



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Coaching y liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 “El
Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. GUZMAN GUTIERREZ, Yuri Araceli. (0000-0002-1543-9214)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry. (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo – Perú

2019

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter

Presidente

Mg. Mendoza Giusti Rolando

Secretario

Mg. Henry Villacorta Valencia

Vocal

DEDICATORIA

A mi Señor Dios pues me acompaña siempre, me guía e ilumina haciendo realidad una de mis metas y a mi familia, en especial a Cristian, Cristofer y Zahir por su comprensión y apoyo moral constante, contribuyendo así en la culminación de la meta trazada.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes integrantes de la escuela de posgrado y fueron nuestros formadores por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotros en el transcurso de nuestra preparación en el programa de maestría.

A la directora y personal docente integrantes de la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” perteneciente al distrito de El Porvenir donde se realizó el estudio de investigación.

Yuri

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Yuri Araceli Guzmán Gutierrez, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 45631776, con la tesis titulada **Coaching y liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.**

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 obtener 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 el 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.

Trujillo, Julio de 2019



Guzmán Gutierrez Yuri Araceli

DNI N° 45631776

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION JURADA	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
II. MÉTODO.....	36
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	36
2.2. Variables, Operacionalidad	36
2.3. Población y muestra	42
2.4. Criterios de selección.....	43
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	46
2.6. El procesamiento de datos	47
III. RESULTADOS	48
3.1. Descripción de resultado	48
3.2. Análisis de las relaciones.....	53
3.3. Verificación de hipótesis	55
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES.....	64
VII. REFERENCIAS	65

ANEXOS.....	70
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	71
ANEXO 02: CARTA AL EXPERTO	74
ANEXO 03: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL COACHING	75
ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL COACHING	77
ANEXO 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN	78
ANEXO 06: CARTA EL EXPERTO.....	79
ANEXO 07: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO	80
ANEXO 08: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LICKERT PARA EL NIVEL DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO.....	83
ANEXO 09: EVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS	84
ANEXO 10: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE COACHING	87
ANEXO 11: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de docentes	42
Tabla 2 Distribución de la muestra de docentes	42
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
Tabla 4 Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Coaching.....	48
Tabla 5 Medidas descriptivas de las dimensiones Liderazgo	49
Tabla 6 Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Liderazgo	50
Tabla 7 Medidas descriptivas de las dimensiones Liderazgo	51
Tabla 8 Opiniones sobre las habilidades del Coaching y liderazgo pedagógico	52
Tabla 9 Correlación entre la variable Coaching y dimensiones del Liderazgo	53
Tabla 10 Correlación entre el liderazgo pedagógico y dimensiones del Coaching	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Opinión de los docentes sobre la variable Coaching	48
Figura 2 Opinión de los docentes sobre el Liderazgo Pedagógico.....	50
Figura 3 Opinión de los docentes entre Coaching y el Liderazgo Pedagógico... ..	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el **coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019**. El coaching es una herramienta clave y exitosa en la educación y su influencia se ha extendido a varias áreas de la vida, como profesional y personal. El objetivo general se relaciona con el entrenamiento educativo con liderazgo pedagógico como parte de la formación de los docentes para el beneficio de los estudiantes. El estudio realizado fue no experimental con un diseño correlacional el cual consiste en una muestra poblacional universal de 35 docentes, y considerando una muestra no probabilística, cabe mencionar que los docentes considerados para la muestra son de educación. Se utilizó y se llegó a aplicar dos cuestionarios para la recolección de datos como: la escala del coaching y la escala del liderazgo pedagógico. Podemos detallar que se usó la estadística descriptiva y para el procesamiento los datos recogido realizó a través del software Excel con el programa SPSS versión 20. s con la finalidad de determinar y describir los niveles de cada variable. Para concluir podemos sostener que existe un nivel de correlación positiva significativa entre las variables coaching y liderazgo pedagógico con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.526 y el p-valor equivalente a 0.001, a un nivel de significancia del 5%, luego de haber analizado detalladamente los resultados. Mostrando un grado de Sig. de tal forma que queda comprobada y aceptada Hipótesis general de investigación.

Palabras clave: Liderazgo, cambio, coaching, orientación, cooperativo, aprendizaje, participación y desarrollo.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between coaching and pedagogical leadership in the educational institution of the District of El Porvenir, La Libertad-2019. Coaching is a key and successful tool in education and its influence has been extended to several areas of life, as professional and personal. The general objective is related to educational training with pedagogical leadership as part of teacher training for the benefit of students. The study was non-experimental with a correlational design which consists of a universal population sample of 35 teachers, and considering a non-probabilistic sample, it is worth mentioning that the teachers considered for the sample are educational. Two questionnaires were used and applied to collect data such as: the coaching scale and the pedagogical leadership scale. We can detail that the descriptive statistics was used for processing the data collected in order to determine and describe the levels of each variable. To conclude, we can maintain that there is a level of significant positive correlation between the coaching and pedagogical leadership variables with a Rho correlation of Spearman equivalent to 0.526 and the p-value equivalent to 0.001, at a level of significance of 5%, after having analyzed the results in detail. Showing a degree of Sig. In such a way that it is proven and accepted General research hypothesis.

Keywords: Leadership, teaching, change, coaching, guidance, cooperative, learning, participation and development.

I. INTRODUCCION

Actualmente, en el aspecto educativo ha sufrido una serie de cambios marcados, pues ahora es considerado como un proceso que se da en sociedad con la finalidad de tener una formación integral de cada individuo para su desenvolvimiento en su vida diaria, de tal manera que se desarrolle constantemente, además, aporte al progreso del medio que se desenvuelve. Por lo expuesto, el sistema educativo debe exigir la eficacia de los procesos formativos e insistir en la reducción de los problemas que presenta nuestra sociedad y trabajar en base a la diversidad cultural, las nuevas tecnologías, la multiétnica, las escaseces en la convivencia escolar, la universalización en el esfuerzo de la reducción del cambio climático, la protección y conservación de nuestro planeta; y la vida del ser humano. Se prioriza la educación como formación, tecnológica-solidaria, crítica y creativa. (Ferrer, 1998). El Plan de Estudios en la Formación de Docentes de Educación desde el año 2012, se ha diseñado mediante tres orientaciones curriculares muy marcadas, como es: El Enfoque focalizado en la enseñanza, exclusivamente en desarrollo de competencias y la Flexibilidad curricular administrativa y académica, hace que sea importante y necesario un cambio de imagen en el rol que desempeñaba el docente, actualmente se demanda el desarrollo de estrategias que le permita una mejor práctica y desempeño docente como se describe en el Plan nacional de Estudios al 2021, hacer un cambio en el “paradigma central en la enseñanza por repetición y memorística, de corte transmisivo-receptivo que consideraba la ganancia de conocimientos, inactivo y fuera de contexto”, por lo que hoy en día el docente deja de tener el rol central de la enseñanza hacia una nueva imagen de responsabilidad como docente poniendo empeño por mejorar su práctica e innovar con el interés de contribuir en el desarrollo de nuestra sociedad, donde responda a las diferentes carencias de la sociedad y tecnología en la cual vivimos (Arzate, 2013).

En nuestra realidad, observamos la necesidad de reflexionar sobre la capacidad de los docentes, por lo que necesitamos que demuestre eficiencia y eficacia para nuestra sociedad actual, donde implica el logro de excelentes conocimientos, desarrolle habilidades cognitivas y emocionales. Es importante generar espacios de confianza para mejorar la convivencia permitiendo así la creatividad y la innovación.

Ante lo expuesto, hoy en día es necesario considerar estudios realizados por varios autores que consideran el coaching como una estrategia para lograr objetivos. Para el autor Wise y Avendaño (2013) sostiene que el “coaching hace que una persona sea considerada valiosa y llevarlo de donde él o ella está hacia donde él o ella tiene la posibilidad de llegar” (p.11). El proceso aplicado es sistemático, interactivo y socializador, hace que el orientador guíe a su coachee para desarrollar y potenciar sus diferentes capacidades para conseguir la superación en sí mismo. Con el coaching en el aula se busca incrementar el desarrollo nuevos conocimientos y destrezas hacia la enseñanza. El coaching está centrado en el incremento de la confianza del docente en su capacidad de poder influir positivamente en el desarrollo e incremento del aprendizaje. El análisis de resultado cualitativo y cuantitativo que se ejecutó a partir de un estudio y el procesamiento de información que se obtuvo, deja ver que existe un deficiente de orden teórico y muestran deficiencias en el nivel de profesionalismo en el que se desenvuelve el docente en el aspecto didáctico y en el aspecto investigativo referente al desarrollo de los diferentes momentos de la sesión de clase. Nuestros docentes suponen que los y las estudiantes se desarrollan en una realidad que proviene de diferentes factores como es el orden familiar, del contexto que se desenvuelve, pues estos no se sienten lo suficientemente competentes para ser responsable en los diferentes grados en una jornada laboral. Los estudiantes muestran notables dificultades en la consolidación de sus logros de aprendizaje, por lo que refleja series deficiencias por debajo de los requerimientos de las metas y objetivos que se quiere obtener en grado que están cursando (Zegarria Huamán & Velázquez Tejeda, 2016).

Es necesario destacar que estudios dan cuenta de cómo la aplicación coaching ha sido de gran ayuda siendo aplicado hacia la línea de formación del docente con destacados resultados en su práctica pedagógica Para Jiménez (2012), quien cita a Saphier y West estos sostienen que al aplicar correctamente el coaching nos lleva a lograr los objetivos en los centros educativos y el desarrollo de los/las estudiantes. Esta estrategia tiene como finalidad la formación y desarrollo constante de los formadores, pues sabemos que el docente es una persona valiosa por estar encargado de obtener los mejores resultados de sus estudiantes. El coaching considera a la persona como valiosa vista como un diamante que tenemos que pulir y llevarlo hacia su máximo potencial; se basa necesariamente en la escuela cooperativa y además esta abordada en su efecto transformador en los y las estudiantes respecto a su aprendizaje. Es necesario usar nuestra imaginación para salir de

la rutina y crear estructuras mentales que debemos tener en nuestras mentes para hacer cambios necesarios e importantes para llegar a tener cambios favorables.

En el distrito Simón Bolívar-Rancas en las instituciones educativas de secundaria: Horacio Zevallos Gamez y San Andrés - 31775, se realizó un estudio en el cual se presentan dificultades y debilidades del docente, referente a la programación curricular, en la precisión de temáticas, capacidades, productos académicos beneficiosos; competencias, pero lo más perjudicial lo identificamos en la deficiente aplicación de diversas estrategias didácticas acorde al contexto, sólo desarrollando una sesión de aprendizaje con el método tradicional es decir, explicación rutinaria del docente y la receptividad pasiva en los/las estudiantes, esto conlleva a no fortalecer capacidades o destrezas en los estudiantes, por lo tanto la enseñanza mostrada es tradicional.

Cabe citar el fundamento que nos brinda los autores Sánchez y Bonorat (2014), quienes resaltan el sustento filosófico, psicológico y pedagógico en la aplicación de la estrategia del coaching en el ámbito educativo, el coaching es el camino a la inspiración que nos lleva hacer lo posible lo que considerábamos imposible y sacar los talentos que estaban escondidos dentro de una persona, esto lleva que el docente autoreflexione hacia sus dificultades en el salón de clase y en su práctica diaria, buscando soluciones a través de decisiones viables, mostrando su talento profesional pedagógico.

El coaching ofrece ayuda a los docentes para que puedan tener diferentes formas de pensar y practicar sus enseñanzas mediante la reflexión y discusión y acciones, el cual, permite al docente aumentar su efectividad.

Monroy (2015), quien trabajó en su tesis titulada: *"Coaching y desempeño laboral realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango"*, teniendo como objetivo general en su investigación: Determinar si existe una relación entre la práctica del coaching en el desempeño que realizan en su labor de los visitadores médicos en las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango en Guatemala. Para el desarrollo de su trabajo utilizó la metodología descriptiva, correlacional y con un corte transeccional. Además, la población estuvo integrada por 40 trabajadores de seis empresas farmacéuticas cuyas edades se encontraban entre edades de 20 y 65, el instrumento aplicado fue la encuesta el cual se midió con la escala de Licker. Llega a la conclusión: Que la adecuada aplicación de la estrategia Coaching está relacionada de manera positiva con la variable del desempeño laboral en los empleados pues permite el, mejoramiento en el incremento y la cantidad de

ventas proyectadas, en la cantidad de clientes y la cantidad de visitas proyectadas, a su vez, apoya a alcanzar los objetivos de la institución empleadora y hace posible que los colaboradores se esfuercen por mejorar su productividad empresarial. Esta investigación dio como resultados, que un 62% de los colaboradores expresaron estar muy de acuerdo y 27% expresaron de acuerdo que en su práctica del coaching tiene influencia referente respecto a su desempeño.

El aporte de esta investigación concluye que en la práctica del Coaching ayuda a mejorar la forma de cómo se desempeñan los colaboradores de una empresa siempre y cuando estos tengan la predisposición para hacerlo, además el programa del Coaching tiene que ser planificado utilizando estrategias modernas y adecuadas que nos lleven a lograr los objetivos planteados.

Para Porras (2016) que realizó un trabajo investigación denominada “*Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador*”, su objetivo fue diagnosticar la influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016. Su investigación estuvo fundada en el tipo bibliográfico, explicativo, descriptivo y de campo. Además, tenía 25 personas en la muestra, para la recolección de datos era necesario aplicar una encuesta. Arrojaron en los resultados que el 8% del personal administrativo señalan que conocen qué significa un coaching, asimismo, no la conoce el 92%, además del personal administrativo afirma que en sus labores tienen presente su crecimiento y desarrollo laboral con el 80%, el 12% afirma que a veces y el 8% menciona que nunca. Llegando a la conclusión que: El proceso de entrenamiento de la universidad Metropolitana, no está de acuerdo a las necesidades que presentan sus colaboradores. Un aprendizaje significativo y vivencial se da cuando todos los colaboradores se involucran en el aprendizaje proyectado, comprometiéndolos a aprender e ir perfeccionándose. Las evaluaciones y monitoreo de desempeño permanentes son de gran utilidad pues ayudan a mejorar y evitar errores.

Asimismo, los autores Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) en su siguiente trabajo de investigación titulada “*El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en las empresas Pamplona- España*”. Tuvo como objetivo detectar cuales son los efectos que genera el coaching. El instrumento que aplico fue la encuesta, la metodología usada fue un estudio del tipo de descriptivo, nivel cuantitativo y un diseño

no experimental. Los colaboradores del área de recursos humano de la empresa I&A Consultores fueron considerados en su población a. Llegando a la conclusión que el Coaching se le está considerando una herramienta estratégica y necesaria en el contexto de la gestión empresarial, la cual nos lleva a una mejor gestión del Talento Humano, favoreciendo a la empresa para lograr objetivos y obtener mejores resultados.

Su aporte se da en el uso del Coaching como metodología activa en los recursos humanos de una empresa favoreciendo así en que los empleados puedan lograr sus objetivos planteados y con ello alcanzar el desarrollo deseado programado por la empresa.

Para Martell (2018) quien trabajo en su tesis *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. Con su objetivo general de determinar que el coaching educativo influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativa. La población y muestra estuvo conformada por 51, los cuales fueron elegidos mediante el muestreo no probabilístico, aplicando dos encuestas para la obtención de o recolección de datos. Fue validado al obtener un equivalente 0,517 en coeficiente de correlación se estableció a través de Rho de Spearman, teniendo un buen nivel de coaching educativo, es decir, una correlación moderada, le corresponde un alto nivel de desempeño docente. Además, se ha obtenido que el coaching educativo explica el 31% del desempeño docente y es influido por otros factores el 69%, llegando a la conclusión que en términos prácticos y aplicados se debe continuar fortificando la estrategia del coaching educativo en relación al desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar.

Al respecto Quispitupac y Mateo (2014) en su investigación titulada “*Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes.*” Su investigación fue de nivel descriptivo, no experimental transversal. Llego a la conclusión que los líderes de la empresa deben ser desarrollar la gestión del talento en la organización. Desde esta perspectiva, la herramienta digital es una de las estratégicas en la solución de las diferentes dificultades, llevándonos a la reorganización de tareas, del tiempo, y objetivos que sean elaborados por los líderes, a partir de los talentos que posee sus colaboradores, reduciendo riesgos en las decisiones gerenciales y evitando errores. A pesar que se tiene una medición dirigida al desarrollo del talento, esto no significa que evitemos la comunicación directa frente a frente de parte de los líderes de la organización. Sino que a través de la utilización de esta importante herramienta se alcanzará que enfoque tiempo del líder y sus energías en la retención, minimizamos la complejidad,

pues minimizamos tiempos de operatividad, y dando facilidad en el camino estratégico y en el tiempo de información actual, necesaria para tomar de decisiones pertinentes y estratégicas.

Se llegó a la conclusión, que los colaboradores fueron encuestados, mostraron un nivel alto de 27%, referente en la variable de gestión del talento humano y un nivel medio de 62% , mientras que el 11% considerada en un nivel bajo respectivamente.

Para Caruajulca y Monzón (2016) realizaron la siguiente investigación titulada *Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc*. Tuvieron como su objetivo de investigación, evaluar si el desarrollo de la estrategia del coaching organizacional influye con el mejoramiento en su desempeño en su entorno laboral de los diferentes trabajadores en la organización. Se usó la metodología a través del análisis documental, se aplicó una encuesta con la observación directa. Su población estuvo integrada por 100 colaboradores. Se recogió información para procesarla a través del software spss23. Llegando a su principal conclusión que la adecuada ejecución y desarrollo usando el coaching organizacional conlleva a tener un mejor desempeño en los colaboradores de manera eficiente, debido a que los colaboradores tienen claro los objetivos a lograr, sintiéndose motivados para hacerlo y desarrollar mejor su labor.

Los resultados que se llegó con esta investigación el cual se aplicó en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc fue que aplicando adecuadamente el coaching hay una mejora notable en el desempeño de su entorno laboral de los colaboradores con un 58 %.

Este lineamiento se tiene en consideración la teoría de Hendricks (1996), que afirma que la estrategia del coaching es como un arte al trabajar con las personas para llegar a tener efectos sobresalientes hacia un mejor desempeño laboral.

Asimismo, Reyes (2012), en su tesis titulada *“Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario, Callao”*. Tuvo como objetivo en su investigación desarrollada, determinar si el liderazgo directivo y desempeño docente existe una relación el cual tuvo un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, de diseño del tipo no experimental y de tipo básica. Se consideró en la población a 40 docentes. A la conclusión que llegó fue que el liderazgo directivo no solo se encuentra relacionado al desempeño docente, sino que está relacionada con diferentes factores, como es el clima

organizacional, la situación económica. la cultura en la escuela, entre otras. A partir de ello el liderazgo que puede ejercer el director es un factor más de los mencionados.

El Liderazgo es considerado uno de los factores principales dentro del desarrollo institucional es, pues ayuda a la comunidad educativa a desarrollar los procesos pedagógicos tanto para la concientización hacia los agentes para involucrarlos en la enseñanza de los menores como para los docentes en su desarrollo profesional. Sin embargo, existen otros factores que se encuentran relacionados con el rol del director.

En el ámbito local encontramos a Guzmán y Parravicini (2016) en su tesis titulada *“Aplicación del Coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo”*. El objetivo de esta investigación fue determinar si la aplicación de la estrategia del coaching tiene influencia en la gestión de competencias del talento humano. Se consideró como población a 312 trabajadores a través de la encuesta como recolección de información, con Diseño cuasi experimental. La conclusión que se llegó fue: Si el coaching se aplica correctamente, tiene un grado de influencia significativa en la gestión basada en las competencias de talento humano. Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores en el campo de la auto-motivación, integración y planificación estratégica planteadas en sus actividades laborales en la empresa. Permitiéndoles motivarlos para lograr resultados óptimos que no podrían lograr por sí mismos, fortaleciendo su compromiso, clima organizacional, trabajo en equipo, desarrollo individual y buena comunicación dentro de la organización.

Al respecto Julca (2011) en su trabajo de investigación titulada *“Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de la franquicia Pizza Hut-Real Plaza- Trujillo”* de la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el grado de Licenciado en Administración. Con su objetivo de determinar el grado de influencia de la estrategia del coaching como herramienta depara la gestión del talento humano. Considerando a 60 trabajadores como muestra, con el método analítico y sintético a través de la encuesta y con la observación.

Concluye que la aplicación coaching es fundamental, vinculando directamente al colaborador con la empresa llevándolo a tener una satisfacción laboral con un 70 % satisfecho, un 23% poco satisfecho.

Moreno & Ramírez (2016) en su tesis realizada: *“Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo Costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015”* de la Universidad Privada

Antenor Orrego de Trujillo, para obtener el grado de Licenciado en Administración, tuvo el objetivo de medir la influencia del coaching como una herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción en el ámbito laboral de las tiendas Renzo Costa además determinar si la aplicación de la estrategia del coaching interviene en de proceso de gestión por competencias del talento humano. En este estudio se concluyó que la aplicación de la estrategia del Coaching mejora las relaciones laborales, considera también que el 100% de los colaboradores se sienten satisfechos dentro de su contexto laboral y los colaboradores muestran claros sus objetivos tanto laborales como profesionales con un 100%, los colaboradores mostraron un grado de satisfacción de, un 50% alto dentro de su organización.

Respecto al Coaching los autores Zegarra y Velázquez (2016) sostiene que esta variable esta sostenida en la filosofía de Sócrates y su Mayéutica, considerado como el arte de realizar preguntas y el uso del filósofo con sus discípulos y en griego significa "partera", como símbolo al hecho de "sacar a la luz" que está en tu interior, aunque no tengas conocimiento que está allí. El existencialismo de Nietzsche relacionada con la atención de la presencia particular, tiene la capacidad de tomar conciencia de nosotros mismos para proyecto de vida.

La estrategia del coaching puede apoyar en el desarrollo profesional. Por naturaleza, el coaching educativo implica la participación de dos personas, tanto el docente y el coach. Los entrenadores trabajan en uno. Juntos, se enfocan en estrategias para involucrar a los estudiantes y mejorar su aprendizaje. Los entrenadores frecuentemente son los garantes de facilitar u organizar actividades de desarrollo del aspecto profesional de todos los docentes en una I.E.

Para fortalecer el profesionalismo docente desde el aula se fundamenta, en la propuesta, iniciada con el análisis y la auto-reflexión, en relaciones con los colegas como una forma de asimilación reflexivo del conocimiento. Para lograrlo se hace a través de la orientación, demostración, asesoramiento y debate por parte de alguien especializado para interactuar con el docente y, por lo tanto, se mueve a niveles más altos de rendimiento. Basado esto con las perspectivas, fundamentadas por Copello y Sanmartí (2000), quienes citan a Vigotsky y Wertsch quienes sostienen que la reelaboración del conocimiento pedagógico parte de la práctica docente, lo que consideran que la interacción social es la estrategia que se necesita desarrollar. Este proceso está dirigido al docente, quien es que aprovecha las herramientas necesarias para la autocrítica de su

desempeño profesional y sobre todo del autoanálisis voluntario, con la finalidad de integrarlo a su labor pedagógico siendo esta parte del proceso de mejora gradual contextualizada. El muy conocido Lev Vigotsky , autor de la teoría sociocultural, nos direcciona hacia la práctica de la interacción social siendo parte del proceso que facilita la socialización, el enriquecimiento teórico de ideas y el intercambio experiencias de ellos mismos. En esta línea es llevada al campo de la mejora docente en su aula asistida por un especialista, resulta en un enriquecimiento de experiencias, conocimiento y fortalecimiento de habilidades profesionales para un desempeño ideal en la práctica pedagógica.

El coaching tiene como fin de buscar un creciente desarrollo profesional de un docente siendo esta, de alta calidad a través de una capacitación. Es un trabajo en equipo e integrado, afronta los problemas que los docentes enfrentan diariamente en sus aulas. Es permanente y no sea un simple taller de un solo día. Con el objetivo de mejorar el desempeño docente y optimizar el rendimiento académico de los y las estudiantes, pues todos los docentes buscan aplicar estrategias innovadoras poderosas de cambio para cumplir las metas planteadas. Siendo una disciplina renovada de enseñanza asociados y colaborativos para mejorar la calidad educativa.

Respecto al liderazgo, los autores Lord y Maher (1991) defiende que el liderazgo tiene un papel fundamental. Es un proceso calificador que resulta a partir de la percepción social, siendo la esencia de ser concebido como un líder por otros. Tanto los líderes como los seguidores tienen comportamientos esperados de una persona considerada líder partiendo de estereotipos, optimizando los esfuerzos en la construcción de una mejor visión del docente.

La teoría de liderazgo según (Zaccaro, 2001) se direcciona hacia creencias sobre el comportamiento de los líderes para ser considerados como tales y qué se espera de ellos, existe cierto consenso al suponer que el liderazgo es necesario para guiar a las organizaciones humanas y usar recursos para lograr objetivos estratégicos. En general, existe una directriz para considerar el liderazgo a través de un proceso de gestión caracterizado. Los líderes impulsores de cambio basados en valores, son los oportunos y necesarios, ideales e intercambios emocionales. Los gerentes, por otro lado, se guían por el cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas y por los objetivos propuestos asumiendo juicios racionales. Yukl (2002) afirma que los gerentes valoran la eficiencia, el orden y la estabilidad, pero los líderes consideran la adaptación, la

flexibilidad y la innovación. Al hacer una comparación entre los gerentes y líderes podemos decir que respecto al primero: son responsables de precisar cómo llevar a cabo ciertas tareas enseñando a las personas para que las realicen correctamente y el segundo mencionado, se preocupan por las necesidades de cada integrante que conforman su equipo y además lo consideran en la toma de decisiones para llegar al horizonte que se quiere llegar involucrando a todos los actores de la organización.

Para Ravier (2005) la estrategia del coaching es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como una entidad privada, este arte es un proceso que se crea al menos entre dos personas donde uno (coach) intenta que el otro se convierta en el coachee para que sea consciente, fortalece tu creencia en si mismo y encuentra motivación para actuar responsablemente, después de dominar tu cuerpo, tus emociones y tu lenguaje, desafíate a lograr tus objetivos tanto dentro del dominio del ser como el hacer (p. 169).

Muchas personas necesitan de un apoyo externo de una persona que le apoye a desarrollar al máximo su potencial personal como profesional, el cual se orienta hacia una transformación, que provoque cambios cognitivos, emocionales y conductuales que se llega a través de la propia reflexión dejando atrás las barreras, limitaciones y creencias. El coaching es considerado una herramienta que permite comprender de manera fundamental la forma de trabajar con las personas de manera reflexiva, asimismo, posee atributos que ayudan a alcanzar el éxito de los coachees en base al estímulo del coach.

Para 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. También cabe mencionar que el coaching es un acompañamiento para impulsar el progreso de una persona, institución o sociedad buscando el mejoramiento continuo y para formar comunidades de aprendizaje. El coaching es filosófica basada en creencias para ayudar a una persona a realizar sus sueños y también es metodológica porque se usa estrategias y procesos.

Bou (2007), citado en Lares, 2008 refirió que el coaching es considerado 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 soporte 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 la estrategia del 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 su costo. El coaching puede ayudar a lograr un crecimiento humano en un periodo breve y haciendo este más efectivo en los resultados de sus actividades.

El rol del coach es multifacético representando una poderosa herramienta para diseñar futuros y gestionar un mundo diferente en el que articula elementos de la lingüística, la filosofía, la biología y la psicología para apoyar para cumplir con sus metas, hacia el desarrollo de su potencial a través de múltiples herramientas. La relación coach-coachee es fundada a través de la ética y tener presente la práctica valores. Se inicia desde el amor y el respeto hacia la otra persona como un legítimo medio para ayudar. La integridad hace al vivir con mesura, vivir de acuerdo con los valores que decimos tener presente en nuestras vidas. Tener en cuenta que se genera un compromiso por tanto confianza en cumplir con lo planeado. El coaching es una relación estrecha de compromiso, confianza y de cooperación teniendo que ver mucho con el cambio, este cambio tiene que estar relacionado con el objetivo a cumplir,” No podemos conseguir un objetivo sino aceptamos un cambio interno en nuestra vida”. El Coaching permite desarrollar nuestra personalidad a través de la actitud y aptitud.

Para la autora Sierra Villamin (2016) fundamenta que es importante la presencia del liderazgo educativo en una organización considerando algunos elementos principales que impacta sobre el comportamiento que ejerce un líder, desde forma de liderar, pues el sistema educativo implica un aprendizaje formativo y a la vez ético, el cual desarrolla competencias, organiza, garantiza la calidad educativa lo hace necesario a que convierta

en una persona con ciertas condiciones para guiar a la comunidad educativa con la finalidad de optimar la cultura ,la calidad el clima de la organización respecto al crecimiento personal y profesional , asegurando la sostenibilidad de la institución. Dentro de las **características del Coaching, según Martínez (2011)** tenemos a apoyo: Ofrecer ayuda al equipo, dando la ayuda necesaria como información, consejos, materiales o comprensión.; Claridad: Es necesario que el coach se certifica de la claridad referente a la comunicación, sino fuera así las personas comienzan a equivocarse o también toman lo que se debe realizar; Perspectiva: Esta característica significa comprender la idea de los subordinados.

Es necesario hacer más preguntas para comprender más lo del interior de las personas. Realizar estas preguntas para incluirse y muestren su realidad y de los que la integran; Construcción de la confianza: Hace que los individuos que forman su organización conozcan y asuman que confían en ellas y en lo que pueden hacer, debe mostrar éxitos logrados y analizar con la persona que recibe el coaching las causas de tales éxitos; este da el reconocimiento que conlleva a la excelencia mostrado por cada logro; Mutualidad: Quiere decir que compartan la visión en las metas habituales, tomándose el tiempo necesario para lograr explicar la referencia de metas que se desea obtener. En el equipo cada miembro debe responder una serie de preguntas como: ¿Cuáles son los caminos deben seguir para alcanzar sus metas? O ¿Por qué esta meta es considerada necesaria para el equipo o para la organización?

Riesgo: permite que los integrantes de la organización conozcan que los errores no serán castigados por despido, pero que todos aprendan de ellos; Paciencia: evitar respuestas confusas, ya que pueden alterar la confianza de su equipo para desarrollar su capacidad de pensar y cómo reaccionar.; Respeto: Debe haber un alto grado de respeto en los miembros del equipo, ejercitar la paciencia y la voluntad de participar, por su vigencia en compartir objetivos y comunicarlos; Confidencialidad: Es muy importante que el coach mantenga la fidelidad individual de la información obtenida, pues es el cimiento de la confianza, por lo tanto, su imagen como líder. Cabe mencionar que estas características son las principales, pero debemos de mencionar que el coach tiene posee otras que la complementan.

En el modelo de coaching referente al desempeño sirve a un docente para detallar comportamientos específicos, haciendo preguntas reflexivas con la finalidad de modificar

procesos internos de pensamiento que luego serán observables que llevan poco a poco a incrementar su desempeño. Es necesario considerar los valores en la aplicación del coaching como la disciplina para obtener resultados a través del entrenamiento constante para llegar a la visión que se planteó. Tenemos que lograr acciones para la reflexión del desempeño docente dentro de su aula de clase y ser parte de la excelencia educativa articulando los insumos que nos brinda el MINEDU como parte de nuestra labor.

Bou Pérez (2013) afirma , el coaching educativo emprende tres marcadas áreas, como: Implantar una nueva y mejor metodología dentro del aula que fortalezca contextos de aprendizaje más colaborativos y asociativos entre estudiantes; capacitar a los actores que actúan en el sistema educativo con el objetivo de lograr la mejor versión de sí mismos y logren sus objetivos académicos planteadas como: profesionales o personales ; ser un mediador en los conflictos que puedan surgir entre diferentes actores en el sistema educativo, ya sean estudiantes, padres o docentes.

Para el Coaching tenemos tres **dimensiones** consideradas por el autor Bou Pérez (2013) considera como primera dimensión al **Modelo cooperativo**, sostiene que esta fundado a través de los procesos de aprender a aprender, donde los y las estudiantes no solo obtienen información necesaria, sino que experimentan cambios marcados, estos afectan a los hábitos del pensamiento como a las costumbres emocionales, además a la capacidad para continuar un crecimiento constante en equipo. Es no directivo, lo más importante que resaltaremos es que el aprendizaje se realiza no sólo para formar personas maduras sino además obtener resultados académicos. Como segunda dimensión considera la **Participación en el sistema educativo** el cual busca el desarrollo y competitividad de los individuos que integran el sistema educativo, como son los estudiantes, padres, profesores y directivos, facilitándoles unas herramientas y recursos específicos de trabajo que facilite el mejoramiento en el desempeño de las diferentes áreas que necesite; y como tercera **dimensión** considera **Mediar en situaciones de conflicto** que considera al coaching educativo como la mediador de situaciones de conflicto que se da entre los diferentes actores considerados sistema educativo facilitando instrumentos para la tomar decisiones y acuerdos en beneficio entre ambas partes. Cada parte que ocupa los orientadores, los directores, los psicólogos educativos, los jefes de estudio, los inspectores e incluso, los jefes de departamento, la mayoría de profesores.

Es necesario mencionar las **cualidades que debe tener un coach por el autor Bou Pérez (2013)** Un coach profesional tiene la habilidad de escuchar, brinda una disponibilidad permanente, es competente, sabe hacer su trabajo, una actitud positiva, tiene buen ánimo, y aplica una técnica precisa. Un coach dará consejos ni soluciones ya hechas: pues su meta es apoyar al coachee a desarrollar y lograr sus objetivos sus recursos propios, imaginar sus propias pistas, tener más flexibilidad en su conducta. Un coach que es competente muestra conocimiento dentro del entorno en el que es necesario intervenir o influir, pero sin la necesidad de ser un verdadero experto o tener algunas nociones en el área de la psicología y / o desarrollo personal, una buena capacidad. de relación y un conocimiento preciso de su fuerza, sus bloqueos y sus límites. El coach analiza entre el problema actual, objetivo a la vista, y bien delimitado, lo suficiente atractivo y veraz para incentivar la motivación. Lleva al docente a un cambio transformacional en la manera en que piensa en el mismo, sus formas de pensar sobre la enseñanza y las acciones a tomar para lograr nuestras metas.

Si eres coach entonces eres líder, y el líder posee tres condiciones fundamentales como es el conocimiento, la habilidad y ser modelo. El conocimiento considerado como la dimensión que le admite “conocer”, es curiosidad por todo lo que le rodea y una gran una capacidad de aprendizaje. A la habilidad como la dimensión que le admite “saber hacer”, posee la habilidad del actuar y transformar realidades. Además, para terminar, es modelo a seguir a otros individuos, desarrolla la dimensión del “ser”. Esto nos lleva a concluir que un buen coach tiene un conocimiento de sí mismo, tiene claros los valores que lo motivan y sus objetivos que desea alcanzar, practica de acuerdo con valores orientados a sus objetivos, tiene preparado un plan de acción. El coaching da apoyo oportuno para dar retroalimentación, ayudar a refinar técnicas destrezas, además a utilizar el método para ayudar reflexionar, brindar apoyo y ayudar al docente a ser autónomo. La estrategia del coaching ayuda a clarificar las metas individuales para orientarlos hacia las metas grupales haciendo una serie de preguntas como: ¿A dónde quiere llegar? ¿Cuál es el producto final deseado? ¿Qué es lo quiere realizar? De tal manera que ayudara a clarificar cuáles serán sus indicadores de progreso durante el camino hacia alcanzar los objetivos

Utilizar una nueva técnica de enseñanza, una nueva estrategia, un nuevo modelo son indicadores del inicio al cambio y ver un mejor aprendizaje de calidad. Da la oportunidad de ayudar al docente a construir nuevos aprendizajes de enseñanza y como ir mejorando.

Todo lo expuesto anteriormente da la oportunidad al docente a reflexionar profundamente respecto a su desempeño y hacer un análisis y poner los nuevos aprendizajes en acción mejorando así sus capacidades teniendo un aprendizaje constante. El coaching ayuda a construir la capacidad interna de los docentes para que pueda enfrentar situaciones de diferente forma e inspirados por los logros que se quiere tener. El coaching es una invitación al cambio por ende a pensar diferente.

El autor Robinson (2012) desarrollo y aplico un estudio teniendo el objetivo, explorar el impacto relacionado. En cuanto a los tipos de liderazgo versus los resultados académicos y no académicos de los estudiantes, se realizó un análisis minucioso de los resultados que describen la relación entre la aplicación del liderazgo y los logros de los y las estudiantes de 27 estudios realizados. Lográndose a la conclusión, que la aplicación del liderazgo pedagógico tiene diferencias frente al el liderazgo transformacional y el instruccional, pues lo definió: “Comportamientos específicos acerca del desarrollo de los docentes, asumiendo la forma de coordinación, además de la capacidad para resolver situaciones de conflicto pedagógico vinculadas con la enseñanza efectiva y el aprendizaje efectivo de los docentes.” (p.2).

En la actualidad se busca crear una nueva forma de pensamiento sobre el aprendizaje frente a los y las estudiantes; y una nueva cultura de aprendizaje para ello es necesario que los docentes cambien su rol en la institución educativa, el cual contribuya activamente en el crecimiento de su centro de labor observándose una mejora progresiva no basada en el poder o autoridad. Se debe garantizar que cada estudiante desarrolle las competencias básicas que propone el Currículo Nacional y esto se lograra a través de docentes competentes y exitosos los cuales compartirán el mismo modelo de valores y prácticas de liderazgo a sus estudiantes.

Para el autor Medina (2014) podemos decir que el liderazgo pedagógico manifiesta en cierta calidad de docentes que se encuentran en actividad, de lo que llegó a definirlo de la siguiente forma: "la invención constante de las instituciones educativas y la creación de una cultura de cambio para mejorar las instituciones educativas" (p.3).

Es así que consideramos al liderazgo pedagógico como necesario para la invención de estas instituciones educativas siendo necesario que los docentes posean cualidades fundamentales como diseñar, organizar y lograr un mejor desempeño docente en miras a un desarrollo de conjuntos de competencias oportunas y pertinentes para la labor

pedagógica fundamentado principalmente en conocimientos y experiencias obtenidas. Cabe mencionar la importancia de las buenas prácticas dentro de un aula de clase nos orienta hacia un mayor aprendizaje de los estudiantes; por resultante, el interés y el empoderamiento progresivo del liderazgo pedagógico entre los docentes aumentarán en los niveles de estímulo y crecimiento mutuo y en conjunto de la familia educativa. En cuanto a la definición de liderazgo, se refiere a un conjunto de habilidades y habilidades que el docente tiene para guiar y apoyar a los demás e influir en ellos para que puedan lograr los objetivos establecidos por la institución educativa y sobre todo trabajen con dedicación. Ante lo expuesto, un buen líder pedagógico busca la eficacia y el éxito de su labor siendo este, el estímulo de aprendizaje personal de los estudiantes teniendo conciencia que es una función compleja y saber su incidencia negativa o positiva dando responsabilidades y participación en la organización del trabajo en aula. Este transmite energía y confianza para cumplir retos, buscando una mejora para alcanzar el éxito, darles una nueva visión personal desarrollando sus potencialidades personales de sus estudiantes. El liderazgo pedagógico empuja al estudiante a asumir un liderazgo interno, es decir, un liderazgo en primera persona dándole un sentido formativo, donde el estudiante tenga una participación activa, pero con sentido crítico. Por otra parte, Gu y Day, Ko y Sammons (citados por Medina 2014, p.94) Llegaron a la conclusión de que: El liderazgo es fundamentalmente integrador y, sobre todo, dinámico, motiva el aprendizaje, crea un clima de cultura y positivo, nos guía hacia el futuro transformado en cambios positivos en el desarrollo dentro del aula con evidencias de aprendizaje valiosos de los estudiantes. Así surgió un análisis referente al liderazgo distribuido y el tipo de relación que existe relacionado con los componentes de prueba, destacando la participación del personal docente y el rendimiento académico de los y las estudiantes, dan vista hacia un cambio positivo en el desempeño laboral y los logros en las metas propuestas. A partir de lo indicado, el docente conlleva hacia un proceso de “dinámico e interiorizado” que asumen para orientarse de manera personal hacia el logro de metas planteadas dando un aporte peculiar de cada docente. Además, el liderazgo auténtico considera la atención singularizada a cada constituyente de la familia educativa. Así mismo el docente tiene la misión de seguir los objetivos cognitivos y formales que son comunes para quienes conforman la institución educativa y, especialmente, buscar constantemente el desarrollo de las habilidades y capacidades de cada estudiante para que este sea competente.

Es importante que el maestro cree condiciones favorables para el aprendizaje, de modo que todos tengan la oportunidad de reflexionar sobre su propia naturaleza, los procesos y habilidades de aprendizaje, los espacios seguros y el seguro que deben enfrentar los maestros y los estudiantes. Aplicar herramientas y estrategias para mejorar el aprendizaje y la práctica docente. Según Bolívar (2014) fundamenta que un liderazgo pedagógico es la búsqueda de mejora y el resultado del aprendizaje positivo de los estudiantes. Por lo tanto, la gestión institucional y la administración son una relación con el liderazgo pedagógico, así como las funciones de la administración y la responsabilidad de cumplir con las normas y líneas de formación de la institución educativa. (p.24)

Así podemos decir que el líder pedagógico está relacionado con todos los elementos que intervienen en la institución educativa entre todos los miembros activos y mecanismos interactivos relacionado con el entorno y entre sí, que se muestran en forma sucesiva y dinámica en la organización, estos se encuentran apretadamente relacionados con los roles, conocimientos, valores, procedimientos y experiencias adquiridas en el grupo. El líder mueve a la instrucción educativa hacia una visión compartida y poderosa y esta se da través de la inspiración.

El liderazgo pedagógico orientado al aprendizaje, busca la calidad de enseñanza y los efectos que muestra el aprendizaje de los y las estudiantes. Es necesario reconocer qué prácticas docentes son las que permiten estos logros para poder reforzarlos y convertirlos en una práctica habitual en beneficio de estudiantes y en general para la sociedad escolar. Estas prácticas permiten promover la cooperación y cohesión entre los docentes direccionando hacia una buena labor, desarrollando comprensiones y construyendo visiones hacia donde se quiere lograr. Mencionaré las **funciones del líder pedagógico** según Balzán (2008), la función de un líder pedagógico está enmarcada por tres dimensiones marcadas, asumiendo funciones de: planificar, organizar y evaluar; para la función de **Planificador según** Balzán (2008), sostiene que la planificación es una de las más importante de sus funciones de un líder pedagógico, pues a partir de esta nacen las otras. En la planificación educativa debe establecer, siendo necesario, considerar los objetivos que se desea obtener respecto a la eficacia y las exigencias hacia el producto, facilitando recursos minuciosos para el producto, establecer documentos y procesos. Para otro autor como Chiavenato (2006), considera que la planificación decide de antemano lo que se debe hacer, quién debe hacerlo, cómo hacerlo, cuándo e instituir los requisitos para lograr ese objetivo de manera eficiente donde sea eficaz, fácil y posible. El rol del

supervisor es participar en el proceso de planificación al elegir las estrategias más adecuadas para cumplir con los objetivos establecidos. Ante esto, es necesario e importante, la planificación donde muestre un claro saber en los caminos que se debe seguir en el desarrollo del proceso, y plantear con anticipación las metas y objetivos, donde se demuestre su cumplimiento en todas las áreas; además de enfrentar situaciones que necesiten de un trato estratégico para darle solución.

La planificación ayudara a delimitar situaciones conflictivas para reorientar con la idea de dar solución; es una situación segura y necesaria para examinar las estrategias y las tácticas que están dirigidas hacia una visión trascendente con liderazgo ganador; para la función **Organizador** considera que es una de las condiciones básicas de un líder responsable. El supervisor debe ser organizada dentro del proceso siendo esta necesaria para contribuir en el esfuerzo en equipo y este sea eficaz, la alineación de las labores, saber dónde, cómo debe realizarse y las funciones que debe desempeñar. De tal manera, el supervisor establece que actividades se debe realizar, jerarquizándolas de acuerdo a su importancia, según su necesidad.

López (2003), Indica en una institución debe estar orientada a un ordenamiento y determinación precisa de los elementos que participan a lo largo del proceso; Podemos decir, el establecimiento una estructura referente a las funciones de la institución. Se organiza asignando autoridad a otros a través de la delegación de responsabilidades. Además, una organización logra "el desempeño de las actividades por funciones, áreas, niveles y equipos."(p. 65).

La posición de liderazgo exige la renovación y actualización de habilidades, actividades y comportamientos que regularmente no es fácil hacerlo propio y practicarlo como un hábito. Por tanto, podemos decir que la supervisión del líder pedagógico es organizada, trae diferentes beneficios en el marco de la educación y, de manera general, en beneficio, a la nuestra sociedad, por consiente permite localizar situaciones en las que se tiene que trabajar teniendo una visión de la labor vinculada; esta función está de la mano con la acción y la función en acompañamiento pedagógico que cumple el director y el supervisor, fundado por su la ética profesional. Para el autor Finol (2004), nos dice que la supervisión "Se logra un cambio progresivo, planificado y evaluado, trabajo en equipo, un sistema de comunicación eficiente, consideración de liderazgo, con existencia de buenas relaciones humanas entre los participantes." (p.19)

Establece cómo será el aprendizaje personal y colectivo y como lo va a medir. Así mismo, la evaluación es una función que debe realizar el supervisor, y así comprobar que las metas planificadas se cumplieron pertinentemente; si no fuese así, tiene la capacidad de reorientar y retroalimentar, con el objetivo de mejorarlo y optimizarlo. Cumplir lo que se planteo está centrado a la condición que compromete en función al **evaluador**, verificar si se está realizando y, los principios admitidos de acuerdo a lo programado; además se utiliza para mejorar, valorándolo, y aplicar medidas correctivas, si es necesario, haciendo que la ejecución compromete a varias acciones, y cumplir con las metas planteadas. De tal forma se propicia la reorientación o retroalimentación del proceso de enseñanza aprendizaje, tan importantes como son los para en el logro de la adquisición de aprendizajes y consolidación del conocimiento.

Tello (2008), nos dice: “El líder pedagógico tiene un rol importante en la institución educativa siendo fundamental el desarrollo y funcionamiento pedagógico-curricular”; orientada al contexto pedagógico, referente a la gestión de instituciones educativas; entonces, gestión curricular fundamenta un saber, en dirección a la situación que se presenta: la propuesta, la escucha atenta, rediseñando y sobre todo crear condiciones para pensar. Para el MINEDU (2009), el liderazgo pedagógico, muestra **tres dimensiones**, como primera, la **dimensión Personal**: "permite a los docentes profundizar sus conocimientos de sí ellos mismos y optimizar su desarrollo como persona y como profesional ". (p. 12)

Esta dimensión está orientada hacia el conocimiento que uno tiene de sí mismo, tanto en el desarrollo de competencias sociales como en la formación ética del profesional. A pesar de esto, proyectan el desafío de prestar mayor atención al aprendizaje y la reflexión a lo largo de toda la vida.

El liderazgo va más allá de una visión es decir en de manejo diario de detalles desarrollando su autoconfianza. Estas percepciones permitirán que el docente también desarrolle una exigencia máxima con su propia experiencia y transcurso de formación. En los docentes se muestra que en la práctica docente mantienen a los alumnos en formación y reflexión permanentes. Además, los resultados obtenidos, resaltan la falta de profundidad en la ética profesional y social de los y las estudiantes y, especialmente. Se considera en la dimensión personal: Trabajar constantemente en su perfeccionamiento profesional, personal y cultural; Cooperar a través de nuestra experiencia docente

direccionado a fortalecer confianza en lo que se hace y las cualidades personales; Muestra una autoestima sana que hace superar frustraciones personales, los conflictos y, sociales y laborales; Trabajar en el desarrollo de una personalidad equilibrada con valores claros, principios y creencias, mostrándolo a través de sus acciones; Reconocer la utilidad en la práctica de la educación en la vida del individuo; Muestra independencia y aptitud de servicio además muestra compromiso hacia a sus estudiantes y a la nación; Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, emocionales y motivacionales) y situaciones que logren su desarrollo eficiente y afectivo. Respecto a la segunda dimensión **Profesional**, el Ministerio de Educación (2009), toma como referencia a la dimensión profesional, como: "le permite al maestro responder a los desafíos de la realidad educativa y resolver aspectos de desenvolvimiento referente al desempeño de su rol como educador profesional. (p. 13)".

Dentro de estas competencias se priorizan los dominios como: pedagógico, disciplinar, y la comunicación. Son necesarios los instrumentos para el desarrollo de su mejor desempeño dentro del aula de clase en cuanto se encuentre orientando al logro de metas y objetivos a través del desarrollo capacidades, contenidos y actitudes; además de la capacidad de manejar conocimientos referente al área, muestran un conducción de estrategias metodológicas, de conocimientos y de relaciones interpersonales propicias, inclusive muestra que los y las estudiantes tienen recursos para dirigir la evaluación de sus aprendizajes.

Así pues, manejan diferentes estrategias metodológicas en la aplicación de los procesos dirigidos al aprendizaje que se desarrolla dentro del aula de clase; y construyen convenientes y necesarias relaciones interpersonales dentro de una determinada comunidad educativa. Es así que los procesos que se aplica para la enseñanza y aprendizaje se muestran a través de experiencias efectivas referente a la comunicación, en relación estando en el reconocimiento veraz en la confiabilidad del otro, en el sentido ético del compromiso y en la responsabilidad con que se asume el aprendizaje. Respecto a la tercera dimensión **Social**; el MINEDU (2009) admite que el docente promueve las relaciones escuela-comunidad, invitando en la construcción de sociedades con orientación estratégica al uso de recursos espirituales y materiales en favor de la formación y el desarrollo de los estudiantes y de la participación consciente y creativa de

la escuela en los espacios democráticos para la transformación en beneficio de la comunidad (p.14).

Hoy, se debe desarrollar actividades interactivas para lograr aprendizajes en el aula, el líder piensa en forma original desarrollando ideas y actividades a través de investigación mostrando confianza en los agentes que integran la comunidad educativa Cabe mencionar sobre el acuerdo que hace referencia el MINEDU (2009), “Permite optimizar el cumplimiento de la función educativa de la familia, promueve la ejecución de las actividades de nivelación o complementación en los diferentes espacios institucionales y comunitarios, en beneficio de los estudiantes hacia una formación integral.” (p. 15).

Es necesario que el docente líder entienda que se trabaja para sus estudiantes y dar un servicio de calidad con el deseo de mejorar además de atribuir positivamente y motivar a sus estudiantes. En la actualidad se ha sufrido cambios apresurados que muestran en la vida de las organizaciones sin dejar de lado a las instituciones educativas. Se evidencia una tensión entre la multifuncionalidad, el activismo y la demanda de tiempos, de reflexión relacionada a su propia práctica profesional, de detenimiento, y en la articulación con las demandas y con necesidades que se manifiestan en las áreas locales, regionales, nacionales hasta mundiales. Estos datos muestran que requerimos crear zonas de análisis para interpretar el contexto, conocimiento, la relación referente a los procesos educativos, a partir de ello surgen los conocimientos para aprender.

En esa misma línea, Bravo ét. al. (2006), hace referencia sobre el líder docente, ha considerado que la función que desempeña el docente en la sociedad en la actualidad ha cambiado, pues su finalidad es hacer hombres de bien y formar líderes; identificarse y desenvolverse en el contexto que labora, participando en la solución de los problemas y ser responsable de sus proyectos y apoyo; modelo de esfuerzo y perseverancia en su comunidad; orientar, prevenir, animar, apoyar a los que integra de la comunidad; dar a conocer todo forma de términos recreativos que fortalezcan la identidad nacional, culturales y deportivas; además de actuar como parte de un cambio y desarrollo en la comunidad.

La reforma de las instituciones educativas requiere establecer el nuevo rol de la enseñanza desde la visión de un liderazgo pedagógico, pero con la idea de obtener un líder inspirador, influya y movilice a los agentes que conforman la comunidad educativa para cumplir los objetivos. Las relaciones entre el director, subdirectores, coordinadores,

jefes, maestros, padres, estudiantes, personal administrativo y de servicio, están orientadas a los principios, a la acción, a las reglas, a las reglas, con la intención de generar entornos y condiciones para obtener un aprendizaje de calidad. Para lograr esto, es necesario gestionar como una organización donde hay una interacción constante entre cada uno de los agentes de la comunidad educativa. El quehacer del docente a través del tiempo ha sufrido un sin número de modificaciones, llegando a ser esta labor más exigente, las normativas han aumentado, las remuneraciones no son satisfactorias, el requerimiento de estudios de posgrado, así como el cuestionamiento muchas veces de los padres de familia a la labor docente ha hecho que el docente no pueda brindar una adecuada desempeño, conduciendo todo esto hacia un terrible desgano, cansancio y en definitiva un cuadro de estrés por parte de los docentes.

Ante la realidad presentada, formulamos el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019?; Y como **problemas específicos** ¿Cuál es el nivel de Coaching en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019 ? ¿Cuál es el nivel de Liderazgo en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre coaching y la dimensión personal en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre coaching y la dimensión estrategias profesional en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre Coaching y la dimensión social en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el sistema educativo en la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019?

Este trabajo se justifica porque la aplicación de este estudio tiene una gran importancia y es justificado por los aspectos que se detalla a continuación:

Relevancia social: pues las soluciones suelen estar dirigidas a los miembros que conforman una determinada sociedad; el beneficio está orientado a sus miembros que la integran y sus resultados obtenidos cae directamente hacia la sociedad. Esta investigación es aplicada tiene un resultado social pues está orientada a mejorar las necesidades educativas que presentan los docentes pues estos beneficiaran directamente como también los y las estudiantes que se favorecerán con el proceso y desarrollo de enseñanza aprendizaje que originara un mejor desempeño de los docentes.

Utilidad metodológica: Aplicar de manera ordenada, como se encamino el rumbo del diseño de esta investigación que certifique las características, por lo cual, estos instrumentos y diseño pueden ser usados por otros investigadores que tengan interés y que fortalezcan esta metodología. Ello facilita la elaboración de instrumentos que permite la recolección de datos; herramientas para ser validados y confiables.

El presente trabajo de investigación está justificado metodológicamente pues aporta instrumentos de medición que pueden ser aplicados a docentes de instituciones educativa que busquen estudios relacionados a las variables de acurdo a su contexto que pueden ser usados por otros investigadores que tengan interés por tener información sobre el Coaching y El Liderazgo Pedagógico permitiendo que las instituciones interesadas rediseñen objetivos y metas.

Implicaciones practicas: pues al aplicar la estrategia del coaching educativo, se fortalecen y mejora de las competencias en el desempeño docente (asociadas por dominios como son: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, desarrollo de la profesionalidad e identidad y la participación en la gestión de la escuela comunidad).

Valor teórico: esta permite orientar el trabajo de sistematizar, organizar y desarrollar un conocimiento teórico científico relevante para los profesionales, comunidad educativa, investigadores y demás, sientan el interés de analizar la variable: el coaching educativo relacionado al desempeño docente; esa investigación dará como consecuencia gracias a la búsqueda profunda de las fuentes informáticas.

Como **hipótesis general** planteamos que existe correlación significativa entre el coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.

Como **hipótesis específicas** planteamos que existe nivel alto de Coaching en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe nivel alto de Liderazgo pedagógico en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el coaching y la dimensión personal en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el coaching y la dimensión profesional en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el coaching y la dimensión social en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el sistema educativo en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación en la Institución Educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.

Como **objetivo general** proponemos determinar la relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Como **objetivos específicos** planteamos determinar la relación el nivel del Coaching en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar la relación entre el coaching y la dimensión personal en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar la relación entre el coaching y la dimensión profesional en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar la relación significativa entre el coaching y la dimensión social en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el sistema educativo en la institución

educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

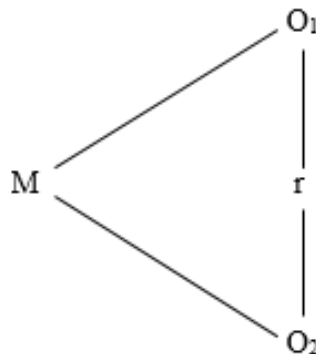
Tipo de estudio

En el presente estudio se realizó una investigación de tipo no experimental

Diseño de investigación

Este diseño de investigación es de enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo con diseño correlacional, ya que se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y observando los fenómenos estudiados en su ambiente natural tal como es, para luego ser analizados (Hernández, Fernández y Baptista (2010).

La representación del diseño es:



Dónde:

M: Muestra de docentes de la institución educativa

O_x: Medición de la variable coaching

O_y: Medición de la variable liderazgo pedagógico

r: Relación

2.2. Variables, Operacionalidad

2.2.1. Variables

- Coaching y Liderazgo Pedagógico

2.2.2. Operacionalización de la variable Coaching

Tabla 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Coaching	Modelo Cooperativo	Muestra cooperación	1	Ordinal	Docentes de la institución educativa	Cuestionario
		Aprendizaje permanente	2			
		Crea conocimientos	3			
		Emprendedor personal	4			
		Sociable	5			
		Autoreflexivo	6			
		Desarrollo personal	7			
		Persona integra	8			
		Muestra madurez	9			
	Tolerancia con su trabajo	10				
	Cumple con sus funciones	11				

	Participación en el sistema educativo	Responsable con sus obligaciones	12			
		Desarrolla su liderazgo.	13			
		Uso de recursos de desarrollo.	14			
		Uso de recursos específicos	15			
	Mediar en situaciones de conflicto	Solución de conflictos	16			
		Posición de decisiones	17			
		Desarrollo de consensos	18			
		Orientador	19			
		Fortalecer habilidades	20			

2.2.3. Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Profesional	Domina su área	1	Ordinal	Docentes de la institución educativa	Cuestionario
		Muestra innovación y creatividad	2			
		Muestra Conducta positiva	3			
		Desarrolla su profesionalidad	4			
		Muestra positivismo	5			
		Aplica la imparcialidad	6			
		Desarrolla la participación	7			
		Es organizado	8			
		Usa de estrategias innovadoras	9			
		Facilita el conocimiento	10			
		Motiva activamente	11			
		Usa materiales educativos	12			
		Usa computadoras	13			
		Aplica estrategias efectivas	14			
		Es facilitador	15			
		Usa tecnología	16			
		Evalúa pertinentemente	17			
		Usa recursos disponibles	18			
		Gestiona del tiempo	19			

Personal	Desarrollo personal	20			
	Logro de objetivos	21			
	Empatía constante	22			
	Practica de valores	23			
	Cumple con horas efectivas	24			
	Puntualidad	25			
	Desarrollo profesional	26			
	Comunicación afectiva	27			
	Trabaja con responsabilidad	28			
	Satisfacción profesional	29			
	Reflexiona sobre su actuar	30			
	Actúa de acuerdo a principios	31			
	Desarrolla su profesionalidad	32			
	Promueve un ambiente acogedor	33			
	Identidad	34			

	Social	Gestiona en articulación con la comunidad	35			
		Trabajo colaborativo	36			
		Se relaciona con la cultura	37			
		Es creativo e innovador	38			
		Habilidades interpersonales	39			
		Logro de metas	40			
		Aplica el liderazgo	41			
		Desarrolla proyectos	42			
		Cooperador	43			

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Se ha considerado a los docentes de la institución educativa, El Indoamericano del distrito del El Porvenir, distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 1

Distribución personal docente.

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Hombres	16	36.00
Mujeres	19	64.00
TOTAL	35	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

2.3.2 Muestra

Conformada por la totalidad del personal docente de la institución educativa. El Indoamericano del distrito de El Porvenir, debido a que la población es pequeña y todas las unidades son accesible.

Tabla 2

Distribución personal docente.

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Hombres	16	36.00
Mujeres	19	64.00
TOTAL	35	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Coaching	Encuesta	Cuestionario	Medición de la coaching en tres dimensiones
Liderazgo pedagógico	Encuesta	Cuestionario	Medición del liderazgo pedagógico en tres dimensiones.

2.4.1. Descripción de instrumentos

Variable coaching

Se analizará el coaching con un cuestionario de 20 ítems, agrupados en tres dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo y Mediar en situaciones de conflicto. Con una valoración por ítem: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy alto, medio, bajo, alto y muy bajo. Para el análisis de la variable coaching se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores:

Baremo 01

Descriptores para la variable Coaching:

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	122 - 127	El Coaching es valorado por los docentes con un nivel muy alto considerando sus dimensiones se encuentran completamente vigentes y aceptadas por cada integrante de la institución.
Alto	117 - 122	El Coaching es valorado por los docentes con un en un nivel alto considerando sus dimensiones por lo que necesitan un poco de consideración en su aplicación en las diferentes áreas de la organización.
Medio	112 - 117	El Coaching es valorado por los docentes con un nivel medio por lo que se considera, que las dimensiones necesitan

Baremos de las dimensiones de la variable Coaching.

		una mayor extensión para ser aceptadas en la organización.			
Baja	107 - 112	El Coaching es valorado por los docentes con un nivel bajo por lo que se considera, que las dimensiones presenta una débil posición dentro de la organización.			
Niveles	D1		D2		D3
	Intervalos				
MA	39	41	27	28	28
A	33	38	23	26	25
M	26	32	23	24	22
B	20	25	21	22	19
MB	13	19	18	20	16

2.4.2. Variable liderazgo pedagógico

Se analizará el liderazgo pedagógico con un cuestionario de 43 ítems, agrupados en tres dimensiones: personal, profesional y social. Con una valoración por ítem: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1). El puntaje directo por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

Para el análisis de la variable Liderazgo Pedagógico se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores.

Baremo 02

Descriptores para la variable liderazgo pedagógico

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	199 - 208	El Liderazgo pedagógico es valorado por los docentes con un nivel muy alto considerando sus dimensiones se encuentran completamente vigentes y aceptadas por cada integrante de la institución.
Alto	189 - 198	El Liderazgo pedagógico es valorado por los docentes con un en un nivel alto considerando sus dimensiones por lo que necesitan un poco de consideración en su aplicación en las diferentes áreas de la organización.
Media	180 - 188	El Liderazgo pedagógico es valorado por los docentes con un nivel medio por lo que se considera, que las dimensiones necesitan una mayor extensión para ser aceptadas en la organización pero no se desarrollan completamente.

Baja	170 - 179	El Liderazgo pedagógico es valorado por los docentes con un nivel bajo por lo que se considera, que las dimensiones presenta una débil posición dentro de la organización, pues no concretiza en planes y proyectos.
Muy Baja	159 - 169	El Liderazgo pedagógico es valorado por los docentes con un nivel muy bajo por lo que ninguna de sus dimensiones tienen practica dentro de la organización,

Baremos de las dimensiones de la variable Liderazgo pedagógico.

Niveles	D1		D2		D3	
	Intervalos					
MA	83	88	70	75	44.6	47
A	77	82	64	69	41.2	43.6
M	71	76	58	63	37.8	40.2
B	65	70	52	57	34.4	36.8
MB	58	64	45	51	30	33.4

2.4.3. Validez de instrumentos

Variable coaching

Respecto a la validación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de expertos (Henry Villacorta), que proporcionaron una valoración de bueno.

Variable liderazgo pedagógico

Respecto a la validación del cuestionario, se trabajó con la técnica de juicio de expertos, (Henry Villacorta), que proporcionaron una valoración de bueno.

2.4.4. Confiabilidad de instrumentos

Variable Coaching

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
------------------	---	-----------------

0.922	0.924	20
-------	-------	----

En la tabla, podemos observar que posee un valor de 0.922 en el Alfa de Cronbach del instrumento para la variable coaching, indicando que es confiable para el estudio, el cual ha sido aplicado a los docentes de la institución educativa.

Variable Liderazgo pedagógico

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.991	0,991	43

En la tabla, podemos observar que posee un valor de 0.991 en el Alfa de Cronbach del instrumento para la variable coaching, indicando que es confiable para el estudio, el cual ha sido aplicado a los docentes de la institución educativa.

2.5. El procesamiento de datos:

Se realizó con el software Excel y el programa SPSS versión 20.

2.5.1. Estadística descriptiva

- Construcción del registro de resultados
- Elaboración de tablas de distribución de frecuencia.
- Diseño de figuras

2.5.2. Prueba de correlación.

- Prueba del Coeficiente de correlación de Spearman.

2.6. Método de análisis de datos

En la aplicación de instrumentos utilizados se necesitó solicitar con anticipación la autorización de la directora encargada de la Institución Educativa El Indoamericano del Distrito de El Porvenir, teniendo el permiso y/o autorización, se aplicó los instrumentos con la intención de obtener

información necesaria para su posterior análisis con relación a los objetivos planteados.

El software estadístico *SPSS* versión 20 fue usada para el análisis de datos a través del cual se construyeron tablas de frecuencias con sus respectivas figuras estadísticas, se usó la estadística descriptiva con el fin de describir la relación de las variables en estudio.

En cuanto a la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (Rho) Spearman, el cual permite medir el grado de correlación o asociación de ambas variables.

2.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación está basado en el respeto las normas científicas y los derechos intelectuales de cada autor considerado y citando su aporte correctamente de los mismos; teniendo presente la verdad, autenticidad y honestidad científica. Ante esto, podemos fundamentar que la investigación permitió obtener información auténtica y confiable.

En se consideró el manual el cual se encuentra en vigencia como es el APA 6° edición para la redacción del informe de tesis, el cual favoreció a la redacción de citas textuales y parafraseo, con el respeto permanente de los derechos de autor. Para concluir se puede decir que todos los resultados registrados fueron probados, evitando la parcial o completa manipulación de datos y con reserva estricta.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultado

Este capítulo muestra las cifras de los resultados de datos que fueron obtenidos de las variables coaching y liderazgo pedagógico aplicado a docentes de una I.E. El Indoamericano, el cual pertenece al del distrito de El Porvenir, 2019.

Tabla 4

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Coaching:

Nivel	Coaching					
	Modelo cooperativo		Participación en el sistema educativo		Mediar en situaciones de conflicto	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	1	3	3	9	5	14
Bajo	1	3	6	17	6	17
Medio	8	23	6	17	14	40
Alto	17	49	5	14	5	14
Muy alto	8	23	15	43	5	14
Total	35	100	35	100	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa.

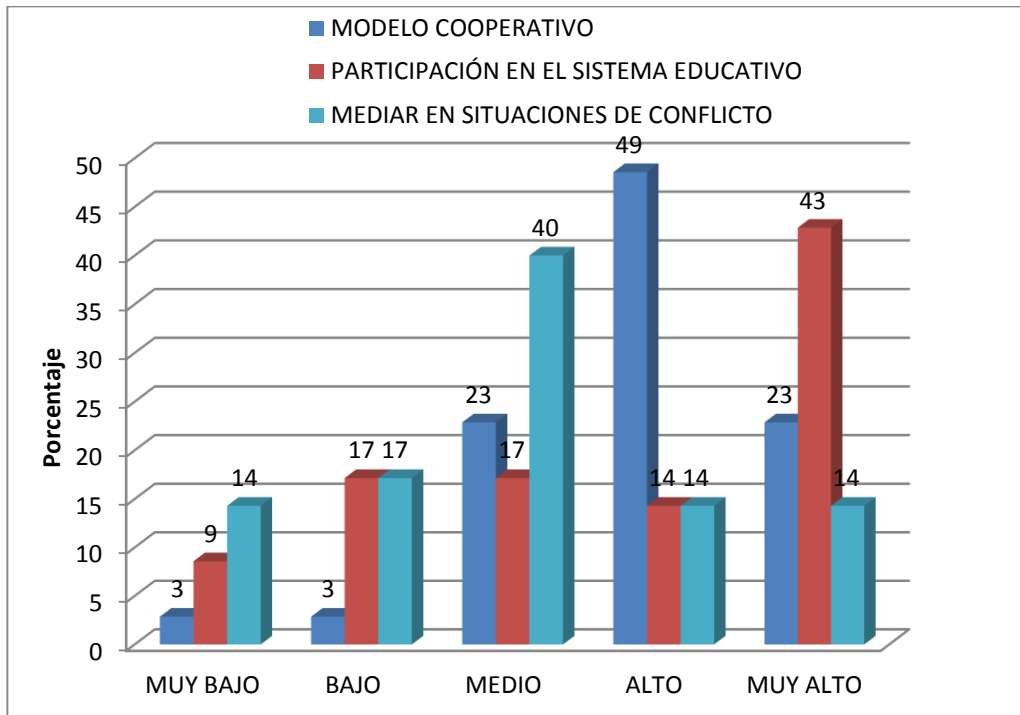


Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Coaching.

En la tabla 4 y figura 1, observamos los resultados de la opinión de los docentes con referente a las dimensiones de la variable Coaching, la cual ha sido evaluada en tres dimensiones:

En la dimensión modelo cooperativo, el 49% de docentes asumen que esta dimensión está en un nivel alto, un 23% refieren que está en un nivel muy alto y un nivel medio de 23% respectivamente. Referente a la dimensión: Participación en el sistema educativo el 43% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel muy alto, un 17% considera que está en el nivel medio y un 17% considera que está en un nivel bajo respectivamente. En la dimensión Mediar en situaciones de conflicto el 40% de los docentes refieren que esta dimensión está en un nivel medio, un 17% considera que está en un nivel bajo y un 14% considera que está en un nivel muy bajo y otro 14% refieren que está en un nivel alto y muy alto.

Tabla 5

Medidas descriptivas de las dimensiones Coaching y sus dimensiones

Dimensiones Coaching	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación típica	
Modelo cooperativo	33	6.2	Bueno
Participación en el sistema educativo	24	3.0	Muy Bueno
Mediar en situaciones de conflicto	20	3.2	Bueno
Coaching	77	10.8	Muy Bueno

En la tabla 5, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de Coaching. En la dimensión Modelo cooperativo se observa que muestra una media de 33, una desviación típica de 6.2, mostrando un nivel bueno; la dimensión Participación en el sistema educativo, muestra una media de 24 además una desviación típica de 3.0 considerándolo un nivel muy bueno. La dimensión Mediar en situaciones de conflicto, muestra en la tabla una media de 20, una desviación típica de 3.2 mostrando un nivel bueno. La variable Coaching muestra una media de 77, además de una desviación típica de 10.8 concluyendo, así como un nivel muy bueno.

Tabla 6

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico.

Nivel	Liderazgo pedagógico					
	Profesional		Personal		Social	
	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	1	3	1	3	6	17
Bajo	4	11	0	0	4	11
Medio	9	26	6	17	8	23
Alto	11	31	12	34	6	17
Muy alto	10	29	16	46	11	31
Total	35	100	35	100	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

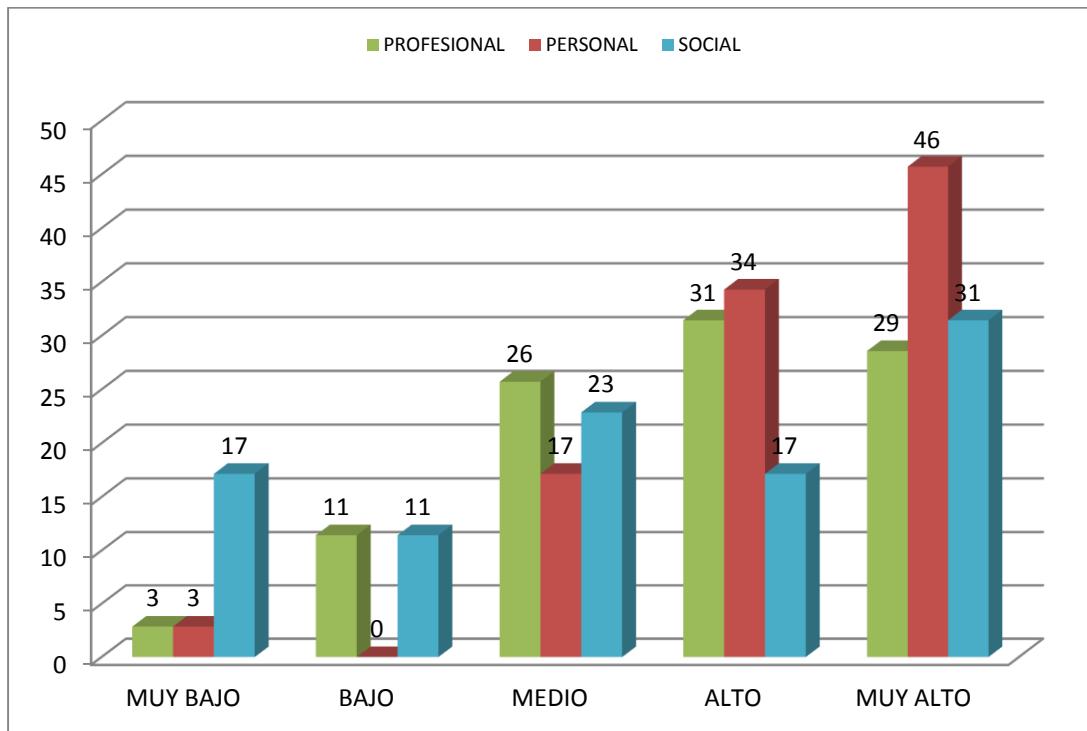


Figura 2. Opinión de los docentes sobre Liderazgo pedagógico.

En la tabla 6 y figura 2, Podemos observar la opinión de los docentes de la I.E. acerca de las dimensiones de la variable del liderazgo pedagógico, la cual ha sido evaluada en tres dimensiones:

Respecto a la dimensión profesional, el 31% de los docentes muestran que la dimensión está en un nivel alto, además un 29% considera que está en un nivel muy alto y un 26% muestra que está en un nivel medio. Respecto a la dimensión Personal, el 46% de los docentes muestra que la dimensión está en un nivel muy alto, un 34% muestra un nivel alto y un 17% refiere que está en un nivel medio. Respecto a la dimensión Social, el 31% de los docentes refieren que la dimensión está en un nivel muy alto, un 23% refiere que está en un nivel medio, un 17% refiere que se consideran en un nivel alto y un 17% considera que esta en un nivel muy bajo.

Tabla 7

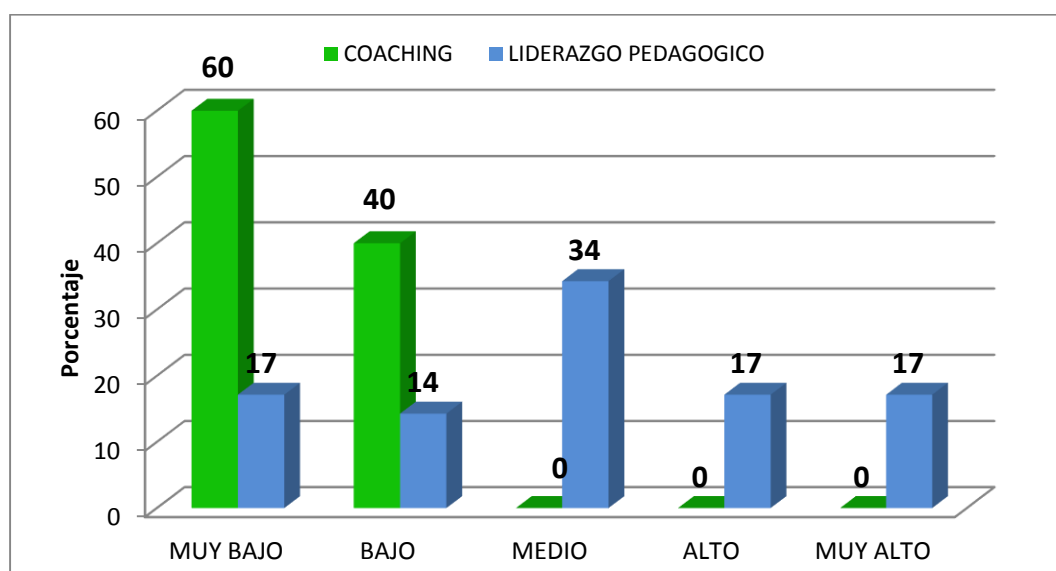
Medidas descriptivas de la variable Liderazgo Pedagógico y sus dimensiones.

Liderazgo Pedagógico	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación estándar	
Profesional	77	6.1	Alto
Personal	68	5.0	Alto
Social	40	5.3	Medio
Liderazgo Pedagógico	185	12.9	Medio

En la tabla 7, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones consideradas para la variable Liderazgo pedagógico. Se puede observar referente a la dimensión profesional, una presencia de 77 considerada media, una desviación estándar de 6.1 y un nivel alto; referente a la dimensión personal, muestra una media de 68, una desviación estándar de 5.0 y un nivel alto; la dimensión social, presenta una media de 40, una desviación estándar de 5.3 y un nivel medio, la variable liderazgo pedagógico, presenta una media de 185, una desviación estándar de 12.9 considerado como resultado un nivel medio.

Tabla 8*Opinión de los docentes sobre coaching y liderazgo pedagógico:*

Nivel	Variables			
	Coaching		Liderazgo pedagógico	
	Fi	%	Fi	%
Muy bajo	21	60	6	17
Bajo	14	40	5	14
Medio	0	0	12	34
Alto	0	0	6	17
Muy alto	0	0	6	17
Total	35	100	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes.**Figura 3.** Opinión de los docentes sobre las variables coaching y liderazgo pedagógico.

En la tabla 8 y gráfico 3, nos presenta cifras obtenidas de los resultados, con respecto a las variables para este estudio, sobre la variable coaching un 60% de docentes consideran que se encuentra en un nivel muy bajo, un 40% de los mismos consideran un nivel bajo. A hora referente a liderazgo pedagógico como variable, el 34% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel medio, el 17% de los docentes manifiestan que se encuentran en nivel muy alto, y el 17% en un nivel alto y muy bajo.

3.2 Análisis de las relaciones

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la variable coaching y las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico.

		Profesional	Personal	Social	Liderazgo pedagógico	
Rho de Spearman	Coaching					
		Coefficiente de correlación	,389*	,448**	,371*	,526**
		Sig. (bilateral)	,021	,007	,028	,001
		N	35	35	35	35

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para el análisis de las correlaciones de las pruebas estadísticas, se realizaron mediante del coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre las variables coaching con liderazgo pedagógico y sus tres dimensiones. Se evidencia que existe una correlación moderada entre las variables coaching y liderazgo pedagógico con un Rho=0.526 y con un Sig. Bilateral=0.001 (p valor<0.05); asimismo observamos una correlación débil entre coaching con la dimensión profesional con Rho=0.389 y con un Sig. Bilateral=0.021 (p valor<0.05) y con la dimensión social con Rho=0.371 y con un Sig. Bilateral=0.028 (p valor<0.05). También observamos una correlación moderada de la variable coaching y la dimensión personal mostrando un Rho= 0.448 y con un Sig. Bilateral=0.007 (p valor<0.05).

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la variable liderazgo pedagógico y las dimensiones de la variable Coaching.

			Modelo cooperativo	Participación en el modelo educativo	Mediar en situaciones de conflicto	Coaching
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	,440**	,402*	,463**	,526**
		Sig. (bilateral)	,008	,017	,005	,001
		N	35	35	35	35

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

Para el análisis de las correlaciones de las pruebas estadísticas se realizaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 10 se presenta las correlaciones de la variable liderazgo pedagógico con las tres dimensiones consideradas para la variable Coaching. Se evidencia que existe una correlación moderada entre liderazgo pedagógico con la dimensión modelo cooperativo con un Rho=-0.440 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.008 (p valor<0.05), con la dimensión participación en el modelo educativo con un Rho=-0.402 y con un Significancia. Bilateral equivalente a 0.017 (p valor<0.05) y con la dimensión mediar en situaciones de conflicto con Rho=0.463 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.005 (p valor<0.05).

3.3 Verificación de hipótesis

Verificación de hipótesis general entre las variables coaching y liderazgo pedagógico:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre las variables coaching y liderazgo pedagógico.

H₁: Existe correlación significativa entre las variables coaching y liderazgo pedagógico

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad Para el análisis entre los datos de las variables coaching y las dimensiones de liderazgo pedagógico, para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe un nivel de correlación moderada (Rho=0.526) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor<0.05) entre el coaching y el liderazgo pedagógico. Por con siguiente se refuta la hipótesis considerada nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable coaching y la variable liderazgo pedagógico, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas de coaching las dimensiones de liderazgo pedagógico.

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión profesional

H₁: Existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión profesional

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable coaching y las dimensiones de liderazgo pedagógico, para verificar las hipótesis específicas se trabajó mediante la prueba Rho de Spearman. Según la tabla 9, se observa que existe relación débil ($Rho=0.389$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.021 ($p \text{ valor} < 0.05$) entre coaching y la dimensión profesional. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que entre la variable coaching y la dimensión profesional existe correlación significativa, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable coaching la dimensión personal.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable coaching la dimensión personal.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad Entre los datos de la variable coaching las dimensiones de liderazgo pedagógico, para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación moderada ($Rho=0.448$) entre la variable coaching y la dimensión con un Sig. Bilateral= 0.007 ($p \text{ valor} < 0.05$) Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión personal, con un 5%. En su nivel de significancia.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión social.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable coaching la dimensión social.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad Entre los resultados de la variable coaching y las dimensiones de liderazgo pedagógico, se utilizó la prueba Rho de Spearman para verificar las hipótesis.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación débil ($Rho=-0.371$) entre la variable coaching y la dimensión social con Sig. Bilateral= 0.028 (p valor <0.05) menor que 0.05 . Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión social, con un 5% en su nivel de significancia.

Verificación de hipótesis específicas entre liderazgo pedagógico y las dimensiones del Coaching

Hipótesis específica 4:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad Entre los datos de la variable liderazgo pedagógico y las dimensiones de la variable Coaching, se utilizó la prueba Rho de Spearman para verificar la hipótesis general.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación moderada ($Rho=-0.440$) entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo, con un Sig. Bilateral= 0.008 (p valor <0.05). Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo, con un 5% en su nivel de significancia.

Hipótesis específica 5:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el modelo educativo.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión modelo educativo.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad

Entre los datos de la variable liderazgo pedagógico y las dimensiones de la variable del Coaching, para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación moderada ($Rho=0.402$) entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el modelo educativo con un Sig, bilateral=0.017 ($p\text{-valor}<0.05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el modelo educativo, con un 5%. En su nivel de significancia.

Hipótesis específica 6:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión mediar en situaciones de conflicto.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión mediar en situaciones de conflicto.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad

Entre los datos de la variable liderazgo pedagógico y las dimensiones del Coaching, con la finalidad de verificar la hipótesis redactada de manera general específica se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación moderada ($Rho=0,463$), con Sig. Bilateral= 0.005 ($p\text{-valor}<0.05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis considerada nula. Se concluye estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión mediar en situaciones de conflicto, con un 5% en su nivel de significancia.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de este informe de investigación, es determinar la relación entre **Coaching y liderazgo pedagógico en una institución educativa N° 808823 “El Indoamericano” del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.**

El análisis obtenido nos muestra la existencia de una relación directa entre la variable Coaching y la variable liderazgo pedagógico. Siendo esta correlación positiva y alta. Además, las hipótesis específicas tienen como resultados correlaciones positivas y altas entre las mismas con un Rho equivalente a 0.526 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Tabla 9)

Los resultados obtenidos concuerdan con el autor Monroy (2015) concluyendo que la adecuada aplicación de la estrategia Coaching está relacionada de manera positiva con la variable del desempeño laboral en los empleados pues permite el mejoramiento en el incremento y la cantidad de ventas proyectadas, en la cantidad de clientes y la cantidad de visitas proyectadas, a su vez, apoya a alcanzar los objetivos de la institución empleadora y hace posible que los colaboradores se esfuercen por mejorar su productividad empresarial. Esta investigación dio como resultados, que un 62% de los colaboradores expresaron estar muy de acuerdo y 27% expresaron de acuerdo que en su práctica del coaching tiene influencia referente respecto a su desempeño. Lo cual indica que el docente es una parte prioritaria que se encuentra participe activo en el sistema educativo satisfaciendo los intereses de la actual sociedad. Entonces es importante dirigir su proceso disciplinado en la formación de estudiantes. Por ello, la aplicación de la estrategia del coaching es un factor de éxito para impactar en la mejora de la calidad educativa.

Además de este autor podemos mencionar a otros autores que obtuvieron un similar resultado como; Ravier (2005) la estrategia del coaching es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como una entidad privada, este arte es un proceso que se crea empresa. Se armoniza con Porras (2016) quien llega a la conclusión que: La estrategia del coaching debe ser un aprendizaje significativo y vivencial dándose cuando todos los colaboradores se involucran en el aprendizaje proyectado, comprometiéndolos a aprender e ir perfeccionándose. Las evaluaciones y monitoreo permanentes son de gran utilidad pues ayudan a mejorar y evitar errores. También tenemos la contribución de Martell (2018) quien llegó a la conclusión que en

términos prácticos y aplicados debe continuar fortificando la estrategia del coaching educativo en relación al desempeño docente. Se puede agregar la investigación realizada por Caruajulca y Monzón (2016) Llegando a su principal conclusión que la adecuada ejecución y desarrollo usando el coaching organizacional conlleva a tener un mejor desempeño en los colaboradores de manera eficiente, debido a que los colaboradores tienen claro los objetivos a lograr, sintiéndose motivados para hacerlo y desarrollar mejor su labor. En armonía tenemos a Julca (2011) Concluye que la aplicación coaching es fundamental, vinculando directamente al colaborador con la empresa llevándolo a tener una satisfacción laboral con un 70 % satisfecho, un 23% poco satisfecho. Estos autores demuestran que la aplicación de la estrategia del coaching puede crear contextos de mejora en el aspecto laboral y además personal dando como consecuencia que la organización educativa pueda lograr sus metas planteadas por los integrantes del misma.

Respecto al liderazgo pedagógico podemos sostener que tiene una gran relación respecto a la mejora de del desenvolvimiento y responsabilidades de los integrantes de la organización pues varios autores llegan a la conclusión que la organización llegan a tener éxito siempre y cuando los docentes y directivos tienen la habilidad de gestionar , planificar y promover el desarrollo profesional de los docentes, así tenemos a algunos autores que concluyen que el liderazgo pedagógico favorece a la convivencia de la organización, como Quispitupac y Mateo (2014) Llego a la conclusión que los líderes de la empresa deben de desarrollar la gestión del talento en la organización. Desde esta perspectiva, la herramienta digital es una de las estratégicas en la solución de las diferentes dificultades, llevándonos a la reorganización de tareas, del tiempo, y objetivos que sean elaborados por los líderes, a partir de los talentos que posee sus colaboradores, reduciendo riesgos en las decisiones gerenciales y evitando errores. A favor tenemos la investigación realizada por, Reyes (2012), quien llegó a la conclusión que el liderazgo directivo no solo se encuentra relacionado al desempeño docente, sino que está relacionada con diferentes factores, como es el clima organizacional, la situación económica. la cultura en la escuela, entre otras. A partir de ello el liderazgo que puede ejercer el director es factor más de los mencionados. Estos factores que involucran en el liderazgo son el desarrollo en el ámbito personal, profesional y social pues como docentes estamos involucrados en mejora de una organización educativa en el cual

contribuimos en el desarrollo de competencias en el contexto de donde nos encontremos y este desenvolvimiento debe ser responsable.

En el presente informe se ha citado a diferentes autores que han realizado diferentes trabajos de investigación los cuales llegan a una similar concepción referente al Coaching Educativo. En la actualidad estamos experimentando una serie de transformaciones tanto tecnológicas como sociales, en este contexto se necesitan nuevos líderes pedagógicos para la actual educación como para la educación del futuro, en este sentido, los cambios que necesitamos lo podemos acercar a través de la aplicación de estrategias que influyan en nuestro interior, pues no podemos transformar o favorecer el contexto en que vivimos sino empezamos por nuestro interior para ello una de estas estrategias innovadoras es el Coaching educativo. La base de esta estrategia parte de los sueños pues el coach es considerado como un mago que hace realidad nuestros sueños pues saca a flote nuestras habilidades y potencialidades que considerábamos ausentes pero que siempre estaban allí dentro de nuestro ser. Es muy importantes cambiar la mentalidad y la perspectiva que tenemos de nosotros mismos, es decir explorar los recursos que tenemos a nuestro interior asumiéndolo como un compromiso a través de la confianza para cumplirlo para mejorar nuestra práctica profesional incluyendo el trabajo en equipo con el objetivo primordial de favorecer a nuestros estudiantes y padres de familia esto hace que nuestra participación en el sistema educativo tome una dirección hacia la formación de un liderazgo desde nuestras aulas asumiendo responsabilidades desde nuestra función como docentes.

Es necesario que el docente del siglo XXI se base en el aprender a aprender considerando el error como una oportunidad para aprender siendo este una persona vital perdiendo protagonismo y busquen que los estudiantes encuentren soluciones a los conflictos de su vida diaria, estableciendo un nuevo modelo educativo dando paso a que el estudiante tenga el protagonismo para su beneficio, donde se desarrollen las competencias de este siglo que está basado en la reflexión, el cual busca que los estudiantes se comuniquen eficazmente para cambiar su contexto considerando además sus emociones y valores en el aula. Las herramientas para motivar al estudiante son fundamentales que el docente desarrolle un liderazgo con la idea de transformar su realidad para lograr los objetivos de las instituciones educativas.

V. CONCLUSIONES

1. La variable coaching presenta un nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 77 puntos y una desviación estándar igual a 10.8 (ver tabla 02).
2. La variable liderazgo pedagógico presenta un nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 185 puntos y una desviación estándar igual a 12.9 (ver tabla 04)
3. Existe correlación significativa entre las variables coaching y liderazgo pedagógico con un Rho equivalente a 0.526 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9)
4. Existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión profesional Rho equivalente a 0.389 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.021 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9)
5. Existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión personal con Rho equivalente a 0.448 con un Sig. Bilateral equivalente a 0.007 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9)
6. Existe correlación significativa entre la variable coaching y la dimensión social con Rho equivalente a 0.371 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.028 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5% (Ver tabla 9)
7. Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo con Rho equivalente a 0.440 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.008 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 10)
8. Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el modelo educativo con Rho=0.402 y con un Sig. bilateral=0.017 (p-valor<0.05), a encontrándose un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 10)
9. Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión mediar en situaciones de conflicto con Rho equivalente a 0,463 y con Sig. Bilateral equivalente a 0.005 (p-valor<0.05)., con un 5% en su nivel de significancia. (Ver tabla 10).

VI. RECOMENDACIONES

Para la directora de la institución educativa El Indoamericano, considere que las conclusiones alcanzadas pueden ser consideradas como base de reflexión y toma de decisiones, llevadas hacia la construcción de alternativas de solución en beneficio de la institución educativa.

La institución educativa debe considerar una cierta inversión en la aplicación de Coaching con técnicas y estrategias con el fin de generar cambios positivos significativos orientados hacia el logro de objetivos trazados por la comunidad educativa.

Analice los resultados de la relación del Coaching y el potencial que nos ayuda a despertar en los docentes, siendo esta una alternativa para motivar la reflexión desde el aula de tal manera que esté orientada hacia la eficiencia profesional de los docentes.

La directora puede administrar algunos talleres de capacitación con instituciones asociadas en el contexto para promover iniciativas que generen liderazgo y obtengan metas entre los docentes y los directivos.

Los docentes pueden desarrollar programas de liderazgo estratégico para desarrollar habilidades sociales y emocionales en las cuales se busca la interacción y la relación maestro-alumno. Ayudando al docente a aceptar a los estudiantes con sus defectos y virtudes, tratarlos con cortesía, confiar en ellos y vivir como parte de una familia escolar.

Verifique los beneficios de la aplicación del Coaching para saber si es pertinente y eficaz; y si puede dar algunas mejoras viables para lograr mejoras en el sistema educativo institucional.

El docente debe desarrollar efectivamente habilidades individuales tales como pensamiento creativo, reflexivo y crítico; Generar estudiantes competentes que se enfrenten a nuevos retos y desafíos de la sociedad actual. Buscando de esta manera desarrollar competencias en los estudiantes para enfrentar situaciones difíciles de la vida diaria.

VII. REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2013). Tesis: *Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los centros educativos fe y alegría*. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9105-13-06378.pdf>
- Aguerrondo, I. (s.f.) La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. Recuperado de: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>
- análisis de los tipos de liderazgo. Nueva Zelanda: REICE.
- Arzate, O. (2013). *Coaching educativo: una propuesta metodológica para innovar en el aula*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004017.pdf>
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Supervisión Educativa. Universidad de Maracaibo: Venezuela.
- Bravo, C.; Alminagorta D.; Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). Seminario de Didáctica General. Lima: San Marcos.
- Bolívar, A. (2010). “¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta”. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3 (5), 79-106
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*.
- Castro Solano, A. & Nader, M. (2004). Evaluation of a training program
- Castro Solano, A., Nader, M., Casullo, M. (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina*. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio, *Revista de Psicología*, Universidad Católica del Perú.
- Cheng, Y. Cre (2011).”Towards the 3^a ware School leadership”. *Revista de Investigación Educativa*, 29 (2) 253-275
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill
- Copello L. y Sanmarti N. (2001) *Fundamentos de un modelo de formación permanente del profesorado de ciencias centrado en la reflexión*, Barcelona. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/21741/21574>

- Fajardo Panamá, P. C. (2013). Tesis: *El coaching como estrategia metodológica para enseñar elementos de la lengua a los estudiantes del décimo de educación general básica (E.G.B)*. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4848/1/TESIS.pdf>
- Ferrer Aldo (1998) Globalización, desarrollo y densidad nacional. Recuperado de: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/edicion/vidal_guillen/25Ferrer.pdf
- Ferrer, F. (1998). *Educación y sociedad: Una nueva visión para el siglo XXI*. Revista Española De Educación Comparada, 4, 11-35
- Finol, J. (2004). *Semiótica y epistemología: diferencia, significación y conocimiento*. *Enlace: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 1 (2), 22-32.
- Garbanzo, G., y Orozco, V. (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos*. Revista Educación, 34(1), pp. 15-29. Universidad de Costa Rica.
- García, M. (2011) Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- Garay, S. & Uribe, M. (2006). *Dirección escolar como factor de eficacia y cambio. Situación de la dirección escolar en Chile*. Gestión educativa, realidad y política. Revista Iberoamericana de Educación, 4 (4), 39-64.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Jiménez, R. (2012). *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: Una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente*. Profesorado, 16 (1), 238-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56724377014>
- Lázaro, J. (2009). *La ilusión de educar: el papel de la alegría en la acción docente* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Ledesma, M. (2010) Análisis del coaching para la inteligencia interpersonal de los estudiantes de educación media. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/2817>

- López P, et al. (2003) A novel germ line-specific gene of the phosphatidylinositol-3-OH kinase-like protein (PhLP) family. A meiotic function conserved from yeast to mice. *J Biol Chem* 278(3):1751-7
- Martell León S.(2018) Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19570/martel_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montenegro, L. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente*. (Tesis de maestría).
- Montes, F. (2012). El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia. (Tesis de doctorado). Universidad Chihuahuense de Mexico, Mexico.
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: liderazgo transformacional al liderazgo distributivo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4) 11-24.
- Ortiz de Zárate, M. (2010). Psicología y Coaching: marco general, las diferentes escuelas. *Capital humano*, 243, 56-68.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, Tegucigalpa, Honduras.
- Caruajulca y Monzón (2016) *Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico*. Recuperado de : <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10647/Caruajulca%20Llamoctanta>
- Porrás Rivas (2016) *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13901/D%C3%ADaz_PGD.pdf

- Quispitupac y Mateo (2014) Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes, Perú. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/338163>
- Recuperado de: <http://ieselchaparil.org/documentos/cursos1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Librocoaching-docentes.pdf>
- Reyes (2012) Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario, Callao. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra_RRA.pdf?sequence
- Robinson, V. (2007). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why. *ACEL*, 41, 1-28.
- Robinson, V. (2012). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un
- Sánchez, B. y Boronat, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XXI*, 17 (1), 221-242. doi: 10.5944/educxx1.17.1.1072
- Sánchez, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15 (2), 171-191.
- Sánchez, M. y Bonorat, J. (2014). *Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. Educación XXI*, 17 (1), 221-242. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/10712>
- Sans Zapata (2012) ¿ What is coaching? its origins, definition, different methodologies and basic principles of action of a coach, Valencia. Recuperado de: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/06/3.Que-es-Coaching.pdf>
- Saphier, J. y West L. (2010). How coaches can maximize student learning. *Phi Delta Kappan*, 91 (4), 46- 50.
- Sierra Villamil, G. (2016) Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, Bogotá. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>. Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Perú: Macro.

Villa, A. (2013) (Ed.). *Liderazgo pedagógico en los centros educativos: competencias de equipos directivos, profesorado y orientadores*.

Vygotsky, L. (1987). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona.

Wise, D. y Avendaño, K. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo*. Guatemala: USAID/G. Recuperado de http://cnbguatemala.org/index.php?title=Coaching_para_el_liderazgo_educativo

Wise, D. y Avendaño, K. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo*. Guatemala: USAID/G. Recuperado de http://cnbguatemala.org/index.php?title=Coaching_para_el_liderazgo_educativo.

Yukl, G., Van Fleet D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Consulting Psychologists Press.

Zaccaro, S. (2001). *The nature of executive leadership: a conceptual and empirical analysis of success*. Washington D.C.: American Psychological Association.

Zegarra, R. J. & Velázquez Tejada, M. E. (2016). *El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a06.pdf>

Zegarra, R. J. (2015). *Tesis: Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/1982/2/2015_Zegarra.pdf

Zegarra, R. y Velázquez, M (2015) *Páginas de educación*. Uruguay: Universidad Católica del Uruguay.

ANEXO

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching y el liderazgo pedagógico de la institución educativa N° 80823 El Indoamericano, ¿El Porvenir – La Libertad 2019?</p> <p>Problema Especifico</p> <p>¿Cuál es el nivel de Coaching en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre coaching y la dimensión personal en la institución educativa N°80823 El</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N°80823 “El Indoamericano”, El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar el nivel de Coaching en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar el nivel de Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Coaching y la dimensión personal en la institución educativa N°80823</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe nivel alto de Coaching en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Existe nivel alto de Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching y la dimensión personal en la institución educativa N°80823</p>	<p>Variable1:</p> <p>Coaching</p> <p>Modelo cooperativo</p> <p>Participación en el sistema educativo</p> <p>Mediar en situaciones de conflicto</p>	<p>V1. COASH</p> <p>Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores a cerca de las dimensiones de comunicación, entrenamiento y motivación de la variable coaching a través del cuestionario “ABC” (Watson.2013)</p> <p>V2. LIDERAZGO PEDAGOGICO</p> <p>Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores a cerca de las dimensiones de planificación curricular, estrategias metodológicas,</p>	<p>Por su finalidad:</p> <p>Aplicada</p> <p>Por el enfoque:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo:</p> <p>No experimental</p> <p>Por su carácter:</p> <p>Correlacional</p> <p>Por el alcance:</p> <p>transversal</p> <p>POBLACION:</p> <p>La población está comprendida por 35 docentes de primaria.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Variable 1: Coaching Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Liderazgo pedagógico</p>

<p>Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre coaching y la dimensión estrategias profesional en la institución educativa N°80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Coashing y la dimensión social en la institución educativa N°80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo en la institución educativa N°80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el sistema educativo en la institución educativa N°80823 El</p>	<p>El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Coaching y la dimensión profesional en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Coaching y la dimensión social en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo en la institución educativa N°80823 El Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el sistema educativo en la institución educativa N°80823 El</p>	<p>El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching y la dimensión profesional en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching y la dimensión social la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión modelo cooperativo en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión participación en el sistema educativo en la institución educativa N°80823 El</p>	<p>Mediar en situaciones de conflicto</p> <p>Variable 2: Liderazgo pedagógico</p> <p>Personal</p> <p>Profesional</p> <p>Social</p>	<p>materiales, recursos y supervisión a través de un cuestionario “Liderazgo pedagógico”(Escobar.2015)</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
--	---	--	---	--	---

<p>Indoamericano El Porvenir - La Libertad 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión motivación en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir - La Libertad 2019?</p>	<p>Indoamericano, El Porvenir - La Libertad 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir - La Libertad 2019.</p>	<p>Indoamericano, El Porvenir – La Libertad 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación en la institución educativa N°80823 El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad 2019.</p>			
--	---	---	--	--	--

ANEXO 02: CARTA AL EXPERTO

Trujillo, 05 de junio de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Guzmán Gutierrez Yuri Araceli

ANEXO 03: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL COACHING

CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

(Sergio, Martell León)

Por favor, responda todos los ítems en forma anónima. Sus respuestas son absolutamente confidenciales, pues la información será analizada de forma tal que nadie será identificado (a). Agradezco de antemano su colaboración.

Instrucciones: Aparecen a continuación cincuenta afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su Profesor (a). Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa

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

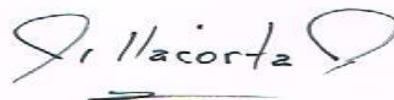
DIMENSIÓN 1 : MODELO COOPERATIVO	1	2	3	4	5
1.Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos.					
2 .Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender.					
3 .Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.					
4 .Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos.					
5 .Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas.					
6 .Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar.					
7 .Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo.					
8 .Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos.					
9. Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras.					
DIMENSIÓN 2 : Participación en el sistema educativo	1	2	3	4	5
10. Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.					
11 .Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.					
12 .Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.					
13. Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.					

14. Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo.					
15 .Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas.					
DIMENSIÓN 3 : Mediar en situaciones de conflicto					
16. El coaching educativo media en situaciones de conflicto.					
17. El coaching educativo aporta herramientas para la toma decisiones.					
18. El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en Conflicto.					
19 .El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.					
20 .El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL COACHING**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala del coaching**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el coaching**DIRIGIDO A:** docentes de la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano”, El Porvenir.**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala del Liderazgo Pedagógico

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el liderazgo pedagógico

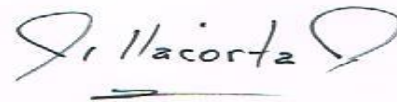
DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano”, El Porvenir.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 06: CARTA EL EXPERTO

Trujillo, 05 de junio de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Guzmán Gutierrez Yuri Araceli

ANEXO 07: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGOGICO

(Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo)

Por favor, responda todos los ítems en forma anónima. Sus respuestas son absolutamente confidenciales, pues la información será analizada de forma tal que nadie será identificado (a). Agradezco de antemano su colaboración.

Instrucciones: Aparecen a continuación cuarenta y tres afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su Profesor (a). Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa.

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

DIMENSIÓN E ÍTEMES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 : PROFESIONAL					
1. Demuestra dominio del área que enseña.					
2. Contribuye a Hacer interesante la asignatura.					
3. Demuestra dominio del orden y disciplina en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
4. Dicta su sesión de aprendizaje de manera clara y precisa.					
5. Se preocupa por los niños que no logran los aprendizajes.					
6. Es justo al momento de evaluar.					
7. Propicia que los niños pregunten y participen en su sesión de aprendizaje.					
8. Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.					
9. Utiliza estrategias adecuadas en los aprendizajes de los estudiantes.					
10. Realiza su clase de manera entendible.					
11. Realiza la motivación en la sesión de aprendizaje.					

12. Utiliza materiales educativos para un mejor aprendizaje.					
13. Utiliza la computadora en su sesión de clase.					
14. Utiliza estrategias que permite lograr los aprendizajes de los estudiantes.					
15. Promueve la creatividad y facilita que los niños construyan su aprendizaje.					
16. Utiliza la tecnología (computadora, multimedia) en su sesión de aprendizaje.					
17. Es puntual en entregar tus evaluaciones.					
18. Utiliza recursos y materiales educativos disponibles en la I.E. y están previstas en la planificación de su sesión de aprendizaje.					
19. Programa el tiempo para todas las actividades.					
DIMENSIÓN 2 : PERSONAL	1	2	3	4	5
20. Demuestra cariño por su trabajo.					
21. Termina una clase logrando los aprendizajes esperados.					
22. Actúa siempre con justicia e imparcialidad en sus estudiantes.					
23. Fomenta la práctica de los valores en la I.E.					
24. Cumple con sus horas de clase.					
25. Asiste con puntualidad al colegio y sus clases.					
26. Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
27. Tiene una buena relación y comunicación en los estudiantes.					
28. Fomenta la responsabilidad en los estudiantes.					
29. Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					
30. Demuestran coherencia entre lo que dice y hace.					
31. Cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E.					
32. Da ejemplo de trabajo y perseverancia en la I.E.					

33. Promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.					
DIMENSIÓN 3 : SOCIAL					
34. Se identifica con la Institución Educativa.					
35. Realizan proyectos donde involucre a los miembros de la comunidad educativa.					
36. Colabora activamente las actividades que realiza la Institución Educativa.					
37. Fomenta la práctica y realización de expresiones culturales.					
38. Fomentan las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.					
39. Se interrelaciona y tiene buen trato con sus estudiantes.					
40. Tiende a orientar con entusiasmo sobre lograr metas.					
41. Orienta a ser líderes dentro de la I.E. y comunidad local.					
42. Realizan proyectos de investigación hacia la comunidad local.					
43. Motiva la ayuda benéfica de instituciones.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO 08: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LICKERT PARA EL NIVEL DEL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala del Liderazgo Pedagógico

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el liderazgo pedagógico

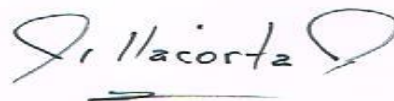
DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa N° 80823 “El Indoamericano”, El Porvenir.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

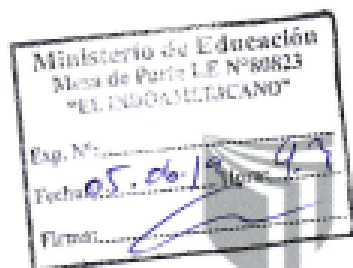
VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 09: EVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Río Seco; 05 de Mayo del 2019

SOLICITO LA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DEL MI PROYECTO DE TESIS

Señora:

Teresa Campos

Directora de la I.E. N° 80823 "El Indoamericano"

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, me presento a usted como estudiante de Maestría de Administración de Educación De La Universidad Cesar Vallejo De Trujillo del III ciclo con la finalidad de solicitar a su digna persona la autorización para poder aplicar el proyecto de Tesis: "El Coaching y el liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano, El Porvenir – La Libertad, 2019" en vuestra Institución que usted dirige; el mismo que contribuirá a la institución y logros de aprendizaje de vuestros alumnos de su I.E.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y quedo a su disposición para coordinaciones correspondientes.

Atte.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yuri Araceli Guzman Gutierrez".

YURI ARACELI GUZMAN GUTIERREZ

DNI: 45631776



LA DIRECTORA DE LA DE LA I.E. N°81823 "EL INDOAMERICANO" DEL RIO SECO DEL DISTRITO DE EL PORVENIR, QUE SUSCRIBE, HACE:

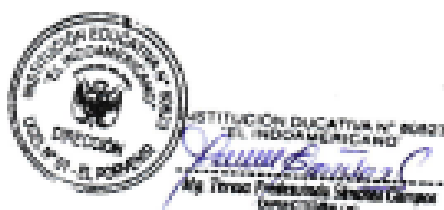
CONSTAR

Que la docente Yuri Araceli Guzmán Gutierrez, ha aplicado a los docentes de Educación Primaria de la institución que represento, los instrumentos: a) Cuestionario sobre el Coaching, b) Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico, en el marco del trabajo de investigación titulado "Coaching y liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80823 El Indoamericano del distrito de El Porvenir, La Libertad-2019.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Rio Seco; 20 de junio del 2019

Atentamente.





ANEXO 10: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE COACHING

RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE COACHING

N°	COACHING																			
	MODELO COOPERATIVO									PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO						MEDIAR EN SITUACIONES DE CONFLICTO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	3	4	5	2	1	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5
7	5	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	5	4	4	2	1	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5
13	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4	3	5	3	3	3	5	4	4	5
14	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
17	4		4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
19	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4

ANEXO 11: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

RESPUESTAS DE LOS DOCENTES POR ITEMS PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO																																														
ITEMS																																														
N°	LIDERAZGO PEDAGOGICO																																													
	PROFESIONAL																PERSONAL										SOCIAL																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43			
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	3	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	1	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1
9	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	1	4	5	5	5	1	2	
10	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
13	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
15	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	3	3		
16	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3
17	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	2	
18	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	5	4	3	2	3				