0 0,0%	14 21,2%	4 6,1%	18 27,3%
	Óptimo	0 0,0%	1 1,5%	43 65,2%	44 66,7%
Total		4 6,1%	15 22,7%	47 71,2%	66 100,0%

Fuente: Cuestionario de Coaching y Liderazgo Directivo (Anexo 2)

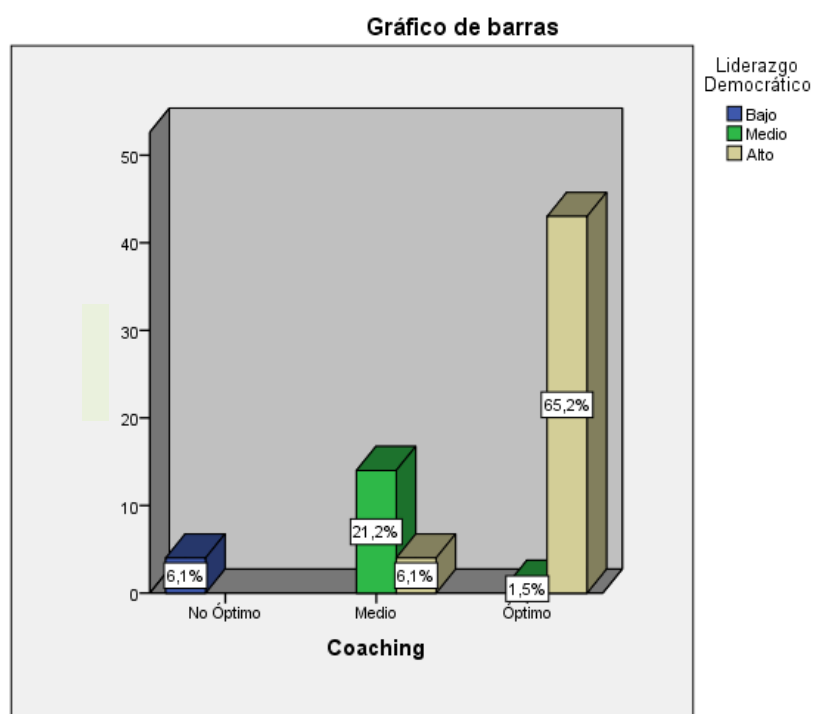


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo democrático

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Coaching en un nivel de no óptimo, el 6.1% de directivos presenta un nivel bajo en su estilo de liderazgo democrático, por otro lado, el Coaching en un nivel de medio, el 21.2% de directivos presenta un nivel medio en su estilo de liderazgo democrático. Así mismo, el Coaching en un nivel de óptimo, el 65.2% de directivos presenta un nivel alto en su estilo de liderazgo democrático.

Tabla 9

Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017.

		Liderazgo Estratégico			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Coaching educativo	No Óptimo	3 7,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 7,7%
	Medio	0 0,0%	17 43,6%	0 0,0%	17 43,6%
	Óptimo	0 0,0%	3 7,7%	16 41,0%	19 48,7%
Total		3 7,7%	20 51,3%	16 41,0%	39 100,0%

Fuente: Cuestionario de Coaching y Liderazgo Directivo (Anexo 2)

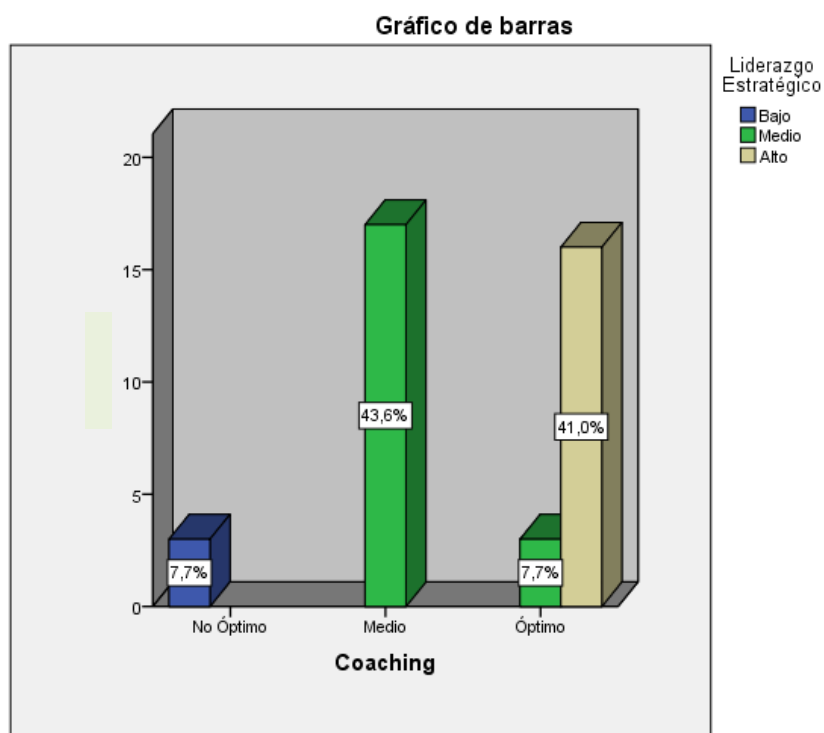


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo estratégico

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Coaching en un nivel de no óptimo, el 7.7% de directivos presenta un nivel bajo en su estilo de liderazgo estratégico, por otro lado, el Coaching en un nivel de medio, el 43.6% de directivos presenta un nivel medio en su estilo de liderazgo estratégico. Así mismo, el Coaching en un nivel de óptimo, el 41% de directivos presenta un nivel alto en su estilo de liderazgo estratégico.

Tabla 10

Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017.

		Liderazgo Autocrático			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Coaching educativo	No Óptimo	1 3,8%	3 11,5%	0 0,0%	4 15,4%
	Medio	0 0,0%	4 15,4%	7 26,9%	11 42,3%
	Óptimo	2 7,7%	3 11,5%	6 23,1%	11 42,3%
Total		3 11,5%	10 38,5%	13 50,0%	26 100,0%

Fuente: Cuestionario de Coaching y Liderazgo Directivo (Anexo 2)

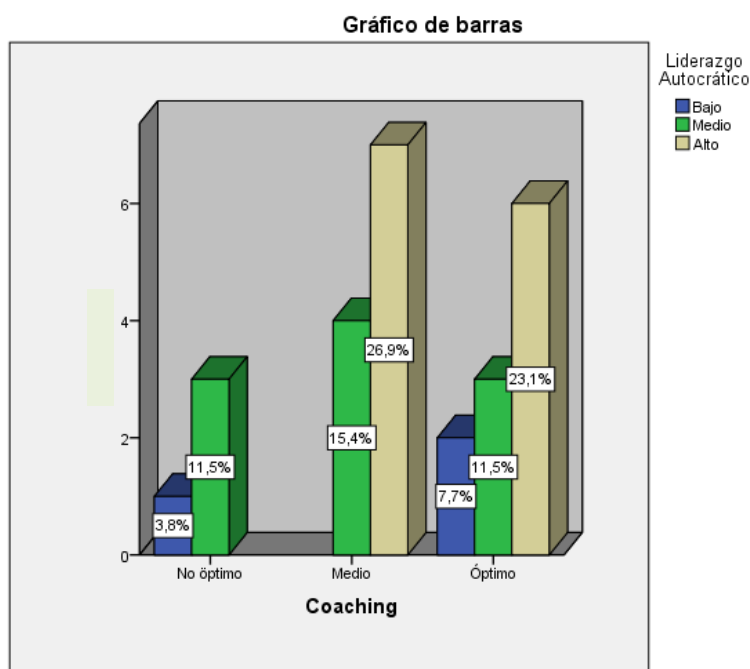


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del Coaching educativo y el liderazgo autocrático

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Coaching en un nivel de no óptimo, el 3.8% de directivos presenta un nivel bajo en su estilo de liderazgo autocrático, por otro lado, el Coaching en un nivel de medio, el 15.4% de directivos presenta un nivel medio en su estilo de liderazgo autocrático. Así mismo, el Coaching en un nivel de óptimo, el 23.1% de directivos presenta un nivel alto en su estilo de liderazgo autocrático.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el Liderazgo Democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo Democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 11

Correlación Coaching educativo y el liderazgo democrático

Correlaciones			
		Liderazgo Democrático	Coaching
Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	66	66
Coaching	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	66	66

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 2, UGEL.05-2017

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 12

Correlación Coaching educativo y el liderazgo autocrático

Correlaciones			Liderazgo Autocrático	Coaching
Rho de Spearman	Liderazgo Autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,172
		Sig. (bilateral)	.	,400
		N	26	26
	Coaching	Coeficiente de correlación	,172	1,000
		Sig. (bilateral)	,400	.
		N	26	26

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.400 > 0.01$, no se rechaza la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 13

Correlación Coaching educativo y el liderazgo estratégico

		Correlaciones	
		Liderazgo Estratégico	Coaching
Liderazgo Estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Coaching	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Hipótesis Nula

No Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación Coaching educativo y el liderazgo Transformacional

Correlaciones			Liderazgo Transformacio nal	Coaching
Liderazgo Transformacional	Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
Coaching	Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	<u>7</u>

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.400>0.01$, no se rechaza la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis específica 4; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, la presente investigación corrobora lo planteado por Minaya (2014), puesto que coincide en afirmar que el liderazgo directivo es un fenómeno administrativo que contribuye al proceso de gestión en las instituciones de todo índole, en este contexto se coincide en que en las instituciones educativas en estudio los estilos predominantes es el transformacional (40%), seguido del democrático (30%), seguido del estratégico en un (18%) y el autocrático en un (12%); confirmando igualmente la importancia que tiene el liderazgo educativo para lograr una educación de calidad en el país de Chile, este mismo fenómeno se observa en nuestro país puesto que el MED ha implementado diversos proyectos para llegar a obtener buenos resultados. En este contexto se corrobora lo planteado en el marco teórico por Madrigal (2011), quien sostiene que el liderazgo implica la acción de influir en los demás; actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados, en virtud de suposición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes; siendo así el liderazgo es el punto de partida para lograr una buena gestión, cada líder expresará un estilo de liderazgo, fuente de poder y diversas ideologías, al respecto Madrigal (2005) afirma que el estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en experiencias, el género, la educación y la capacitación, y es el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias.

Así mismo, de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Reyes (2012), puesto que se coincide en afirmar que el liderazgo directivo en cuanto a sus estilos es una variable administrativa que se asocia a otras importantes variables como lo es el Coaching; en este contexto el liderazgo predominante es el transformacional, siendo que el coeficiente de

correlación Rho Spearman de 0.858 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017. Siendo que el Coaching en un nivel de no óptimo, el 5.7% de directivos presenta un nivel bajo en su estilo de liderazgo transformacional, por otro lado, el Coaching en un nivel de medio, el 24.1% de directivos presenta un nivel medio en su estilo de liderazgo transformacional,. Así mismo, el Coaching en un nivel de óptimo, el 59.8% de directivos presenta un nivel alto en su estilo de liderazgo transformacional; en este contexto es importante indicar que uno de los factores importantes en el desarrollo institucional es el Liderazgo del Director ya que ayuda a la comunidad educativa a agilizar los procesos pedagógicos tanto para los docentes en su desarrollo profesional y en la concientización a los padres de familia para involucrarse en los procesos educativos de sus hijos. Si bien es cierto existen otros factores que se involucran pero el rol del director es necesario y fundamental en la vida y desarrollo institucional

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Caruajulca y Monzón (2016) y Maldonado (2012), puesto que se coincide en afirmar que entre los estilos de liderazgo y el Coaching educativo existe correlaciones o asociaciones entre las variables; siendo que es una excepción el liderazgo autocrático que es el que presenta una correlación muy baja; esto es coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.400>0.01$, no se rechaza la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05-2017; corroborando igualmente a Carhuajulca y Monroy (2015) y Baraomna (2013); en este sentido es importante que los directivos y los docentes tomen conciencia sobre la importancia que tiene recibir capacitaciones sobre coaching para que de esta manera mejor su calidad de profesionalismo ya

que no solo realiza su trabajo en forma aislada sino en forma colegiada y ello contribuirá al mejoramiento de la educación.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Caruajulca y Monzón (2016); puesto que corrobora con el contenido del marco teórico respecto a la teoría planteada por Bou (2013) quien refiere para el ejercicio de un adecuado coaching se requiere conjuntamente con su relación al estilo del liderazgo, que todos los líderes fortalezcan competencias actitudinales: conocimientos, habilidades e inteligencia, competencias de personalidad, las cuales definan su carácter y su forma de ser, competencias relacionales, las cuales muestran el dominio en ambientes sociales y por último competencias técnicas : en este sentido cuando hablamos de competencias sabemos que el campo educativo, cualquier individuo que ejerza la docencia debe tener una serie de habilidades y cualidades entre las que destacamos: saber escuchar, saber ayudar, la paciencia, saber entender, comprender, tener siempre buen ánimo y sobre todo tener siempre mente positiva, para cualquier tipo de acontecimiento eso es de vital importancia.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que no existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172, demostró una muy baja asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Respecto a los estilos de liderazgos directivo, existiendo un instrumento que permite identificar los estilos de liderazgo, es importante que en las instituciones educativas se aplique anualmente a fin de que se potencie las fortalezas de cada estilo; esto es que los docentes en cada uno de sus estilos sepan cómo gestionar mejor; en este sentido se sugiere socializar dichas fortalezas por grupos representativos de docentes según estilos identificados.
- Segunda:** Respecto al Coaching es necesario que siendo una técnica administrativa que en el campo educativo es novedoso, se logre capacitar a los docentes de tal forme que orienten su práctica docente siendo entrenadores de su propio entorno; para ello es necesario capacitar a los docentes en la importan del Coaching a través de alianzas estratégicas con instituciones académicas de la localidad.
- Tercera:** Capacitar de forma continua a los a los directores en temas de coaching y liderazgo para lograr un desempeño laboral eficiente de manera sostenida, competitiva y enfocada en el logro de metas institucionales.
- Cuarta:** Aplicar planes de mejora continua sobre coaching educativo para monitorear los mejores resultados obtenidos de forma periódica y alcanzar rendimientos esperados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aarán, L.M. (2006). *Teorías del liderazgo*. Argentina: Raiser
- Aedo, E. (2014). *La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia*. Bolivia: Ajayu.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*.
- Angulo, E. (2012). *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso*. México. Recuperado de: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html
- Argos (2014). *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Madrid: Narcea.
- Ávila, R. (2012). *Estadística Elemental*. Estudios y Ediciones RA. Lima. Perú
- Baraomna, J., P. (2013). *Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica de Chile: Chile.
- Borda, M., Tuesta, R. y Navarro, E. (2014) *Métodos cuantitativo*. (4° ed.). Colombia. Universidad del Norte. ECOE Ediciones.
- Borja, A. (2016). *Actitudes básicas del directivo coach*. España: Forbes
- Bou, A. (2009). *El coaching pedagógico en el sistema educativo*. España. Dorion
- Bou, A. (2013). *Coaching educativo*. España: Ediciones B
- Caicedo, L., P., Herrera, J., R. y Quenguan, N. (2013). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en las empresas Pamplona- España*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario España.
- Caruajulca, E., H. y Monzón, G., A. (2016). *Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial hualgayoc, en la ciudad de bambamarca - año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.

- Castillo, F. (2015). *Liderazgo autocrático*. Chile: Vive.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss.pdf>
- Chamorro, D., J. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*. Madrid- España. Fondo editorial de la Universidad Complutense de Madrid.
- Codoñer, M. y García, J., A. (2013). La paradoja del liderazgo autocrático. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/143805378/La-Paradoja-del-Liderazgo-Autocratico-LIBRO-pdf>
- Colino, M. J. (2014). *Conductas de Liderazgo y Satisfacción Laboral*. Fondo editorial Universidad de León . España.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., F. y Mejía, C. (2009). *Estilos de liderazgo y clima organizacional*. Colombia: UAEM
- Cueva, M., Díaz, F., e Hidalgo, V. (2013). *Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural*. España: Universidad de Granada.
- D'Alessio, F. (2009). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Lima: Centrum Católica.
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Del Valle, I. (2012). *Liderazgo distributivo: una nueva visión del liderazgo educativo*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid – España
- Dilts, R. (2010). *Coaching herramientas para el cambio*. Argentina: Urano
- Duhne, P., Garza, S. y Quintanilla, T. (2011) *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile: Psicoperspectivas.

- Ferrer (2010). Metodología de la investigación. Lima Perú: Fondo editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Fierro, I., J. (2014). *El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones*. Ecuador: UEES
- Gaetan (2012). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile: Psicoperspectivas,
- Gonzales, O., Gonzales, O., Ríos, G. y León J. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Venezuela: Telos
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.
- Hollander, B. (2011). *How Currency Devaluation Works*. Nueva York. Group inc.
- Labrador, J. (2008). *Modificación de conducta*. España: Universidad de Barcelona.
- Lárez, J. H. (2008). *El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado*. Caracas Venezuela: Sapiens
- Launer (2010) *Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos*. México: Pearson educación
- Launer, (2010). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: Síntesis.
- León, M. (2012). *Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior*. Recuperado de: <http://www.ei.org/ri>.
- Madrigal (2011). *El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones*. Ecuador: UEES

- Maldonado (2012) Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos (Tesis de maestría)
- Martínez (2010). *La filosofía del líder*. Perú: Ediciones gráfica del sur.
- Martínez, A. G. (2008). *Profesorado: recesiones Reviu*. España: Akal.
- Minaya (2014), realizo una investigación a nivel de maestría sobre “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional”. (tesis de maestría)
- Minedu (2010). *Marco del buen desempeño directivo*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2013). *Marco del buen desempeño directivo*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación - MED (2017). *Liderazgo pedagógico*: Recuperado de . <http://www.minedu.gob.pe/n/archivo.ph>
- Monroy, A., J. (2015). *Coaching y desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landivar. Guatemala
- Moreno, M. (2013). *Metodología de investigación: Pautas para hacer tesis*. Perú: Ediel
- Murillo, J., Martínez, C. (2010). *Investigación etnográfica. Métodos de investigación educativa en educación especial. Documento en línea*. Recuperado de: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/I_Etnografica_Trabajo.pdf Consultado en: 2013, junio, 06.
- Ortiz, B (2012). *Metodología de la investigación científica*. México: Ediciones B.
- Paez, G. y Yepes, G. (2004). *Investigación en Administración en America Latina: Evolución y resultados*: Colombia: Universidad Nacional de Colombia

- Palomino V. (2010). *Liderazgo en este milenio*. Argentina: Taes
- Palomino, J., P. (2010). *¿Qué es el liderazgo?*. México: MCGRAW-HILL
- Prizmic, J. (2012). *Habilidades del coaching para directivos*. Buenos aires – Argentina: UCEMA
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Recuperado de: http://www.academia.edu/6906740/Confiabilidad_y_coeficiente_Alpha_de_Cronbach
- Ravier, L, E. (2005). *Investigador y escritor sobre los principios, teorías y prácticas del coaching. Autor del libro “Arte y Ciencia del Coaching: Su historia, filosofía y esencia”. Fundador de varios proyectos, empresas y asociaciones especializadas en coaching en España*. Recuperado de www.leoravier.com
- Reyes (2012), en la tesis que realizó: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario (Tesis de maestría)
- Reyna, G. (2016). *Liderazgo democrático*. Recuperado de: <https://www.euroresidente.com/empresa/liderazgo/liderazgo-democratic>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Perarson.
- Sánchez, B. y Boronat, J. (2014) . *Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales*. *Educación XX1*, 17 (1), 221-242. doi: 10.5944/ educxx1.17.1.1072
- Soto, B. (2010). *El liderazgo democrático*. México: Aden
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú. Fondo Editorial Universidad Mayor de San Marcos.
- Trespacios G. (2015). *Investigación de Mercados. International*. Thomson Editores.
- Unesco (1992). *Anuario estadístico de la Unesco*. estados Unidos: Amazon

Unesco (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago de Chile. Orealc

Zalenick (1999) *Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos*.

México: Pearson educación

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: "COACHING EDUCATIVO Y ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 02, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO-2017"						
AUTORA: Br. DORA CULQUI CULQUI						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el Coaching educativo y los estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el Coaching y los estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación existe entre el Coaching educativo y los estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017	Variable 1: Coaching			
PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Qué relación existe entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017? ¿Qué relación existe entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017? ¿Qué relación existe entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017? ¿Qué relación existe entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017 Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017 Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017 Determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017 Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017 Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017 Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017	Dimensiones			
			Indicadores		Ítems	Niveles o rangos
			Habilidades del coach	Habilidades cognitivas Habilidades operativas Habilidades emocionales	1-8	Óptimo (90-120) Medio (57-89) No Óptimo (24-56)
			Actitudes del coach	Escucha activa Asertividad	9-18	
Herramientas del coach	Comunicación efectiva Empoderamiento Comunicación interpersonal	19-24				
Variable 2: Liderazgo Directivo						
Dimensiones		Indicadores		Niveles o rangos		
Democrático		Capacidad de escucha Participación Toma de decisiones Motivación	1 2 3 4	Alto (90-120) Medio (57-89) Bajo (24-56)		
Autocrático		Dirección Toma de decisiones Participación Obediencia	5 6 7 8			
Transformacional		Carisma o influencia idealizada Inspiración Estimulación intelectual Consideración individualizada	9,10 11,12 13,14 15,16			
Estratégico		Pensamiento estratégico Actitud estratégica Intensión estratégica Evaluación estratégica	17,18 19,20 21,22 23,24			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo (2010, p. 8).</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transaccional, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>	<p>218 docentes de las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 218</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Censal</p> <p>Enfoque de la Investigación:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Coaching</p> <p>Variable 2:</p> <p>Estilos de Liderazgo Directivo</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis</p> <p>Para Torres(2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Nivel de Significación:</p> <p>Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p> <p>Rho Spearman:</p> <p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

Anexo 2

Instrumentos

Cuestionario

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el Coaching del Director, con fines de investigación; es **TOTALMENTE ANÓNIMO** y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

- ✓ Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
- ✓ No dejes preguntas sin contestar.
- ✓ Marca con una **aspa** tu respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada que va desde Nunca a Siempre.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Coaching del Director	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Habilidades del Coach					
1	Su director, demuestra facilidad en la elaboración de los documentos a fines a su cargo.					
2	Su director, conoce las normas legales inherentes a su función.					
3	Su director, se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.					
4	Su director, demuestra saber técnicas para elaborar el PEI.					
5	Su director da muestras de saber realizar una propuesta pedagógica.					
6	En el desarrollo de una reunión con sus docentes, es siempre ágil y rápido.					
7	Observa que su director, está siempre de buen humor.					
8	Cuando tiene alguna falta, su director se enfurece fácilmente.					
	Dimensión 2: Actitud del coach					
9	Su director, aprecia sus logros con palabras de elogio.					
10	Su director, interpreta mal una información basada a su punto de vista.					
11	Su director, le mira y deja de hacer sus cosas cuando dialoga con él.					
12	Su director le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.					
13	Ante una circunstancia, su director se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.					
14	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.					
15	Su director, no sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.					
16	Su director, deduce con rapidez lo que quiere decirle.					
17	Su director, da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.					

18	Su director, mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.					
Dimensión 3: Herramientas del coach						
19	Su director, para dialogar con usted, busca un lugar sin ruidos e interferencias.					
20	Su director, dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.					
21	Su director, resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.					
22	Su director, fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.					
23	Su director, realiza la socialización de los conocimientos entre docentes y directivos.					
24	Su director, permite que sus docentes, se organicen con autonomía y responsabilidad.					

Fuente: Nilo Teófilo Reyes Flores adaptado por el investigador.

Cuestionario

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar los estilos de Liderazgo Directivo, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

- ✓ Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
- ✓ No dejes preguntas sin contestar.
- ✓ Marca con una aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada que va desde Nunca a Siempre.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Estilos de Liderazgo directivo	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Democrático						
1	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal?					
2	¿Considera usted que la gestión del director(a) promueve la participación de todo el personal en diversas actividades?					
3	¿Considera usted que el(la) director(a) busca el consenso para la toma de decisiones?					
4	¿Considera usted que el(la) director(a) facilita y apoya su trabajo diario?					
Dimensión 2: Autocrático						
5	¿Considera usted que el(la) director(a) delega tareas adicionales a sus funciones sin consultarle?					
6	¿Considera usted que el (la) director(a) toma decisiones de interés común sin consultar a los demás?					
7	¿Considera usted que el (la) director(a) acepta decisiones directivas, aunque esté en desacuerdo?					
8	¿Considera usted que el (la) director(a) asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución?					
Dimensión 3: Transformacional						
9	¿Considera usted que las cualidades personales del director(a) influyen en el clima laboral?					
10	¿Considera usted que el (la) director(a) muestra convicción en sus creencias, valores e ideales?					
11	¿Considera usted que el (la) director(a) motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño laboral?					
12	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra optimista con el logro de los objetivos?					
13	¿Considera usted que el (la) director(a) estimula en el personal la creatividad, la innovación y el cambio?					
14	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve la capacitación del personal para fortalecer la practica pedagógica?					
15	¿Considera usted que el (la) director(a) se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador?					
16	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra empático con los demás?					
Dimensión 4: Estratégico						
17	¿Considera usted que los cambios promovidos por el (la) director(a) responden a las necesidades del entorno?					
18	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la escuela?					

19	¿Considera usted que la gestión del director(a) se encuentra en la búsqueda de nuevas soluciones?					
20	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos?					
21	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo?					
22	¿Considera usted que, para lograr los objetivos de la institución, el (la) director(a) delega responsabilidades a los coordinadores?					
23	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) evalúa periódicamente las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de los objetivos?					
24	¿Considera usted el (la) director(a) es objetivo al evaluar el desempeño profesional de los trabajadores?					

Fuente: Arana Agüero y Coronado Tarrillo, adaptado por el investigador

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su director, demuestra facilidad en la elaboración de los documentos a fines a su cargo.	X		X		X		
2	Su director, conoce las normas legales inherentes a su función.	X		X		X		
3	Su director, se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.	X		X		X		
4	Su director, demuestra saber técnicas para elaborar el PEI.	X		X		X		
5	Su director da muestras de saber realizar una propuesta pedagógica.	X		X		X		
6	En el desarrollo de una reunión con sus docentes, es siempre ágil y rápido.	X		X		X		
7	Observa que su director, está siempre de buen humor.	X		X		X		
8	Cuando tiene alguna falta, su director se enfurece fácilmente.	X		X		X		
	Dimensión 2: Actitud del coach	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su director, aprecia sus logros con palabras de elogio.	X		X		X		
10	Su director, interpreta mal una información basada a su punto de vista.	X		X		X		
11	Su director, le mira y deja de hacer sus cosas cuando dialoga con él.	X		X		X		
12	Su director le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.	X		X		X		
13	Ante una circunstancia, su director se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.	X		X		X		
14	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.	X		X		X		
15	Su director, no sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.	X		X		X		
16	Su director, deduce con rapidez lo que quiere decirle.	X		X		X		
17	Su director, da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.	X		X		X		
18	Su director, mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.	X		X		X		
	DIMENSION INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su director, para dialogar con usted, busca un lugar sin ruidos e interferencias.	X		X		X		
20	Su director, dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.	X		X		X		
21	Su director, resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.	X		X		X		
22	Su director, fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.	X		X		X		
24	Su director, realiza la socialización de los conocimientos entre	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
2	¿Considera usted que la gestión del director(a) promueve la participación de todo el personal en diversas actividades?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
3	¿Considera usted que el(la) director(a) busca el consenso para la toma de decisiones?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
4	¿Considera usted que el(la) director(a) facilita y apoya su trabajo diario?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
5	Dimensión 3: Transformacional ¿Considera usted que el(la) director(a) delega tareas adicionales a sus funciones sin consultarle?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
6	¿Considera usted que el (la) director(a) toma decisiones de interés común sin consultar a los demás?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
7	¿Considera usted que el (la) director(a) acepta decisiones directivas, aunque esté en desacuerdo?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
8	¿Considera usted que el (la) director(a) asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
9	Dimensión 3: Transformacional ¿Considera usted que las cualidades personales del director(a) influyen en el clima laboral?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
10	¿Considera usted que el (la) director(a) muestra convicción en sus creencias, valores e ideales?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
11	¿Considera usted que el (la) director(a) motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño laboral?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
12	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra optimista con el logro de los objetivos?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
13	¿Considera usted que el (la) director(a) estimula en el personal la creatividad, la innovación y el cambio?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
14	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
15	¿Considera usted que el (la) director(a) se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
16	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra empático con los demás?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
17	Dimensión 4: Estratégico ¿Considera usted que los cambios promovidos por el (la) director(a) responden a las necesidades del entorno?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
18	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la escuela?	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
19	¿Considera usted que la gestión del director(a) se encuentra en la	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		

	búsqueda de nuevas soluciones?								
20	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos?	X			X			X	
21	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo?	X			X			X	
22	¿Considera usted que, para lograr los objetivos de la institución, el (la) director(a) delega responsabilidades a los coordinadores?	X			X			X	
23	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) evalúa periódicamente las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de los objetivos?	X			X			X	
24	¿Considera usted el (la) director(a) es objetivo al evaluar el desempeño profesional de los trabajadores?	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 22 de Junio del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818

Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTÓLOGO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / items Habilidades del Coach	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su director, demuestra facilidad en la elaboración de los documentos a fines a su cargo.	X		X		X		
2	Su director, conoce las normas legales inherentes a su función.	X		X		X		
3	Su director, se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.	X		X		X		
4	Su director, demuestra saber técnicas para elaborar el PEI.	X		X		X		
5	Su director da muestras de saber realizar una propuesta pedagógica.	X		X		X		
6	En el desarrollo de una reunión con sus docentes, es siempre ágil y rápido.	X		X		X		
7	Observa que su director, está siempre de buen humor.	X		X		X		
8	Cuando tiene alguna falta, su director se enfurece fácilmente.	X		X		X		
	Dimensión 2: Actitud del coach	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su director, aprecia sus logros con palabras de elogio.	X		X		X		
10	Su director, interpreta mal una información basada a su punto de vista.	X		X		X		
11	Su director, le mira y deja de hacer sus cosas cuando dialoga con él.	X		X		X		
12	Su director le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.	X		X		X		
13	Ante una circunstancia, su director se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.	X		X		X		
14	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.	X		X		X		
15	Su director, no sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.	X		X		X		
16	Su director, deduce con rapidez lo que quiere decirle.	X		X		X		
17	Su director, da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.	X		X		X		
18	Su director, mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.	X		X		X		
	DIMENSION INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su director, para dialogar con usted, busca un lugar sin ruidos e interferencias.	X		X		X		
20	Su director, dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.	X		X		X		
21	Su director, resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.	X		X		X		
22	Su director, fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.	X		X		X		
24	Su director, realiza la socialización de los conocimientos entre	X		X		X		

	docentes y directivos...							
24	Su director, permite que sus docentes, se organicen con autonomía y responsabilidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA 22 de Junio del 2017
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 09936465
 Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN



 Dr. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 Docente de la Universidad de Cuenca

1 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 2 **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
 3 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la gestión del director(a) promueve la participación de todo el personal en diversas actividades?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el(la) director(a) busca el consenso para la toma de decisiones?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el(la) director(a) facilita y apoya su trabajo diario?	X		X		X		
	Dimensión 3: Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera usted que el(la) director(a) delega tareas adicionales a sus funciones sin consultarle?	X		X		X		
6	¿Considera usted que el (la) director(a) toma decisiones de interés común sin consultar a los demás?	X		X		X		
7	¿Considera usted que el (la) director(a) acepta decisiones directivas, aunque esté en desacuerdo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el (la) director(a) asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución?	X		X		X		
	Dimensión 3: Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que las cualidades personales del director(a) influyen en el clima laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que el (la) director(a) muestra convicción en sus creencias, valores e ideales?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el (la) director(a) motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra optimista con el logro de los objetivos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el (la) director(a) estimula en el personal la creatividad, la innovación y el cambio?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica?	X		X		X		
15	¿Considera usted que el (la) director(a) se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador?	X		X		X		
16	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra empático con los demás?	X		X		X		
	Dimensión 4: Estratégico	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera usted que los cambios promovidos por el (la) director(a) responden a las necesidades del entorno?	X		X		X		
18	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la escuela?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la gestión del director(a) se encuentra en la	X		X		X		

	búsqueda de nuevas soluciones?								
20	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos?	X				X			X
21	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo?	X				X			X
22	¿Considera usted que, para lograr los objetivos de la institución, el (la) director(a) delega responsabilidades a los coordinadores?	X				X			X
23	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) evalúa periódicamente las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de los objetivos?	X				X			X
24	¿Considera usted el (la) director(a) es objetivo al evaluar el desempeño profesional de los trabajadores?	X				X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **No aplicable** [] **22 de Junio del 2017**

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 09936466**

Especialidad del evaluador: **ADMINISTRACIÓN**

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / Items Habilidades del Coach	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su director, demuestra facilidad en la elaboración de los documentos a fines a su cargo.	X		X		X		
2	Su director, conoce las normas legales inherentes a su función.	X		X		X		
3	Su director, se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.	X		X		X		
4	Su director, demuestra saber técnicas para elaborar el PEI.	X		X		X		
5	Su director da muestras de saber realizar una propuesta pedagógica.	X		X		X		
6	En el desarrollo de una reunión con sus docentes, es siempre ágil y rápido.	X		X		X		
7	Observa que su director, está siempre de buen humor.	X		X		X		
8	Cuando tiene alguna falta, su director se enfurece fácilmente.	X		X		X		
9	Dimensión 2: Actitud del coach	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su director, aprecia sus logros con palabras de elogio.	X		X		X		
10	Su director, interpreta mal una información basada a su punto de vista.	X		X		X		
11	Su director, le mira y deja de hacer sus cosas cuando dialoga con él.	X		X		X		
12	Su director le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.	X		X		X		
13	Ante una circunstancia, su director se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.	X		X		X		
14	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.	X		X		X		
15	Su director, no solo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.	X		X		X		
16	Su director, deduce con rapidez lo que quiere decirle.	X		X		X		
17	Su director, da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.	X		X		X		
18	Su director, mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.	X		X		X		
19	DIMENSION INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su director, para dialogar con usted, busca un lugar sin ruidos e interferencias.	X		X		X		
20	Su director, dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.	X		X		X		
21	Su director, resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.	X		X		X		
22	Su director, fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.	X		X		X		
24	Su director, realiza la socialización de los conocimientos entre docentes y directivos.	X		X		X		

24	Su director, permite que sus docentes, se organicen con autonomia y responsabilidad.	X	X	X	X
----	--	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombre s del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN** **22 de Junio del 2017**



Especialidad del evaluador: **DOCTOR**
¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimer

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Democrático								
1	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la gestión del director(a) promueve la participación de todo el personal en diversas actividades?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el(la) director(a) busca el consenso para la toma de decisiones?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el(la) director(a) facilita y apoya su trabajo diario?	X		X		X		
Dimensión 3: Transformacional								
5	¿Considera usted que el(la) director(a) delega tareas adicionales a sus funciones sin consultarle?	X		X		X		
6	¿Considera usted que el (la) director(a) toma decisiones de interés común sin consultar a los demás?	X		X		X		
7	¿Considera usted que el (la) director(a) acepta decisiones directivas, aunque esté en desacuerdo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el (la) director(a) asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución?	X		X		X		
Dimensión 3: Transformacional								
9	¿Considera usted que las cualidades personales del director(a) influyen en el clima laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que el (la) director(a) muestra convicción en sus creencias, valores e ideales?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el (la) director(a) motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra optimista con el logro de los objetivos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el (la) director(a) estimula en el personal la creatividad, la innovación y el cambio?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica?	X		X		X		
15	¿Considera usted que el (la) director(a) se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador?	X		X		X		
16	¿Considera usted que el (la) director(a) se muestra empático con los demás?	X		X		X		
Dimensión 4: Estratégico								
17	¿Considera usted que los cambios promovidos por el (la) director(a) responden a las necesidades del entorno?	X		X		X		
18	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la escuela?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la gestión del director(a) se encuentra en la	X		X		X		

	busqueda de nuevas soluciones?								
20	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos?	X					X		
21	¿Considera usted que el (la) director(a) promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo?	X					X		
22	¿Considera usted que, para lograr los objetivos de la institución, el (la) director(a) delega responsabilidades a los coordinadores?	X					X		
23	¿Considera usted que la gestión del (la) director(a) evalúa periódicamente las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de los objetivos?	X					X		
24	¿Considera usted el (la) director(a) es objetivo al evaluar el desempeño profesional de los trabajadores?	X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA **22 de Junio del 2017**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] **No aplicable []**

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN**

Especialidad del evaluador: **DOCTOR**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimer

**ANEXO 4
BASE DE DATOS**

N°	Coaching																							
	Habilidades del coach								Actitudes del coach								Herramientas del coach							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
9	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
12	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
15	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
17	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
22	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
31	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
33	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
38	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
41	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
44	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
47	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
51	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
56	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
61	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	

N°	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	3	1	3	3	3	3	1
2	4	4	4	3	3	1	4	4
3	4	4	4	3	3	1	4	4
4	4	4	4	3	3	1	4	4
5	4	4	4	3	3	1	4	4
6	4	3	4	5	5	5	3	1
7	4	3	4	4	3	5	5	4
8	4	3	4	4	5	4	3	4
9	4	3	4	5	5	5	3	1
10	4	3	4	4	3	5	5	4
11	4	3	4	4	5	4	3	4
12	4	3	4	5	5	5	3	1
13	4	3	4	4	3	5	5	4
14	4	3	4	4	5	4	3	4
15	4	3	4	5	5	5	3	1
16	4	3	4	4	3	5	5	4
17	1	3	1	3	3	3	3	1
18	4	4	4	3	3	1	4	4
19	4	4	4	3	3	1	4	4
20	4	4	4	3	3	1	4	4
21	4	4	4	3	3	1	4	4
22	4	3	4	5	5	5	3	1
23	4	3	4	4	3	5	5	4
24	4	3	4	4	5	4	3	4
25	4	3	4	5	5	5	3	1
26	4	3	4	4	3	5	5	4
27	4	3	4	4	5	4	3	4
28	4	3	4	5	5	5	3	1
29	4	3	4	4	3	5	5	4
30	4	3	4	4	5	4	3	4
31	4	3	4	5	5	5	3	1
32	4	3	4	4	3	5	5	4
33	1	3	1	3	3	3	3	1
34	4	4	4	3	3	1	4	4
35	4	4	4	3	3	1	4	4
36	4	4	4	3	3	1	4	4
37	4	4	4	3	3	1	4	4
38	4	3	4	5	5	5	3	1

64	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
67	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
70	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
72	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
75	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	3	1	1	5	3	2	1	1	1	5	1	1
76	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
78	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
79	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
80	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
86	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	4	3	1	1	2	1	1
87	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3

64	4	3	4	5	5	5	3	1
65	4	3	4	4	3	5	5	4
66	4	3	4	4	5	4	3	4
67	4	3	4	5	5	5	3	1
68	4	3	4	4	3	5	5	4
69	4	3	4	4	5	4	3	4
70	4	3	4	5	5	5	3	1
71	4	3	4	4	3	5	5	4
72	1	3	1	3	3	3	3	1
73	4	4	4	3	3	1	4	4
74	4	3	4	4	3	4	3	4
75	4	4	4	3	3	1	4	4
76	4	3	4	4	3	4	3	4
77	4	3	4	4	3	4	3	4
78	4	3	1	3	3	3	3	1
79	4	3	4	4	5	4	3	4
80	4	3	4	5	5	5	3	1
81	4	3	4	4	3	5	5	4
82	4	3	4	4	5	4	3	4
83	4	3	4	4	3	4	3	4
84	4	3	4	4	3	4	3	4
85	4	3	4	4	3	4	3	4
86	3	4	3	3	3	2	3	3
87	3	4	3	4	3	3	3	3

N°	Coaching																							
	Habilidades del coach								Actitudes del coach										Herramientas del coach					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
17	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
22	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
31	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
33	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
38	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
41	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
44	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
47	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
51	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
56	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
61	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
64	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5

N°	LIDERAZGO DEMOCRATICO			
	1	2	3	4
1	1	3	1	3
2	2	4	4	3
3	4	2	4	3
4	4	4	2	3
5	4	4	4	2
6	4	3	4	5
7	4	3	4	4
8	4	3	4	4
9	4	3	4	5
10	4	3	4	4
11	4	3	4	4
12	4	3	4	5
13	4	3	4	4
14	4	3	4	4
15	4	3	4	5
16	4	3	4	4
17	1	3	1	3
18	2	4	4	3
19	4	2	4	3
20	4	4	2	3
21	4	4	4	2
22	4	3	4	5
23	4	3	4	4
24	4	3	4	4
25	4	3	4	5
26	4	3	4	4
27	4	3	4	4
28	4	3	4	5
29	4	3	4	4
30	4	3	4	4
31	4	3	4	5
32	4	3	4	4
33	1	3	1	3
34	2	4	4	3
35	4	2	4	3
36	4	2	4	3
37	4	2	4	3
38	4	2	4	5
39	4	2	4	4
40	4	3	4	4
41	4	3	4	5
42	4	3	4	4
43	4	3	4	4
44	4	3	4	5
45	4	3	4	4
46	4	3	4	4

N°	Coaching																							
	Habilidades del coach								Actitudes del coach										Herramientas del coach					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
5	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	5	1	1	1	5	1	3	2	3	1	2	1	1	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	1	1	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
16	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	5	1	1	5	5	2	3	3	2	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	1	1	5	1	3	2	3	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
22	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
30	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
36	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5

N°	LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	5	4	4	3	3	4	4
2	4	3	5	4	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4
5	1	3	1	1	3	3	1	3
6	4	4	4	2	4	4	4	3
7	4	4	2	4	4	4	4	3
8	4	2	4	4	2	2	4	3
9	4	2	4	4	2	2	4	3
10	4	3	4	2	5	5	4	4
11	4	3	4	4	3	3	5	4
12	4	3	4	4	3	3	4	5
13	4	3	4	4	5	5	4	4
14	4	3	4	5	3	3	4	4
15	4	3	4	4	3	3	4	4
16	1	3	1	1	3	3	1	3
17	4	4	4	4	1	4	4	3
18	4	4	1	1	4	4	4	3
19	4	2	4	4	2	2	4	3
20	4	2	4	4	2	2	4	3
21	4	4	4	4	4	1	4	2
22	4	3	4	4	3	3	4	5
23	4	3	4	4	5	3	4	4
24	4	3	4	4	3	3	4	4
25	4	3	4	4	3	3	4	5
26	4	3	4	4	3	3	4	4
27	4	3	4	4	5	5	4	4
28	4	3	4	5	3	3	4	4
29	4	3	4	4	3	3	4	4
30	1	3	1	1	3	3	1	3
31	4	4	4	4	1	4	4	3
32	4	4	1	1	4	4	4	3
33	4	2	4	4	2	2	4	3
34	4	2	4	4	2	2	4	3
35	4	4	4	4	4	1	4	2
36	4	3	4	4	3	3	4	5
37	4	3	4	4	5	3	4	4
38	4	3	4	4	3	3	4	4
39	4	3	4	4	3	3	4	5

N°	Coaching																							
	Habilidades del coach								Actitudes del coach										Herramientas del coach					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	1	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5
2	2	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
4	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1
5	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	3	1	1	1	1	5	5
12	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5

N°	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO			
	5	6	7	8
1	1	1	1	4
2	3	3	4	4
3	1	1	1	5
4	3	3	4	4
5	1	1	1	3
6	4	4	4	3
7	4	4	4	3
8	2	2	4	3
9	2	2	4	3
10	5	5	5	4
11	3	3	5	4
12	3	3	4	5
13	5	5	4	4
14	4	4	4	3
15	4	4	4	3
16	2	2	4	3
17	2	2	4	3
18	5	5	5	4
19	4	4	4	3
20	4	4	4	3
21	2	2	4	3
22	2	2	4	3
23	5	5	5	4
24	3	3	4	4
25	3	3	4	5
26	3	3	4	4

N°	Coaching PILOTO																							
	Habilidades del coach								Actitudes del coach										Herramientas del coach					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
17	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2


N°	ESTILOS DE LIDERAZGO PILOTO																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	4	5	4	4	3	3	4	4	1	1	1	4
2	4	4	4	3	3	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	2	4	4	3
3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	3
4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	2	3
5	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2
6	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5
7	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4
8	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
9	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5
10	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4
11	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
12	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5
13	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4
14	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
15	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	1	4	3	4	5
16	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4
17	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3
18	4	4	4	3	3	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	2	4	4	3
19	4	4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	3
20	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	2	3

ANEXO 5

TURNITIN

https://ev.tumblr.com/app/carta/ev/?id=804883165&u=2049616762&lang=es&v=1

feedback studio Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017



Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en
Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05,
San Juan de Lurigancho - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
B^g Dora Culqui Culqui

ASESORA:
D^a Mírdel Ledesma Cuadros

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universita...	18 %
2	www.significados.com	1 %
3	pt.scribd.com	1 %
4	docplayer.es	<1 %
5	docalide.us	<1 %
6	www.scribd.com	<1 %
7	www.monografias.com	<1 %
8	microaprendizamient...	<1 %
9	cyberfacis.unimark.edu...	<1 %
10	www.leonavie.com	<1 %

Página: 1 de 133 Número de palabras: 52293

ANEXO 6

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **MILDRED JÉNICA LEDESMA CUADROS**, docente de la Facultad.....y Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Campus Lima Este, revisora de la tesis titulada **"COACHING EDUCATIVO Y ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 02, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2017"**, de la estudiante **DORA CULQUI CULQUI**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **2.3%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 15 de agosto de 2018



Firma

MILDRED JÉNICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09936465

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 7

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo **DORA CULQUI CULQUI**, identificada con DNI N° **09560529**, egresado de la Escuela Profesional de de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 09560529

FECHA: 15 de agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 8
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Dora Culqui Culqui

INFORME TÍTULADO:

"Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo

Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02,
UGEL05, San Juan de Lurigancho - 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación .

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 16

Miguel A. Pareda



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 9

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

2. AUTOR

Dora Culqui Culqui

doracc69@hotmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación

.RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, la población estuvo constituida por 218 docentes de las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Coaching y Liderazgo directivo.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Coaching y Liderazgo directivo, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe una relación significativa de 0.887 entre el Coaching Educativo y el estilo de Liderazgo Estratégico, seguido del Liderazgo Transformacional, en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

3. PALABRAS CLAVE

Coaching educativo y Liderazgo directivo.

4. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relationship between educational coaching and managerial leadership in educational institutions of Network 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, the population was constituted by 218 teachers of educational institutions of the Network 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017,

having worked with all the population, in which the variable has been used: Coaching and leadership Leadership

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlation level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: questionnaires of Coaching and leadership Leadership, whose results are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is a significant relationship of 0.887 between the Educational Coaching and the style of Strategic Leadership, followed by the Transformational Leadership, in educational institutions of the Network 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

5. KEYWORDS

Management coaching and leadership..

6. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el Coaching educativo y el liderazgo directivo en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, la población estuvo constituida por 218 docentes de las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Coaching y Liderazgo directivo.

Coaching educativo:

Bou (2013) menciona sobre Coaching educativo:

Es un espacio de aprendizaje basado en los procesos de aprender a aprender que incluyen la toma en consideraciones de cada individuo desde un punto de vista holístico que hace mención al ser humano tales como talento, cualidades, habilidades actitudes, competencias, paradigmas entre otros. Analizar cómo estos procesos influyen en las relaciones académicas, personales y profesionales que se dan dentro del ámbito educativo” (p, 12)

Estilos de Liderazgo Directivo

Los estilos de liderazgo directivo son la forma particular en la cual el director asume su liderazgo en la vida institucional. De este estilo de liderazgo que adopte el director dependerá en gran medida alcanzar la escuela esperada. Sergiovanni (1984, citado en Chamorro, 2005) los estilos de liderazgo son los “aspectos predominantes en los

directores. Aspectos que se denominan fuerzas, las cuales influyen en la vida de los centros y que se constituyen en una energía capaz de conducir al cambio.” (p.103). El estilo de liderazgo es el aspecto clave para el desarrollo institucional. La elección de un estilo de liderazgo favorable beneficiará al crecimiento institucional y los llevará a alcanzar cada una de las metas trazadas.

7. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Coaching y Liderazgo directivo, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

8. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05-2017.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05-2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 1

Correlación Coaching educativo y el liderazgo democrático

Correlaciones			Liderazgo Democrático	Coaching
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Coaching	N	66	66
		Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

N

66

66

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05-2017

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05-2017

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05-2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 2

Correlación Coaching educativo y el liderazgo autocrático

Correlaciones

			Liderazgo Autocrático	Coaching
Rho Spearman	de	Liderazgo Autocrático	de 1,000	,172
			Sig. (bilateral)	. ,400
	de	N	26	26
		Coaching	de ,172	1,000
		Sig. (bilateral)	,400	.
		N	26	26

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.400 > 0.01$, no se rechaza la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación entre el Coaching educativo y el liderazgo

autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05, San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05, San Juan de Lurigancho-2017.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05, San Juan de Lurigancho-2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 3

Correlación Coaching educativo y el liderazgo estratégico

		Correlaciones		
			Liderazgo Estratégico	Coaching
Rho Spearman	de Liderazgo Estratégico	Coefficiente correlación	de 1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	de Coaching	Coefficiente correlación	de ,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05, San Juan de Lurigancho -2017.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL.05, San Juan de Lurigancho -2017.

Hipótesis Nula

No Existe relación significativa entre el Coaching Educativo y el Liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 4

Correlación Coaching educativo y el liderazgo

Correlaciones

			Liderazgo Transformacional	Coaching
Rho Spearman	de Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	de Coaching	Coefficiente de correlación	de ,858**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	87	87

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

9. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación

significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.400>0.01$, no se rechaza la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, la presente investigación corrobora lo planteado por Horn y Marfan (2010), puesto que coincide en afirmar que el liderazgo directivo es un fenómeno administrativo que contribuye al proceso de gestión en las instituciones de todo índole, en este contexto se coincide en que en las instituciones educativas en estudio los estilos predominantes es el transformacional (40%), seguido del democrático (30%), seguido del estratégico en un (18%) y el autocrático en un (12%); confirmando igualmente la importancia que tiene el liderazgo educativo para lograr una educación de calidad en el país de Chile, este mismo fenómeno se observa en nuestro

país puesto que el MED ha implementado diversos proyectos para llegar a obtener buenos resultados.

10. CONCLUSIONES

Primera: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo democrático en las instituciones educativas de la Red 2, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852, demostró una alta asociación entre las variables.

Segunda: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que no existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo autocrático en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.172, demostró una muy baja asociación entre las variables.

Tercera: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887, demostró una alta asociación entre las variables.

Cuarta: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que Existe relación significativa entre el Coaching educativo y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.858, demostró una alta asociación entre las variables.

11. REFERENCIAS

- Chamorro, D., J. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a. Madrid- España. Fondo editorial de la Universidad Complutense de Madrid.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., F. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo y clima organizacional. Colombia: UAEM
- Del Valle, I. (2012). Liderazgo distributivo: una nueva visión del liderazgo educativo. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid – España
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (5a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.

- Lárez, J. H. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. Caracas Venezuela: Sapiens
- León, M. (2012). Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior. Recuperado de: <http://www.ei.org/ri>.
- Minedu (2010). Marco del buen desempeño directivo. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2013). Marco del buen desempeño directivo. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Torres, B. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Dora Culqui Culqui (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 09560529, con el artículo titulado: “Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 21 de octubre de 2017

Dora Culqui Culqui

DNI N°. 09560529