



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El coaching educativo y la resolución de conflictos en
familias monoparentales, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Zoila Elena Huamán Marky

ASESOR:

Dr. Martínez López Edwin Alberto

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Presidente

Dr. Luzmila Garro Aburto
Secretaria

Dr. Martínez López Edwin Alberto
Vocal.

Dedicatoria

Esta importante investigación la dedico con mucho cariño a H elard y Sebasti an quienes, con amor, tolerancia y mucha paciencia me han permitido cumplir con mis objetivos profesionales, convirtiéndose en mi principal fuente de motivación hacia el logro de mis metas. A mi abuelito Arturo quien con su ejemplo me ha motivado a nunca dejar de aprender y superarme.

Agradecimientos

Agradecer a Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, agradecer a mis profesores de la universidad quienes me formaron con vocación y dedicación, a mis padres por apoyarme a ser una profesional, por confiar en que puedo lograr lo que me propongo y en especial a mi mami por darme ánimo y aliento para culminar esta nueva meta.

.



Declaración de Autoría

Yo Zoila Elena Huamán Marky, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016”, presentada, en 115 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, de 8 junio del 2017

Zoila Elena Huamán Marky

DNI: 09870279

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, presento la Tesis titulada: “El coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

Pongo esta investigación como aporte a la educación para resolver problemas que se presentan en muchas realidades de nuestro País

Lima, 8 de junio del 2017
Zoila Elena Huamán Marky
DNI: 09870279

Tabla de contenidos

Páginas Preliminares	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	41
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	41
II. Marco Metodológico	47
2.1 Variables	48
2.2 Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	50
2.4. Tipos de estudio	50
2.5. Diseño	50
2.6. Población, muestra y muestreo	51
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.8 Método de Análisis de datos	55
2.9. Aspectos éticos	55

III. Resultados	56
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75
VIII Anexo	80
Anexo A: Matriz de Consistencia:	
Anexo B: Carta de Autorización	
Anexo C: Instrumento de gestión administrativa	
Anexo D: Validez de contenido del instrumento que	
Anexo E: Análisis de confiabilidad	
Anexo F: Base de datos de la prueba piloto	
Anexo G: Base de datos de la muestra	
Anexo H: Artículo científico	

Índice de tablas		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable coaching educativo	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable resolución de conflictos	44
Tabla 3	Población de estudiantes de familias monoparentales	47
Tabla 4	Validez del instrumento	49
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento	49
Tabla 6	Nivel del coaching educativo	52
Tabla 7	Nivel de resolución de conflictos	53
Tabla 8	Nivel de habilidades del coach	54
Tabla 9	Nivel de actitudes del Coach	55
Tabla 10	Nivel de herramientas del Coach	56
Tabla 11	Correlación coaching educativo y la resolución de conflictos	57
Tabla 12	Correlación habilidades del coach y la resolución de conflictos	58
Tabla 13	Correlación actitudes del coach y la resolución de conflictos	59
Tabla 14	Correlación herramientas del coach y la resolución de conflictos	60

Índice de figuras		Pág.
Figura 6	Nivel del coaching educativo	52
Figura 7	Nivel de resolución de conflictos	53
Figura 8	Nivel de habilidades del coach	54
Figura 9	Nivel de actitudes del Coach	55
Figura 10	Nivel de herramientas del Coach	56

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. La población es censal de 125 estudiantes, se han empleado las variables: Coaching educativo y la resolución de conflictos.

El método de investigación fue el hipotético-deductivo. El estudio utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, ya que se recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Coaching educativo, el cual estuvo constituido por 23 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y para la resolución de conflictos 27 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, que brindaron información acerca del Coaching educativo y la resolución de conflictos, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El estudio concluye que existen evidencias para afirmar que el Coaching educativo se relaciona con la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de .749, representa una alta correlación entre las variables.

Palabras Clave: Coaching educativo, resolución de conflictos, habilidades del coach, actitudes del coach, herramientas del coach, Cesión, Inhibición, Compromiso, Competición, Colaboración

Abstract

The study aimed to determine the relationship between educational coaching and conflict resolution in single-parent families, 2016. The population is census of 125 students, in which the following variables have been used: Educational Coaching and conflict resolution.

The method of investigation was hypothetico-deductive. The study used for its purpose the non-experimental design of correlational level of cross-section, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Educational Coaching Questionnaire, which was constituted by 23 items in the Likert scale (Always, almost always, sometimes, almost never, never) and to solve conflicts 27 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never), through the evaluation of their different Dimensions, which provided information about educational coaching and conflict resolution, through the evaluation of their different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim.

The study concludes that there is evidence to affirm that educational coaching is related to conflict resolution in single - parent families in 2016, with the Spearman Rho correlation coefficient of .749, represents a high correlation between the variables.

Key words: Educational coaching, conflict resolution, coaching skills, coach attitudes, coach tools, Assignment, Inhibition, Commitment, Competition, Collaboration

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Portillo (2012) Coaching y liderazgo visionario, desarrollada en la universidad de Rafael Beloso Cacin en Venezuela, el propósito fundamental de esta investigación fue determinar la relación entre el coaching y el Liderazgo Visionario en los gerentes de la pequeña y mediana empresa (PYME) del municipio Maracaibo, estado Zulia. Para tal efecto se realizó una investigación descriptiva, correlacional y de campo, bajo un diseño no experimental, se asumió una población de 477 gerentes con una muestra de 71 gerentes. Se diseñó un (1) instrumento, constituido por 71 ítems con cinco (5) alternativas de respuestas. Los resultados obtenidos fueron interpretados usando estadísticas descriptivas, se utilizó el coeficiente de Pearson, para establecer la correlación entre las variables, el cual arrojó un resultado de 1, determinando que existe una correlación perfecta entre las variables, llegando a la conclusión que los gerentes poseen las cualidades de un coach efectivo, igualmente las del líder visionario, careciendo de las funciones de consejero y entrenador; así mismo, presenta debilidades en la formulación de la visión y de la misión de la empresa.

Cámara (2012) Resolución de conflicto y compromiso organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región Autónoma de Madeira para optar el grado de doctor. Tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la cultura organizacional y la resolución de los centros educativos. El estudio se basa en los resultados obtenidos utilizando una muestra de 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la región Autónoma de Madeira y aplicándose un instrumento que reúne la escala de conflicto intragrupal (adaptada por Passos y Caetano, 2002), la escala de compromiso organizacional (adaptada por Gomes, 2006) y las escalas de medida de factores de la cultura organizacional (Dela Coleta y Dela Coleta, 2005). Se aplicó el estadístico Rho de Spearman de $r_s=0.605$ y obtuvo un $p=0.003$. En conclusión, se puede afirmar que existen relación en los niveles de resolución de conflicto y el compromiso organizacional, así mismo en su dimensión a los profesores nombrados se

encontró mayor nivel de conflicto y es entre los profesores contratados que el nivel de conflicto es menor, para cualquier tipo de Conflicto Intragrupal.

Cortés (2009) Coaching para directivos. Tesis de Maestría, Universidad de Compostela España. Universitate. en el estudio llevado a cabo con directores de empresas en España, nos dice que el objetivo de realizar esta investigación ha sido conocer los beneficios que el Coaching puede aportar a las personas en su vida cotidiana y más concretamente al mundo de la empresa, considera que cuando empezamos a tratar sobre un tema nuevo, primero debemos saber de dónde ha surgido esta nueva metodología y por eso, el proyecto empieza hablando sobre los inicios del Coaching, pasando posteriormente a tratar las características generales tanto del Coaching como del mismo coach. Uno de los objetivos finales de este proyecto era tratar el Coaching orientado para directivos de empresa. Se dan las pautas que debe seguir una persona que quiera llegar a ser un buen coach y diferentes estrategias muy útiles según los tipos de problemas que se puedan encontrar en sus terapias y nos presenta como conclusión que el Coaching puede llegar a ser muy útil para solucionar algún problema tanto en la empresa como en la vida cotidiana aunque lo principal es asumir que tenemos un problema y lo más importante, tener claro que queremos cambiar y a donde queremos llegar una vez hayamos terminado nuestras sesiones de Coaching.

Balay (2006) Resolución de conflictos en administradores y profesores de una escuela primaria. Tuvo como objetivo general determinar la resolución del conflicto y la gestión de los administradores y maestros. Los datos recogidos de la muestra de los seleccionados al azar 250 administradores de escuelas y profesores que trabajan en diecisiete escuelas primarias, públicas y privadas, en la provincia de Van, de East Anatolia, Turquía. Tres estrategias de gestión de conflictos (en competencia, evitando y comprometedoras) se analizaron en función de las tareas y tipo de escuela. Los resultados indicaron que son administradores más propensos a usar evitar y poner en peligro las estrategias que los maestros. Se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman $r_s=567$ y $p=0.04$ donde $p<0.05$. Por otra parte, los administradores y profesores de las escuelas

primarias privadas se relacionan con la dimensión comprometedora, evitando comportamientos de competir con sus colegas en las escuelas públicas. Del mismo modo se aceptó la hipótesis de la investigación porque el $p < 0.05$ significativo existe relación en la resolución de conflictos y la gestión administrativa.

Torres (2003), El coaching como estrategia gerencial efectiva en el aula y su aplicación en las fases del componente de práctica profesional en el programa de educación Integral en la UPEL”; encontrándose que los docentes manifiestan debilidades que interfieren en el quien realizó un proyecto factible apoyado en una investigación de campo de tipo descriptiva, denominada: “desarrollo de una efectiva gerencia de aula, por lo que el autor elabora una propuesta fundamentada en el coaching para mejorar la gestión. La relación de la citada investigación con la presente, radica en que considera la necesidad de una gerencia que contribuya a optimizar un proceso educativo donde la gente sea más beneficiada, aplicando el coaching para formar a los docentes y alcanzar un mayor rendimiento estudiantil

Saiti (2012) Resolución de conflictos y el rol de los estilos de los administradores y educadores en un colegio de primaria. Tuvo como objetivo general determinar el tipo de impacto de la resolución del conflicto en los administradores y educadores. Se aplicó el cuestionario Anonymous distribuidos a los educadores de las escuelas primarias en dos regiones de Grecia, uno de los cuales era el área metropolitana de Atenas, lo que resulta en una muestra de 414 cuestionarios completados. Los resultados mostraron que los conflictos surgen a menudo en la escuela. Principalmente atribuye a ambos interpersonales y organizacionales razones. Por otra parte, los resultados mostraron que existe la probabilidad de una mayor que estos conflictos surgen en las escuelas urbanas que en otras regiones. Se obtuvo una relación muy significativa $p < 0.05$ y una relación $r = 0.786$ correlación fuerte entre sus dimensiones integración, la colaboración y la coherencia que son los factores clave para el cultivo de una estrategia de gestión constructiva de conflictos.

Carrizales (2012) Coaching como estrategia de gestión escolar, desarrollado en la ciudad de Cumana, la presente investigación se fundamentó en el modelo gerencial coaching, el proceso de indagación de los antecedentes se orientó hacia la búsqueda sobre el tópico del modelo hace referencia a Matamala (2005), en Colombia es una investigación descriptiva documental; concluyo “El coaching en la organización” desde una perspectiva organizacional, puede ser aplicada exitosamente en personas y empresas, debido a que es una estrategia gerencial orientada a optimizar el desempeño de los individuos en las organizaciones que buscan obtener resultados de excelencia y cuyo eje central son las personas.

Morris & Brassard (2016) Los estilos de resolución de conflictos y la gestión eficaz en las escuelas. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de resolución y la gestión. Tomó una muestra del personal docente ($n = 283$) de once escuelas (siete elemental), se aplicó un cuestionario en sus cajas (tasa de respuesta del 29,4%). Dentro de los hallazgos se obtuvo una correlación fuerte con un p valor=0.001 que responde a $p < 0.005$ y una correlacion de $r=967$ donde se demuestra que existe una relación significativa. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general con sus respectivos sub hipótesis, que a mayor resolución de conflictos mayor será la gestión eficaz en las escuelas norteamericanas con una correlación positiva.

Antecedentes Nacionales

Rodríguez (2011) Comunicación asertiva y la resolución de conflictos. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, se tomó una muestra aleatoria simple de 70 docentes de tres instituciones educativas, que fueron Felipe Huamán Poma de Ayala, Pablo Patrón y Josefa Carrillo. Para optar el grado de doctor. Se aplicaron instrumentos como encuesta y escala de Likert constituida por 23 ítems. Se concluye que, la comunicación asertiva en base al liderazgo de los directivos, el desarrollo de las habilidades sociales, los niveles de comunicación y el planeamiento estratégico, se relacionan con la resolución de conflictos de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurigancho-Chosica de la

UGEL N° 06. Con un nivel de significancia de $p < 0.05$ y un $r_s = 765$, obteniéndose una relación fuerte. Esto significa que una buena comunicación asertiva se relaciona significativamente con la resolución de conflictos. A mayor comunicación asertiva mayor resolución de conflicto una relación directa y positiva.

Mogrovego (2014) Coaching de directores y gestión institucional, en las instituciones educativas”, llega a la siguiente conclusión: El coaching de los directores está relacionada con la gestión institucional, por lo tanto, se confirma que existe relación significativa entre el coaching de directores y la gestión institucional.

Jiménez (2012) Coaching en formación del profesorado: una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente»; llegando a las siguientes conclusiones: El coaching cuenta con el apoyo sistemático de procedimientos que, desembocan, en una transformación de la conciencia y de las formas de percepción de la realidad, suponiendo cambios en las propias actuaciones prácticas. La investigación se realizó porque existe la necesidad de solucionar el problema de la falta de comunicación interpersonal apropiada que afectan las relaciones humanas y condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional en la Institución Educativa Cristo Salvador de Surco que en los últimos años se ha visto cuestionada por algunos usuarios por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional. El diagnóstico contribuye a optimizar la gestión institucional atendiendo a las fortalezas del recurso humano llámense docentes los cuales permiten que exista una mayor confianza y participación, aportando mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en el alumnado, esto se traslada a las familias, en la mejora de la comunicación entre padres e hijos, permitiendo así las mejores soluciones en cuanto conflictos se refiere.

Picón (2014) Coaching y la cultura organizacional en los docentes de educación inicial del distrito de imperial Cañete” se obtuvo la siguiente conclusión: según la conclusión general existe una correlación entre ambas variables de estudio coaching y cultura organizacional, ya que al contrastar los resultados

obtenidos, con el cálculo de coeficiente de correlación de Spearman, los datos arrojados muestran que el valor resultante es 0,799 lo cual se interpreta que existe una relación estadística significativa.

Mendoza (2009) Estilos resolución de conflicto organizacional y la gestión Institucional en la I.E. N° 14586 La Loma-de San Juan de Lurigancho. Para optar el grado de doctor. La investigación fue de tipo no experimental correlacional. Aplicó dos cuestionarios adaptados por el propio investigador. Para obtener la confiabilidad aplicó una prueba piloto y el coeficiente alfa de Cronbach. Concluye que la presencia del conflicto dentro de una institución se relaciona directamente con la gestión institucional. En el análisis de resultados se consideraron las cuatro dimensiones: desarrollo de competencias del capital humano, $r=345$ incentivos al docente, $r=456$ integración del personal $r= 789$ y evaluación $r=453$ obteniéndose una relación moderada y un nivel de significancia en todas las dimensiones un $p<0.005$.

1.2. Fundamentación, técnica o humanística

Coaching educativo

El coaching es un proceso de transformación que tiene como objetivo optimizar los puntos fuertes personales y familiares de los estudiantes en el ejercicio diario de sus responsabilidades al mismo tiempo que detecta y desarrolla áreas de mejora.

Existen distintas concepciones para definir el coaching.

Eslava (2006) manifiesta que el coaching es una técnica, cuya finalidad es desarrollar el potencial de las personas, fortalecer la confianza, la autoestima y el crecimiento personal.

Para este estudio, en concordancia con Launer (2008) se define que el coaching es el arte de facilitar el desarrollo potencial de las personas y de los equipos para alcanzar objetivos coherentes y cambios en profundidad. El coaching es un método innovador que consiste en que una persona sea capaz de

conseguir sus propios resultados, a mejorar su rendimiento, liberar su potencial, ayudando a aprender.

Asimismo, se refuerza con Whitmore (2010) para quien el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle. A esto se toma el concepto de Bou (2010) quien menciona que: El entrenador es el elemento más importante en la puesta en práctica del deporte, es la encargada de guiar el proceso de formación de los jugadores, en lo técnico, tácticas, desarrollo de las cualidades físicas y del talento deportivo. Así como también, conocer las cualidades, aptitudes, necesidades e interés de sus jugadores, porque estos aspectos personales influyen en las relaciones y éstas en la capacidad de obtener buenos resultados de cada uno de sus jugadores. Luego se amplió su uso en el mundo de la empresa, por el crecimiento personal, por los proyectos que aspiran a vivir mejor y a producir más.

El coaching educativo es un proceso formal de aprendizaje, cuyo propósito es que las personas aprendan por sí mismas a descubrir e identificar áreas asociadas a las formas de pensar, de sentir, actuar y de relacionarse, y que finalmente éstas sean agentes de su propio cambio y transformación (Martínez, 2008).

Fundamentos teóricos del coaching

El origen del término coaching tiene dos versiones. La primera, apunta hacia los siglos XV y XVI, cuando en la ciudad húngara de Kocs empezó a ser muy común el uso del “carruaje de kocs”, término que pasó al alemán como kutsche, al italiano como cocchio y al español como coche. Es así como la palabra coach, derivado de coche, cumplía con la función de transportar personas de un lugar a otro.

La segunda versión señala que el término coaching es el resultado de sustantivar el verbo to coach que parece tener su origen en el

ambiente universitario británico a mediados del siglo XIX. El verbo to coach en español significa entrenar, en este ámbito se considera que el aprendizaje se acelera cuando el entrenador es hábil y objetivo (Palomo, 2004, p. 31). En cualquier caso, han transcurrido treinta años desde que el término comenzó a utilizarse como una metodología para desarrollar el potencial de las personas dentro de las organizaciones en las cuales se desempeñan (Martínez, 2008, p. 43).

El coaching como “un proceso de introspección y entrenamiento individualizado y/o grupal, que se caracteriza por ser planificado, estructurado, confidencial y estar dirigido a que las personas desarrollen o inhiban determinadas competencias para mejorar su desempeño y garantizar la utilización de todo su potencial” (Palomo, 2004).

Asimismo, se señala que el coaching es “una metodología que se aplica en procesos formales, diseñados para que tanto directivos como colaboradores de cualquier organización y sector aprendan a descubrir por sí mismos áreas y aspectos de mejora, así como también para desarrollar nuevas formas de pensar, actuar, sentir y relacionarse, que sean más eficientes y satisfactorias” (Martínez, 2008, p. 41).

El coaching es un factor clave para la gestión del recurso humano y la consecución de objetivos organizacionales, mejora la atención del usuario, y favorece las competencias directivas (De Villalobos, 2009, p. 146)

El coaching no proviene únicamente de la palabra coach, sino que como veremos a continuación, tiene mucha influencia de diferentes vertientes teóricas que han hecho que surja lo que hoy en día llamamos coaching.

Filosofía Existencialista (Jean-Paul Sartre)

Uno de los aspectos más importantes del existencialismo y que ha adquirido el coaching es la existencia individual. Por esto los humanos somos capaces de reflexionar nuestra vida y plantearnos el proyecto de vida que queremos llevar de aquí en adelante.

Según Aristóteles para llegar a nuestros objetivos debemos hacerlo mediante la acción, ahora vemos otro aspecto importante del coaching como es la reflexión para saber “qué es lo que queremos” y “cómo vamos a conseguirlo”. (De Villalobos, 2009, p. 189)

Psicología Humanista (Abraham Maslow)

La Psicología Humanista ha aportado al coaching conceptos como: conciencia, libertad, voluntad, autorrealización y liberación del potencial.

Como el coaching se empezó a desarrollar justo en el momento en que la Psicología Humanista entró en decadencia, las aportaciones al coaching son muy numerosas. Aquí mostramos una lista con las más destacadas: a) Valoramos la peculiaridad de las personas reconociendo que cada ser humano es diferente. b) “Trabajamos” con la conciencia, es la que otorga libertad y capacidad de elección al hombre. c) Buscamos significados no explicaciones. d) Las sesiones de coaching son no-directivas. (Carl Rogers) e) El coaching se centra en el cliente, no en los objetivos. En otras palabras, es a través del cliente como trabajamos los objetivos. Nunca un objetivo estará por encima de la persona. f) El coaching no enseña, el cliente aprende. g) El coaching se enmarca en la auto superación o autorrealización. (Abraham Maslow). h) Hacemos que nuestros clientes se planteen qué quieren llegar a ser. i) La relación Coach – coachee se establece en un marco íntegro de confianza en el otro. (De Villalobos, 2009, p. 55).

Características del coaching en educación

Desde lo educativo, el coaching constituye un verdadero sistema ecléctico y genuino de enseñanza-aprendizaje, comenzando su introducción en la educación superior a fines de la década de los noventa (Martínez, 2008, p. 143).

El coaching educativo es considerado una mediación pedagógica, en donde el coach (tutor o docente) le transmite al/los estudiante/s la ejecución de acciones que potencien las competencias y habilidades, es decir, es una especie de facilitador pedagógico que busca que los coachees (estudiantes) logren sus metas y desarrollen su propio potencial. Es un estímulo para el propio aprendizaje mediante un diálogo para el descubrimiento de recursos, la identificación de soluciones innovadoras, para crecer y fomentar un cambio hacia la innovación (De Villalobos, 2009, p. 213).

El coaching en la educación superior se puede aplicar en tres ámbitos (De Villalobos, 2009, p.145) en las evaluaciones, como apoyo a las reflexiones de los procesos de evaluación, autoevaluación y acreditación; en la gestión de investigaciones, para el análisis de problemas, identificando grupos de interés, evaluando resultados de proyectos, entre otros; en el ámbito del liderazgo y la gestión puede colaborar con el descubrimiento de talentos, en la interacción con los equipos de trabajo, y fortalecer el balance entre la vida personal y el trabajo.

A continuación, se proponen algunos lineamientos operacionales para fortalecer y potenciar el liderazgo en la formación de estudiantes a través del coaching educativo: a) En primera instancia lo ideal es que el tutor sea un líder, de manera que actúe como modelo hacia los estudiantes, esto permitiría la estimulación para el logro de autonomía, automotivación, y el fortalecimiento de sus potenciales creativos para el logro de las metas y objetivos previamente establecidos, b) Estimular la reflexión al término de cada jornada de práctica. La utilización de bitácoras permite al estudiante registrar lo observado y percibido, esto les ayuda a adquirir habilidades en torno al análisis crítico y reflexivo del quehacer. c) Establecer una metodología de trabajo que favorezca una

retroalimentación tanto a los estudiantes como al tutor. d) Utilizar el “empowerment” como una forma de evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje, en la cual los estudiantes pasan a tener un papel fundamental en la responsabilidad de la evaluación. Para ello es necesario que los estudiantes tengan la capacidad de apropiarse de los objetivos del aprendizaje, de los criterios de evaluación y de la planificación de sus evaluaciones (De Villalobos, 2009, p. 165),

Además de los lineamientos propuestos, también es importante considerar aspectos involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje, para ello se entregan las siguientes sugerencias como forma de potenciar la enseñanza del liderazgo en la dirección:

a) Fortalecer las investigaciones sobre el liderazgo en los/as estudiantes/as, esto constituye una base para perseverar en la identificación de competencias y parámetros de autoconfianza en formación, b) Potenciar la participación en redes de las escuelas con otras escuelas que puedan apoyar y potenciar el liderazgo. c) Perfeccionar en forma continua en temas educativos para su participación activa en el diseño de estrategias que fortalezcan las asignaturas, d) Crear instancias de participación para los estudiantes, donde se pueda reflexionar sobre temas pertinentes a la calidad de la enseñanza teórica de gestión y liderazgo, sus problemáticas y las posibles soluciones propuestas por ellos e) Motivar una cultura de autoevaluación permanente en las escuelas con la participación activa de todos los actores involucrados f) Implementar un plan de inducción para los estudiantes guía, con el propósito de aunar criterios en torno a las metodologías de convivencia la práctica de manera que favorezcan el desarrollo del liderazgo.

Dimensiones del coaching en la investigación

Dimensión: Habilidades del coaching

La Real Academia Española (2010) señala que la palabra habilidad, es la capacidad y disposición para algo. Es, además cada una de las cosas que una

persona ejecuta con gracia y destreza y el enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña.

Diremos entonces que la habilidad del coach; es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que tiene el coach para hacer su trabajo u oficio, con éxito. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que presentan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud.

Según Labrador (2008) afirma que todas las personas deben poseer ciertas habilidades básicas necesarias para desempeñar las funciones de interrelación y para desempeñar los roles en la sociedad de una manera más efectiva. Las más comunes son:

Habilidades teóricas, Según León (2006) las habilidades teóricas son la capacidad de adquirir, analizar e interpretar la información de una manera lógica, quiere decir que todos los estudiantes necesitan comprender y más que comprender entender los ambientes en los cuales estos operan o se desarrollan sus capacidades, además de conocer cómo los efectos cambiarios del ambiente en que se encuentran en su vida cotidiana les pueden afectar.

Existen habilidades teóricas que los estudiantes deben demostrar para poder tener una mejor adaptación al entorno donde se desenvuelven en lo referente al rendimiento deben tener conocimiento de su entorno y de cómo interrelacionarse, conociendo todos los elementos, para tener la capacidad de planear, controlar y desarrollarse satisfactoriamente.

Habilidades técnicas, De acuerdo a Gonzales (2008) las habilidades técnicas se basan en el saber utilizar conocimientos, procedimientos y recursos específicos para desempeñarse. Los estudiantes, deben tener las mismas habilidades técnicas, para poder llevar a cabo su desempeño.

González (2008) plantea que los docentes deben decirles a los estudiantes como realizar un trabajo, y también deben mostrarles cómo saber cuándo un trabajo se hace de manera adecuada.

Con esto se quiere decir, que tanto estudiantes como necesitan poseer conocimientos actualizados, sin ellas éstos no podrían realizar un buen desenvolvimiento sobre lo que es la planificación y organización de los procesos que definen tareas dentro de su ambiente escolar, y por lo tanto, no podrán tampoco hacer un buen trabajo para ayudar a sus compañeros con capacitación, solución de problemas, ni lograr mejoras.

Considerando los sustentos teóricos, podemos decir que nadie da lo que no tiene, por lo que el Directivo antes de ser directivo es docente y tiene habilidades técnicas que forman una base importante del quehacer educativo en lo pedagógico, administrativo y gerencial de importancia.

Habilidades emocionales, Según Goleman (1999) las habilidades emocionales se desarrollan y son base para el buen desarrollo profesional y personal especialmente aquellos que tienen trato directo con las personas.

Para Goleman, hay habilidades respecto a sí mismo y habilidades respecto a los demás. Las habilidades emocionales respecto a sí mismo permitirán la autoevaluación precisa, confianza en sí mismo, autodominio, confiabilidad, innovación, iniciativa, adaptabilidad, afán de mejorar y de ganar, compromiso, optimismo, conocer nuestros puntos fuertes y debilidades, a ser reflexivos y a aprender de las experiencias y a controlar los impulsos, es decir tener autodominio.

Las habilidades emocionales en relación con los otros ayudarán a ser empáticos, contribuir al desarrollo de los otros, ser orientados al servicio, saber comunicarse eficazmente, trabajar en equipos, crear lazos, catalizar cambios, saber aprovechar la diversidad y ser un buen líder.

Dimensión: Actitudes del coaching

Según la Real Academia Española (2010) la actitud se define como la postura del cuerpo humano, especialmente cuando es determinada por los movimientos del ánimo, o expresa algo con eficacia. Disposición de ánimo manifestada de algún modo.

Para Hollander (2011) las actitudes son creencias y sentimientos acerca de un objeto o conjunto de objetos del ambiente social; son aprendidas; tienden a persistir, aunque están sujetas a los efectos de la experiencia; y son estados directivos del campo psicológico que influyen sobre la acción.

La importancia que tiene la actitud en el ámbito escolar, parte de la definición cuando consideran que una actitud de calidad implica ajustar las especificaciones de carácter institucional, tecnológico, y científico con las necesidades del tutorizado. Para la autora, el coaching constituye un nuevo estilo de actitud a través del cual existe una autotransformación que convierte en líder y esto hace adicionalmente que los docentes se desempeñen con libertad en un clima de armonía y una alta motivación al logro. (Hollander, 2011, p. 67)

Por otra parte, debe poseer características personales que le permitan involucrarse en un trabajo exigente, a mediano o largo plazo, de ayuda u orientación a otras personas.

Rivera (2005) determina tres componentes fundamentales en la actitud: Creencias (componente cognoscitivo), Comportamientos (componente conductual) y Emociones (componente afectivo). Esto quiere decir, que la actitud es el resultado de las creencias que tenga el individuo tanto sociales como culturales, los valores en los que crea, sus expectativas o lo que espera de la gente que le rodea, de las instituciones que le rigen, de sí mismo, etc. todos estos elementos con un grado de consistencia interna. (p. 87)

Según esta aproximación conceptual, el componente conductual tiene mucho que ver con las emociones y suele ser tremendamente congruente con la forma final de actuar.

El componente afectivo (emociones y sentimientos), está formado por lo que le gusta o no le gusta al individuo, lo que le es positivo o negativo, lo que le es favorable o desfavorable, por ello el comportamiento va siempre vinculado a una carga afectiva asociada a sentimientos. (Hollander, 2011, p. 267)

El coach adopta 2 tipos de actitudes, tales como las 1) actitudes de acercamiento del coach y 2) actitudes basadas en la asertividad

Dimensión: Herramientas del coaching

Definición de herramienta: Según la Real Academia Española (2010), es el instrumento, por lo común de hierro o acero, con que trabajan los artesanos.

El coach debe tener competencias técnicas, para que pueda demostrar el dominio de un amplio número de recursos para aplicarlos en el momento preciso. Las herramientas por sí solas no tienen ninguna utilidad, porque el coaching responde a necesidades y objetivos de los estudiantes y se aplica unas u otras herramientas en función del momento.

En el coaching los colaboradores son los que marcan la agenda, por lo que las herramientas se deben adaptar a las necesidades y reacciones observadas esperadas.

Comunicación efectiva, Luego de las necesidades fisiológicas básicas como el hambre, sed, que definen la supervivencia del ser humano, la comunicación es la herramienta más poderosa para satisfacer el resto de necesidades.

Las interacciones cara a cara otorgan beneficios significativos, creando conexiones personales y fomentando la confianza entre el profesor y sus alumnos, y también entre estudiantes y padres, cambiando el entorno familiar. Dar

un apretón de manos, conversar y conocerse entre los estudiantes y usuarios fomenta relaciones más fuertes y significativas. Además, y no menos importante, es que en persona, la interacción fomenta la participación.

En el mundo organizacional, la comunicación efectiva es un medio utilizado por el gerente para transferir información, permite la interacción e integración de los recursos humanos, para generar cambios de conducta, hacer productiva la información y llegar a las metas trazadas. Para González (2008), el proceso de comunicación es el intercambio verbal, escrito y visual para transmitir criterios, informaciones, que puedan influenciar en el comportamiento de las personas. Este proceso considera cinco elementos: comunicador, mensaje, medio, receptor y retroalimentación.

En una institución educativa se debe disponer de la información necesaria para la correcta realización de sus labores, considerar las dificultades administrativas y académicas para establecer un proceso sistemático, continuo y dinámico de la comunicación; por darse, comunicaciones internas descendentes, ascendentes y horizontales, pues la comunicación, es más que sólo transmitir información a los empleados y requiere además de contactos personales frente a frente en condiciones de apertura y confianza, para ello, no se requiere costosos y sofisticados medios de comunicación, sino la disposición de los superiores a participar en la comunicación.

Empowerment:

Es potenciación o empoderamiento, es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo. Este enfoque tiene el objetivo de formar grupos de personas que se auto motiven y auto dirijan, con capacidad para decidir y autorrealizarse, según González (2008) es una herramienta que suple el viejo rango por equipos auto dirigidos de alta eficiencia donde la información se comparte con todos.

Para González (2008) los empleados tienen la oportunidad y la responsabilidad de dar lo mejor de sí. Además, produce cambios en la cultura;

mejorando el desempeño y creando el compromiso de los trabajadores hacia la organización; demostrando rendimiento y competitividad, plantea un enfoque postmodernista, el cual deben asumir los directivos y docentes para no marginarse del progreso, pues entre sus ventajas están: formar equipos de calidad para elevar la productividad en las instituciones educativas, equipos auto motivados, auto dirigidos, que puedan decidir, implantar innovación, lograr el cambio que esta sociedad y sus necesidades futurista exigen a las Instituciones Educativas.

Mentoring:

Según González (2008) es el método de compartir experiencias para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, esto permitirá la superación de la Inteligencia Emocional. El mentor: Es aquella persona con quien puedes compartir triunfos, derrotas, ideas nuevas, consejos, críticas constructivas y escuchar sin ser juzgado. Esta persona tiene vasta experiencia en el trabajo docente, más que el entrenador, admirado y reconocido por el entrenador, preparado en comunicación interpersonal, con alta disposición a compartir conocimientos y tiene experiencia en manejo de personas.

El Mentoring se da a los que ocuparán puestos claves, que tengan gran potencial con habilidades demostradas y ambiciones a futuro. Para eso los docentes en un ambiente organizado podrán ser referentes para sus estudiantes y ellos a su vez recibir estas habilidades dentro del entorno del colegio, estas habilidades les permitirán lograr resultados positivos, consiguiendo un ambiente de bienestar tanto dentro sus hogares como de su centro educativo.

Determinación del coaching.

El coaching es una práctica gerencial, orientada a facultar; para que se pueda liderizar el desarrollo de la gente a través del trabajo inteligente, generando un proceso individualizado de aprendizaje para la acción efectiva. En tal sentido, González (2008) señala que el proceso de Coaching tiene dos características básicas: Flexibilidad para adaptar el proceso a una gran diversidad de situaciones y rigurosidad para asegurar que el proceso esté consistentemente dirigido al logro

de resultados observables. En efecto, Shapiro (2000), afirma que “el Coaching es un proceso para definir resultados a alcanzar, en común entendimiento y acuerdo compartido, entr, basado en un acercamiento efectivo que incremente las posibilidades de lograr resultados exitosos” (p.3).

De igual forma, Cook (1999), agrega que la filosofía del coaching considera que “los seres humanos son grandes, descubren lo que realmente quieren; y pueden lograrlo más rápido y fácil” (p.16). Es evidente entonces que se requiere de alguien más preparado para que ayude a fijar metas, a descubrir las capacidades reales y trabajar con eficiencia para alcanzar objetivos más altos. Por todo lo anterior, un coach es aquella persona que, después de un proceso de aprendizaje riguroso y concreto, tiene la capacidad de observar los fenómenos organizacionales, reinterpretarlos de un modo más poderoso e intervenir en ellos de la forma más efectiva posible.

Los sistemas de educación se ven enfrentados permanentemente a diversos cambios. En este escenario, resulta esencial que los estudiantes se posesionen de este contexto, favoreciendo las gestiones que permitan tanto el desarrollo de los sistemas de educación como de la gestión del desarrollo humano dentro de sus familias

En este sentido, la adquisición de herramientas para ejercer un liderazgo efectivo es fundamental, y sólo la formación, así como la capacitación continua logrará establecerlos. Al respecto, la educación constituye un factor clave para la adquisición de competencias de liderazgo por parte de los estudiantes, considerando que la educación es un medio que permite y facilita la modificación de conductas y comportamientos de las personas. En el coaching educativo, el tutor acompaña y se compromete con el proceso de aprendizaje, centrándose en potenciar el desarrollo del estudiante. La aplicación del coaching educativo como estrategia en la formación puede aportar en la adquisición de competencias de liderazgo en los estudiantes que a su vez se replicara en sus respectivas familias, el proceso del coaching es generador de nuevas realidades a través de los cambios internos realizados en este caso en los estudiantes, favoreciendo la

reflexión en torno a la gestión del desarrollo humano. Estos cambios afectan como ya se mencionó principalmente a la familia, pero abarca también a todo los actores, padres, profesores, alumnos, familias y porque no decirlo a la sociedad en su conjunto.

Teorías sobre la resolución de conflictos

Definición

Dentro de las bases teóricas de resolución de conflictos

De acuerdo con la etimología, la palabra conflicto deriva del latín “conflitu”, que significa choque, confrontación, o del verbo “confligere”, que significa luchar (Hera, Iñigo, Mazo y Bilbao, 2004, p. 420, citado por Cámara, 2012, p.58).

Definición conceptual

Sobre el concepto de conflicto, se considera que “la amplitud del término ha hecho que las definiciones que se han propuesto de él, sean de diferentes niveles de generalidad y alcance” (Hera, et al, 2004, p. 420, citado por Cámara, 2012). Lo que nos hace percibir la complejidad y controversia en que está envuelto. Esta opinión es compartida por McIntyre (2007) que “designa como contradictoria la investigación relativa a la noción de conflicto, resultado de la dualidad que el concepto presenta” (p.23).

Por otro lado Pondy (1967, citado por Prieto, 2012) señalaba que el término conflicto se ha utilizado en la literatura para describir:

Primero, las condiciones y los antecedentes de la conducta conflictiva. Segundo los estados afectivos de las personas involucradas. Tercero los estados cognitivos de los individuos, es decir, su percepción o conciencia de las situaciones conflictivas. Y

tercero conductas conflictivas, que van desde la resistencia pasiva hasta la manifestación directa de la agresividad (p.249)

Dentro del marco de la investigación se ha considerado la definición como el camino hacia un mayor control de las situaciones de conflicto pasa por el reconocimiento de las limitaciones propias.” La puntuación obtenida en esta prueba le ayudará a reconocer sus propias reacciones frente a los conflictos” (Hiam, 2002, p.67).

Dentro de la línea de investigación tomaremos como fundamentación la siguiente teoría: La teoría bidimensional se refiere a que las partes pueden tener dos motivaciones principales con respecto a los conflictos interpersonales: el deseo de obtener sus propias metas (interés por la producción) y el deseo de mantener relaciones interpersonales (interés por las personas). A través de estas dos dimensiones del Managerial Grid o malla gerencial, surgen cinco estilos para la gestión de los conflictos: a) suavizante (alto interés por las personas y bajo interés por la producción); b) retirada (bajo interés por las personas y la producción); c) compromiso (interés medio por las personas y la producción); d) solución de problemas (alta preocupación por la personas y por la producción), y e) dominación (alta preocupación por la producción en comparación con el bajo interés por las personas) (Blake y Mouton, 1970, citado por Prieto, 2012).

Según Falley (1975, citado por Prieto, 2012) quienes solucionan de forma efectiva los conflictos se apoyan claramente en los estilos de solución de problemas y de suavización. Por otra parte, quienes solucionan conflictos de forma poco efectiva confían mucho en la imposición y en la retirada. Blake y Mouton (1964, citado por Prieto, 2012) sugieren que cuando las partes piensan que es posible llegar a un acuerdo y cuando entran en juego problemas de gran interés, entonces las partes tratarán de centrarse en la solución de problema; por otra parte, si los problemas son de poca importancia y las consecuencias de los

resultados no son especialmente importantes, suavizarán el desacuerdo y cederán si es necesario.

Modelo de Lewicki y Hiam

Ellos consideran que la resolución de conflicto estará en función del valor concedido a cada una de las dimensiones planteadas. La primera de ellas establece en qué medida la relación con la otra parte es importante o no para la persona implicada.

Asimismo, se concede que estará afectada por la existencia o no de algún tipo de relación previa, si la relación es, en general, positiva o negativa, el deseo de mantener la relación en el futuro, el nivel de compromiso con la relación, el nivel de comunicación entre las partes y la duración de la relación y su historia (Troyano y Carrasco, 2006)

Estrategias para la resolución de conflictos

Se han tomado y considerado la estrategia que ha trabajado Hiam (2002):

Es necesario señalar cada uno de los cinco estilos: cesión, adaptación, competitividad, inhibición y compromiso:

Cesión (Yo pierdo, tú ganas)

Sucede cuando cedemos o nos adaptamos, dejamos de lado nuestros deseos y necesidades y antepoemos a las peticiones o exigencias de la otra persona. Este estilo es apropiado si usted valora mucho su relación con la otra parte. También es apropiado si el resultado del conflicto no tiene demasiada importancia para usted, pero sí para la otra parte Hiam (2002)

Inhibición (yo pierdo, tú pierdes)

El inhibirse ante un conflicto significa apartarse o abandonar la situación de conflicto. Cuando se previene o se pospone el conflicto, éste queda sin resolver y ninguna de las partes sale beneficiada. Ignorar o posponer el conflicto impide que usted o la otra parte lo resuelva. A veces, los conflictos se resuelven por sí sólo. Por ejemplo alguien que esté enfadado puede intentar discutir con usted sobre

alguna tontería de la que se olvidará cuando se le haya pasado el enfado. También es conveniente evitar conflictos en los que usted crea que la otra parte es peligrosa, bien porque la persona pueda llegar a ser destructiva o bien porque sea demasiado poderosa para negociar con usted de igual a igual Hiam (2002).

Compromiso (ambos ganamos, ambos perdemos)

Aquí el conflicto se resuelve de manera rápida y efectiva mediante un reparto justo y equitativo entre las dos posturas. Si alcanza el compromiso, cada parte cede en algunos aspectos para poder ganar en otros. La clave del compromiso efectivo está en que ambas partes se muestren flexibles y dispuestas a alcanzar una resolución satisfactoria en cuanto a las cuestiones más importantes. El estilo de compromiso es el más apropiado cuando el resultado tiene una importancia media o baja y la relación tiene una importancia relativa de media o alta. El compromiso resulta muy útil si se quiere poner fin a un conflicto rápidamente.

Competición (Yo gano, tu pierdes)

Competir significa querer ganar a costa de que la otra pierda, La competitividad es el estilo apropiado cuando sólo una de las partes puede conseguir el resultado que desea.

Se recomienda este estilo cuando el resultado es extremadamente importante, y la relación apenas tiene importancia. Muchas situaciones requieren el estilo competitivo para alcanzar una solución eficaz. Aquellas situaciones en las que sólo puede haber un “ganador”, o en las que es crucial tomar una decisión rápida, son apropiadas para el estilo competitivo. Por ejemplo, si dos vendedores de coches compiten por un cliente (usted), el compromiso no sería una solución válida, ya que no podría comprarle la mitad del coche a cada vendedor. Igualmente, no sería apropiado (ni ético) que nuestro equipo favorito cediera ante el oponente en un partido y le permitiera ganar. Las situaciones de emergencia en las que se debe tomar una decisión en milésimas de segundo exigen una respuesta competitiva Hiam (2002).

Colaboración (Yo gano, tú ganas)

Significa cooperar con la otra parte para intentar resolver un problema común y llegar a un resultado mutuamente satisfactorio. Ambas partes se unen para luchar contra la situación, y no entre sí. Cada parte debe sentir que los resultados obtenidos mediante la colaboración son más favorables que los resultados que podrían alcanzar por separado. La colaboración requiere una relación de confianza con la otra parte; requiere una situación en la que las soluciones creativas a los problemas beneficien sin lugar a dudas a ambas partes, y requiere un buen nivel de comunicación y habilidad a la hora de resolver problemas. El estilo colaborador exige una inversión de tiempo y energía mayor que la de cualquiera de los otros estilos. Se debe emplear cuando tanto los resultados como la relación son de gran importancia para ambas partes. No debería emplearse cuando se requiere una solución rápida, ya que el proceso de una verdadera colaboración suele llevar tiempo. Si existe presión para llegar a una decisión, ambas partes acabarán frustradas, y a menudo cambiarán a un estilo menos apropiado. La colaboración es el estilo más satisfactorio porque ambas partes sienten que alcanzan los resultados que deseaban, y la relación o no queda afectada o mejorada. Este estilo requiere esfuerzo, pero ésta es una inversión que asegura satisfacción a largo plazo y éxito en las relaciones Hiam (2002)

El conflicto en los centros educativos

Dentro de la gran mayoría de instituciones existen conflictos y en el caso concreto de este tipo de organizaciones pueden ser muy complejos si consideramos que las escuelas son muchas veces encaradas como una "(...) arena política (...)" (Estevao, 2008, p. 507), donde interactúan los diferentes agentes educativos, con sus distintos roles y con sus distintas personalidades.

En realidad, aunque el rol atribuya determinadas características a la actuación de cada profesor es importante tener en consideración que las características personales propias de cada uno también tienen una gran influencia, por lo cual Reguera (2007) considera que es imprescindible que tengamos en mente que aunque "el rol de profesor tenga unas características definidas y propias, nunca podrá encontrarse a dos profesores iguales" (p. 6) y

obviamente que esas diferencias personales tendrán consecuencias también distintas en las situaciones conflictuales que los alumnos experimentan en su vida escolar.

Marques y Cunha (2004) el conflicto en los centros educativos es una realidad inevitable y que "(...) asume una innegable pertinencia y actualidad en el contexto educativo portugués" (p. 97).

En el caso concreto de los centros educativos, investigaciones realizadas concluyen que existen escuelas que observan el conflicto como un instrumento de convivencia, en cuanto hay otras que lo encaran como algo que debe ser evitado, un problema que debe ser escondido (Cunha et al., 2003; Chrispino, 2007) muchas veces porque se considera que su existencia en una organización refleja desestructuración, desorganización y falta de eficacia de liderazgo, naciendo de este modo la idea de conflicto destructivo en la organización (Bacal, 2004).

Tal como en otras organizaciones, en los establecimientos educativos los efectos de los conflictos podrán ser positivos o negativos, considerando que el conflicto deberá ser observado "de modo positivo y como necesario al crecimiento dinámico del ser humano, dependiendo sobretodo del modo como sea tratado y gestionad (Estevao, 2008, p. 510).

Características de las conductas comunicativas en la resolución de conflictos

Tenemos: (Según Dyer & Song, 1997, Yuan, 1998, Soreson, Morser & Savage, 1999, citado por troyano y carrasco, 2006):

Conducta de comunicación pasiva

Es cuando una persona que utiliza este estilo de comunicación de forma habitual es que son incapaces de decir "no" a demandas que van en contra de sus propios intereses, o bien expresan que son poco importantes, al suponer que lo que los

demás quieren, piensan u opinan es más importante que lo propio. No están seguras de sus sentimientos y tratan de agradar a todo el mundo. Estas personas se sienten manipuladas e incomprendidas, lo que le genera sentimientos de incompreensión, desamparo, depresión, baja autoestima, etc. Y sensación de bajo control bajo las situaciones y sobre sus propias reacciones personales a la hora de enfrentarlas (Troyano y carrasco, 2006).

Siempre se da en personas o situaciones en las que no se expresan claramente las necesidades, sino que se utilizan expresiones de duda y justificación innecesaria, su postura es retraída y el tono de voz, bajo.

Conducta de comunicación agresiva

Esta es una comunicación unidireccional, porque la persona considera que tiene que defender sus derechos a cualquier precio, sin escuchar a su interlocutor. De esta forma muestra que los otros piensen, sientan u opinen que no tiene ningún interés para ellos. Tratan de dominar y manipular a los demás (Troyano y carrasco, 2006).

Siempre se da en personas que faltan el respeto y agreden a otras personas, mostrándose el interlocutor imperativo, excesivamente enojado e intimidatorio. Siempre su gesto es amenazador y al contrario que en la comunicación pasiva, el tono de voz es elevado

Conducta de comunicación asertiva

Las personas que utilizan el estilo asertivo consiguen comunicarse en cada ocasión de la mejor forma posible. En el sentido de que es capaz de expresar sus sentimientos, ideas y opiniones, ideas y opiniones, defendiendo sus derechos y respetando los de los demás. Sabe adaptarse al contexto lo que contribuye a facilitar que se resuelvan los conflictos y, además, minimiza el riesgo de que contribuya a facilitar que se resuelvan los conflictos y, además minimiza el riesgo de que en futuras interacciones surjan problemas. (Troyano y carrasco, 2006).

Se aprecia que estos tres tipos de características tienen conflictos con los demás, ante el que podemos reaccionar de forma pasiva, agresiva o inhibida. La conducta inhibida se llama también actitud ganas pierdo, ya que quien la mantiene antepone las necesidades de los demás a las propias. Por el contrario, la conducta agresiva corresponde a la llamada gano-pierdes, porque quien la emite sólo tiene en cuenta los propios deseos, sin respetar los sentimientos e intereses de los demás. Ambas posiciones son problemáticas. La asertividad asertividad corresponde a una actitud gano-ganas, en la que la persona procura conseguir sus objetivos y defender sus intereses pero, a la vez respeta y tiene en cuenta los intereses de los demás (Van der y Gómez, 2010)

Estas características de comportamiento son aprendidas y por lo tanto, se pueden mejorar y reforzar. Así pues, en el siguiente apartado, se exponen una serie de técnicas que nos ayudarán a comportarnos de forma más asertiva en diferentes situaciones. Es importante manejar técnicas de habilidades asertivas, porque la asertividad nos permite defendernos ante las críticas o las peticiones excesivas de los demás.

El objetivo de una persona comunicativa que maneje conductas positivas en la resolución de conflictos no es de manipulación, al contrario, lo que pretende es ser ella misma, desarrollar su autoestima y mejorar su comunicación interpersonal, haciéndola más directa y honesta, para ello se debe conocer tres áreas: "la autoafirmación, que consiste en defender los derechos, segundo la expresión de sentimientos positivos (como elogios) y la expresión de sentimientos negativos (manifiesto de disconformidad) (Van der y Gómez, 2010, p.263).

Dimensiones de la resolución de conflictos

La variable resolución de conflictos se subdivide cinco dimensiones según Hiam, citado por Troyano y carrasco, 2006):

Colaborativo, es cuando se otorga una alta importancia a relación y al resultado, se caracteriza porque, además de obtener un buen resultado (los beneficios de uno lo son también para el otro), es necesario mantener una buena relación con la

otra parte. La colaboración implica compartir información de forma abierta y completa entre las partes ya que se pretende alcanzar un idóneo conocimiento tanto de la situación como del entendimiento entre los negociadores. Es un estilo que resulta conveniente se necesitan mutuamente o cuando tienen objetivos comunes (Troyano y carrasco, 2006).

La colaboración existe cuando las personas trabajan unidas para hallar las soluciones que maximicen los beneficios para las partes involucradas, es inducida cuando, se comunican abiertamente y muestran preocupación por la relación y la percepción.

Competitivo, es el estilo que se concede a una baja importancia a la relación y una alta importancia al resultado. Suele ser utilizado en negociaciones en que la relación futura no tiene que ser preservada, cuando son de tipo distributivo o cuando la otra parte presenta una actitud muy agresiva, aunque se ha de ser duro con el problema y no con la persona puede llegarse al empleo de una comunicación basada en amenazas y castigos ante la negación a hacer concesiones. La competición implica que el negociador durante el proceso comunicativo puede ocultar información o sólo compartir la información que se estima de utilidad para lograr el resultado deseado (Troyano et al., 2006).

Acomodativo, (cesión) consiste en dar una alta importancia a la relación y baja al resultado, significa adaptación al punto de vista del oponente, accediendo ante sus exigencias. Puede utilizarse de forma estratégica, cuando la persona considere que puede estar equivocada, cuando la relación con el adversario es muy importante o cuando por cualquier otro motivo crea necesario ceder (Rahinm, 1992, Thomas, 1992, Van Vliet, 1997, citado por Prieto). Aunque se asume el riesgo de que un negociador con tendencia a un estilo comunicativo pasivo sea percibido como débil, fácil de vencer y que cede con facilidad por evitar enfrentamientos y conflictos.

Evitativo, (Inhibición) es cuando la importancia a relación y al resultado es baja. En un momento determinado puede no resultar interesante o provechoso

negociar. Por ejemplo, cuando ambas partes tienen más que perder que ganar, en situaciones de conflicto latente, en las que empezar a negociar puede hacer emerger una fuerte agresividad por las dos partes o cuando se está seguro de no conseguir nada. Rubin, Pruitt, Kim (1994, citado por Prieto, 2012), consideran la evitación en el tiempo, diferenciando entre inacción y retirada. La inacción se concibe como una forma temporal de no hacer nada y puede ser válida para tomar posiciones, aclarar conceptos o recapitular (Troyano et al., 2006).

Compromiso, es la intermedia importancia tanto de la relación como del resultado. Se consiguen acuerdos aceptables para las partes, aunque realicen alguna concesión para conseguir cerrar la negociación. El compromiso es similar a la colaboración, aunque la eficacia comunicativa y el mutuo conocimiento entre las partes es menor que en el segundo. Es conveniente buscar el compromiso cuando la colaboración es difícil o demasiado compleja o en ocasiones en que los negociadores tienen menos tiempo para alcanzar un acuerdo y no hay ocasión para desarrollar una negociación colaborativa (Troyano et al., 2006).

1.3. Justificación

Justificación Teórica

El estudio permitirá comprender la relación entre el coaching educativo y la resolución de conflictos. Así mismo los resultados de la investigación contribuirán a mostrar evidencias que respalden las teorías empleadas en el presente trabajo y pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y o complementar el tema tratado, se ve los errores, y deficiencia para mejorarlos de esta manera contribuir al desarrollo integral de la educación en familias monoparentales 2016 a través del colegio Cristo Salvador nivel secundario, en definitiva contribuir al desarrollo integral de la persona.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, los estudiantes y profesores deberán implementar en las Instituciones educativas Proyectos de Innovación, que partan de una realidad diagnosticada, que priorice los problemas y con el grupo plantear estrategias de solución, estableciendo grupos de trabajo y fortaleciendo el talento humano con el que cuenta, y apoyándolos con supervisión y evaluación continua luego de una capacitación en coaching. En tal sentido, el interés de realizar esta investigación es determinar la relación que existe entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

Justificación pedagógica El presente proyecto de investigación se justifica pedagógicamente porque está orientado fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de los estudiantes en el país, a través de cómo el adecuado desarrollo del liderazgo es un factor importante que contribuye a lograr los objetivos, las metas, la única esperanza para una sociedad mejor es adoptar una nueva concepción del ser humano que permita poner énfasis en el desarrollo de la capacidad de las personas.

Justificación Legal

Nos sustentamos en la normatividad dada por la Constitución Política del Perú, en los artículos relacionados con la educación, ciencia y cultura. Ley general de educación N° 28044, en el articulado relacionado con las instituciones educativas. En el DS. N° 13-2004-Ed. reglamento de educación básica. Ley N° 23733. Ley universitaria en lo que respecta al otorgamiento de grados y títulos universitarios.

1.4. Problema

A nivel mundial se vive una crisis social, la moral se ha visto afectada por las culturas e idiosincrasia de cada país, las personas que resuelven sus conflictos por sí mismo son pocas, existen resoluciones dominadas por las emociones, estudios reportan que aproximadamente el 47% de las personas se califican como colaboradoras en situaciones de conflicto y sólo del 25% al 30% son calificadas como colaboradoras por otras personas. Esto quiere decir que “en la mayor parte de los conflictos, al menos uno de los participantes no es colaborador por instinto.

Sin embargo, en la mayor parte de los conflictos personales y laborales, la colaboración es el estilo más productivo” (Hiam, 2008, p.67).

Argandoña, 2010 reporta que los estudios sobre el coaching educativo reportan en nuestra sociedad. El ser humano pretende ir más allá de la valoración de cosas, acontecimientos o personas concretas. En consecuencia, buscar fama, éxito, y pseudofelicidad a costa de sus propios principios éticos, es la que tiene mayor significancia, Por lo tanto, dentro del marco de la investigación daremos a conocer que a mayor conocimiento del coaching educativo mejor serán la resolución de conflictos.

Por otro lado, la resolución de conflictos se conoce internacionalmente como; una disciplina innovadora que recoge los conocimientos con que cuenta la Humanidad para intentar hallar soluciones a uno de sus problemas ancestrales. Los conflictos forman parte de los retos, allí es donde entra a tallar el coaching educativo con que nace esta nueva era del espacio europeo de educación superior. Conflictos que llegan no sólo al campo de las relaciones internacionales, sino también al ámbito diverso del conocimiento y de las relaciones sociales y personales en su sentido más amplio, dentro de los lineamientos nuestra investigación lo estudiara en el campo educativo involucrando al ámbito familiar (García y Troyano, s/f)

A nivel nacional la sociedad peruana, los sistemas educacionales necesitan modernización, decisión y voluntad para el cambio, el coaching educativo, debe elevar la calidad; por su incidencia en el crecimiento de la productividad, y la economía interna. El desarrollo personal y social del hombre, ha dado un cambio abrupto y vertiginoso. Los medios de comunicación han traído evolución e involución en la educación peruana. Existen estudios a nivel de coaching educativo y resolución de conflictos, en adolescentes, niños y en el ámbito empresarial y Recursos Humanos, sin embargo, en el ámbito educativo son pocas las investigaciones de las variables en mención.

A nivel institucional los estudiantes de familias monoparentales 2016, no es ajena a esta realidad, existen divergencias de pensamientos, cultural e idiosincrasia, por ello es significativa la investigación para hallar la relación de nuestras variables del coaching educativo y resolución de conflictos. El coaching educativo, serán los impulsores de una buena resolución de conflictos. Nuestra conducta es gobernada por principios. Al respecto se refiere que “Vivir en armonía con los principios tiene consecuencias positivas; violarlos determina consecuencias negativas” (Covey, 2000, p.115, citado por Gordon, 2009).

Sin duda una formación en coaching educativo alejaría a un estudiante para involucrarse en conflictos, sin embargo, hay que distinguir dos esferas en cuanto al valor. “Existe coaching que básicamente se refieren a la forma como interactúa una persona y en donde sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos consciente o inconscientemente por el sistema de valores que adopten” (Gordon, 1977, citado por Gordon, 2009).

En consecuencia, busca fama, éxito, y pseudofelicidad a costa de sus propios principios éticos, dentro del marco de la investigación se pretende determinar la relación que existe entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

Problema general

¿Qué relación existe entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables

Variable 1 Coaching educativo

Para este estudio se asumió la definición conceptual que sostiene: El coaching consiste en “liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle” Bou (2013) dichos aspectos concuerdan con las características de la gestión educativa.

Variable 2 Resolución de conflictos.

Es aprender a manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables. Lo que sí es evitable son las consecuencias negativas de los mismos, todos tenemos recursos internos e innatos que nos dotan de capacidad para abordarlos, (el ser humano sobrevive gracias a ellos) si bien es cierto que las estrategias útiles “se aprenden “(Hiam, 2002, p.29).

Definición operacional es el puntaje medido en la escala resolución de conflictos a los docentes de la Red 8 Del distrito de la Victoria (Hiam, 2012) que se ha dividido en cinco partes:

Dimensión sesión, con 1 indicador y 5 ítems, dimensión inhibición, con 1 indicador y 4 ítems, dimensión compromiso, con 1 indicador y 5 ítems, dimensión competición el mismo indicador y 6 ítems y por último la dimensión colaboración con un indicador y 8 ítems.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable coaching educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Rangos
Habilidades del coach	Habilidades cognitivas Habilidades operativas Habilidades emocionales	1-7	Siempre	Alto (85 - 115)
Actitudes del Coach	Escucha activa Asertividad	8-16	Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca	Medio (54 - 84)
Herramientas del Coach	Comunicación efectiva Empoderamiento Comunicación interpersonal	17-23		Bajo (23 - 53)

Tabla 2

Operacionalización de la variable resolución de conflictos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Rangos
Cesión	Cuando cedes y adaptas	1-5		Muy eficiente
Inhibición	Adaptarse o abandonar la situación de conflicto	6-9	Siempre	(99-135)
Compromiso	Existe un sentimiento sincero y razonable	10-14	Casi siempre A veces	Eficiente (63-98)
Competición	Ganar a cualquier precio	15 – 20	Casi Nunca Nunca	Deficiente
Colaboración	Preocupaciones y limitaciones	21 - 27		(27 - 62)

2.3. Metodología

El método empleado es el hipotético-deductivo. De acuerdo a Hernández et al. (2010) “El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia”. (p. 657)

El método hipotético deductivo sirve de base a lo que eventualmente se denomina enfoque cuantitativo, se aplicó este método toda vez que se propuso una hipótesis como consecuencia de las inferencias sobre el conjunto de datos empíricos disponibles.

2.4. Tipo de investigación

Este estudio es de tipo correlacional, porque “Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), es decir se trata de conocer si la variable coaching está asociado con la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, pero no explica la relación causal entre ellas sino la covariación de asociación.

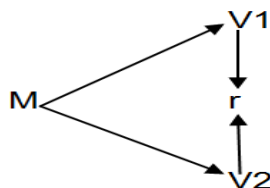
2.5. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2010) el diseño de la investigación es no experimental porque no se manipula deliberadamente las variables y por su dimensión temporal es transversal porque su recolección de datos es en un solo momento, en un tiempo único.

El grado de relación entre las variables se mide cuantitativamente mediante el coeficiente de correlación, puesto que este permite describir la relación

existente entre las dos variables: coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.



M: corresponde a la muestra

V1: (Coaching educativo)

V2: (Resolución de conflictos)

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población está constituida por la totalidad de los estudiantes de familias monoparentales 2016, que en este caso alcanzan a los 125 estudiantes, por lo tanto se determina que es una población finita, es decir población censal.

No se considera criterios de selección de las unidades muestrales dado que se encuesta a todos los 125 estudiantes

2.6.2. Muestra

La muestra NO es requerida para esta investigación debido a que se trabajó con toda la población de estudio, es decir población censal, está conformada por 125 estudiantes de familias monoparentales 2016, siguiendo con los fundamentos de Hernández et al. (2010) se determina que es una muestra censal ya que se trabaja con el mismo tamaño de la población, del mismo modo se tipifica como una muestra intencional dado que se eligió de manera arbitraria, asimismo es una muestra disponible.

Tabla 3

Población estudiantes de familias monoparentales, 2016

Familias monoparentales	N° de Estudiantes
Estudiantes	125
Total	125

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Para el estudio se emplea la técnica de la encuesta en la medida que es una técnica que permite recolectar datos en un solo momento de gran magnitud como es el caso de recoger las percepciones respecto al Coaching y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

Asimismo, se denomina técnica a los procedimientos metodológicos de cómo aplicar los instrumentos lograr obtener la información pertinente, por ello aplicar los instrumentos nos lleva a obtener datos y de esta manera contribuir al estudio. (Falcón y Herrera, 2005)

Ficha Técnica

Cuestionario para medir el Coaching educativo

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Coaching educativo

Autora: Zoila Elena Huamán Marky

Año: 2017

Aplicación: individual

Duración: 30 minutos aproximadamente

Objetivo: Medir el coaching educativo, se obtiene de un puntaje por dimensiones y puntaje total.

Descripción:

La recolección de los datos se hizo a través de un cuestionario. El cuestionario consiste en 23 ítems.

Niveles del cuestionario para medir el coaching educativo

Niveles	Intervalo
Bajo	(23 - 53)
Medio	(54 - 84)
Alto	(23 - 53)

Ficha Técnica

Instrumento Resolución de conflictos

Ficha técnica: Para medir la resolución de conflictos

Nombre: Instrumento para la resolución de conflicto (IRC)

Autor: Alexander Hiam (2002, adaptado por la propia investigadora)

Objetivo: Determinar la resolución de conflicto en la institución en estudio.

Lugar de aplicación: institución en estudio que pertenecen a familias monoparentales, 2016

Aplicación: directa

Duración: 20 minutos

Descripción del instrumento

Este instrumento consta de 27 ítems formulados en base a las dimensiones e indicadores a medir: Dimensión 1 Cesión (5 ítems), dimensión 2 inhibición (4 ítems), dimensión 3 Compromiso (5 ítems), dimensión 4 Competición (6) y la Colaboración (7 ítems) y, cuyos índices son:

1= Nunca

2=Casi nunca

3=A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Niveles y Rango: Se han establecido los siguientes niveles y rangos

Alto (99-135)

Medio (63-98)

Bajo (27 - 62)

Validez y Confiabilidad

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla 4

Validez del instrumento del coaching educativo y la resolución de conflictos

Validador	Resultado
Dr. Edwin Alberto Martínez López	Aplicable
Dr. Roberto Daniel Morales Espinoza	Aplicable
Mg. Manuel Gianmarco Guevara Peñaranda	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a una muestra de 20 estudiantes familias monoparentales, cuyas características eran similares a la población examinada. Para validar los instrumentos de la investigación se realizó con Alfa de Cronbach, la escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad (Pino, 2013, p. 380)

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Coaching educativo	.874	23
Resolución de conflictos	.821	27

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos se empleó técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales respectivamente. Además, se hizo uso de la hoja de cálculo EXCEL y el programa SPSS.

Para la elección del estadístico correspondiente se realizó el análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov Smirnov (K-S).

Se observa en la Tabla 7 que los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que los coeficientes obtenidos son significativos ($p < 0.05$). Por tanto, el análisis estadístico a usarse deberá ser no paramétrica:

En el caso de las estadísticas inferenciales para el contraste de hipótesis y para analizar la correlación se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

2.9. Aspectos éticos

Reserva de identidad de los estudiantes

Citas los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 6
Nivel de coaching educativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	17,6
Medio	38	30,4
Alto	65	52,0
Total	125	100,0

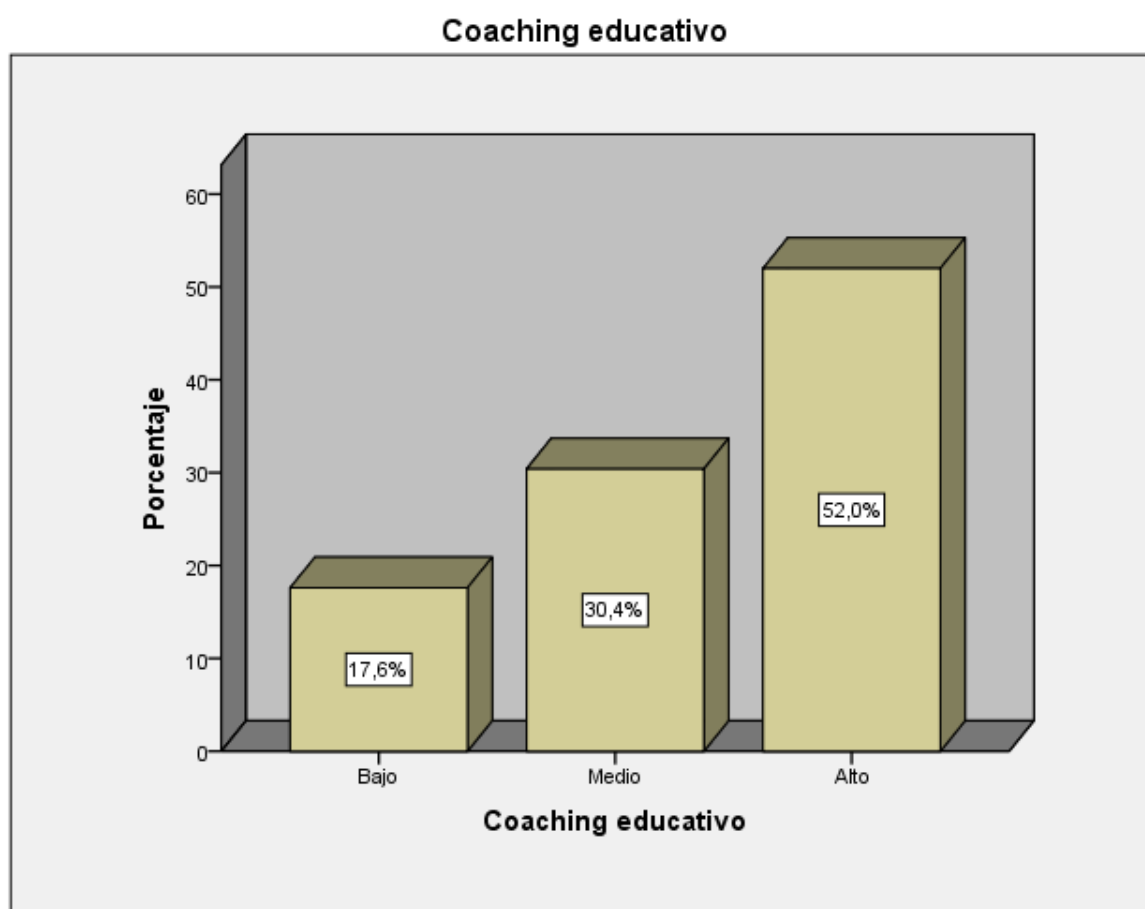


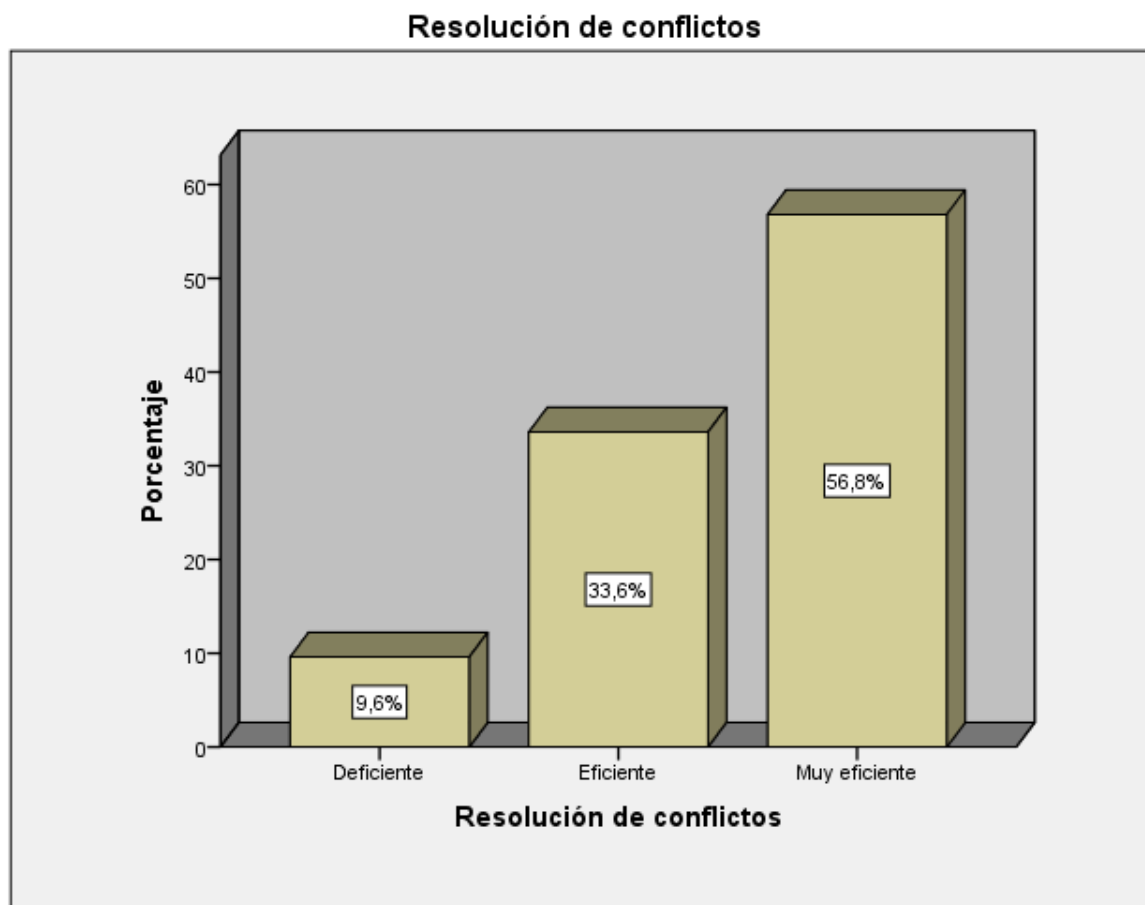
Figura 2 Nivel de coaching educativo

La tabla 6 y Figura 2 se puede observar que los estudiantes del nivel secundario en el colegio Cristo Salvador, el 52% de los estudiantes presentan un nivel alto de coaching educativo, por otro lado el 30.4% alcanzo un nivel medio de coaching educativo, asimismo el 17.6% se encuentra en un nivel bajo de coaching educativo.

Tabla 7

Nivel de resolución de conflictos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	9,6
Eficiente	42	33,6
Muy eficiente	71	56,8
Total	125	100,0

**Figura 1** Nivel de resolución de conflictos

La tabla 7 y Figura 1 se puede observar que los estudiantes del nivel secundario en el colegio Cristo Salvador, el 56.8% de los estudiantes presentan un nivel muy eficiente de resolución de conflictos, por otro lado el 33.6% alcanzo un nivel eficiente de resolución de conflictos, asimismo el 9.6% se encuentra en un nivel deficiente de resolución de conflictos.

Tabla 8

Nivel de habilidades del coach

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	11,2
Medio	36	28,8
Alto	75	60,0
Total	125	100,0

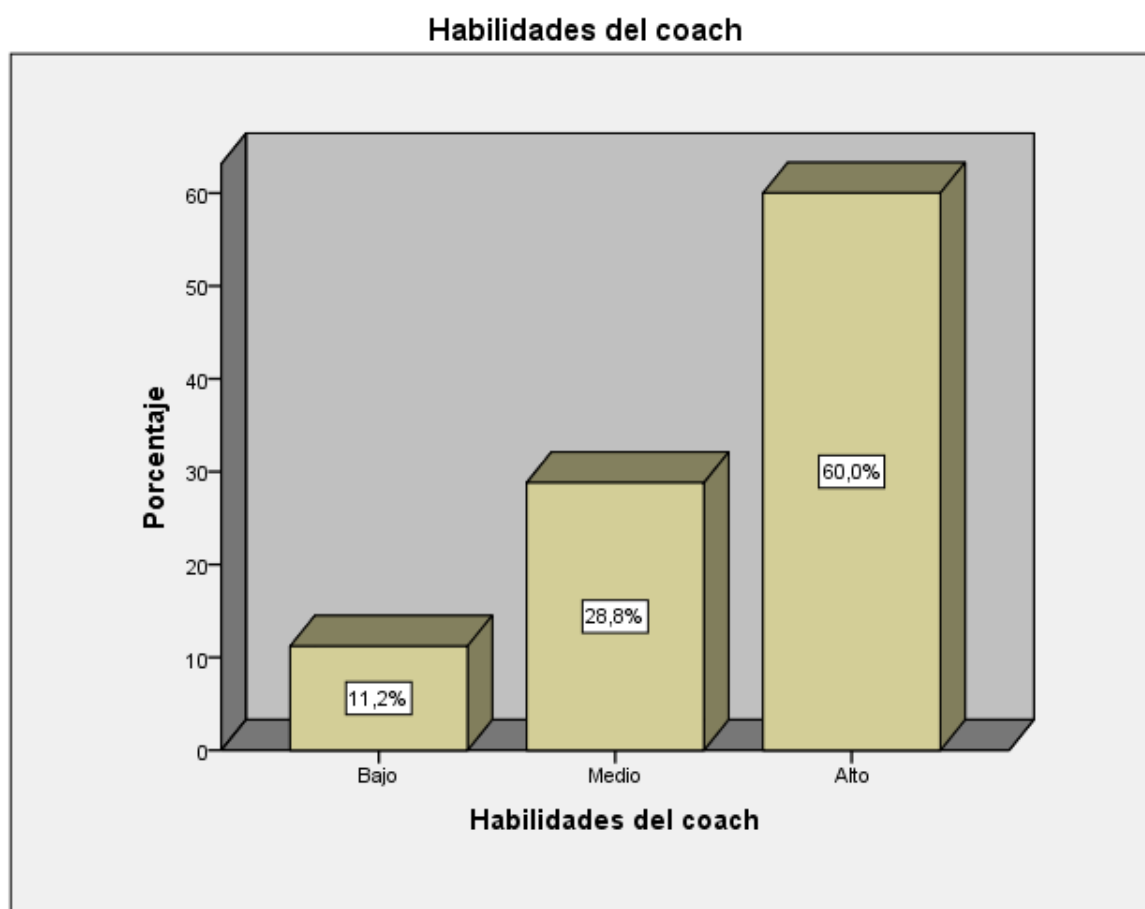


Figura 3 Nivel de habilidades del coach

La tabla 8 y Figura 3 se puede observar que los estudiantes del nivel secundario en el colegio Cristo Salvador, el 60% de los estudiantes presentan un nivel alto de habilidades del coach, por otro lado el 28.8% alcanzo un nivel medio de habilidades del coach, asimismo el 11.2% se encuentra en un nivel bajo de habilidades del coach.

Tabla 9

Nivel de actitudes del Coach

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	16,0
Medio	31	24,8
Alto	74	59,2
Total	125	100,0

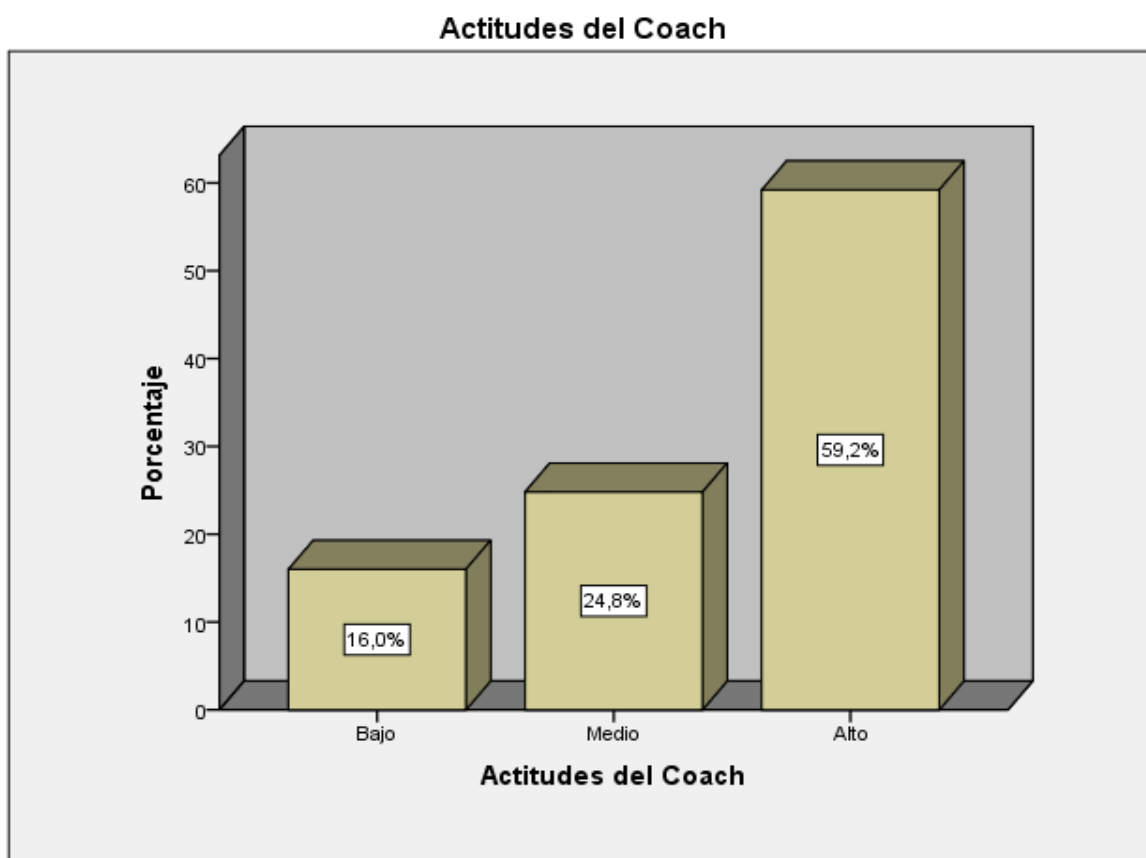


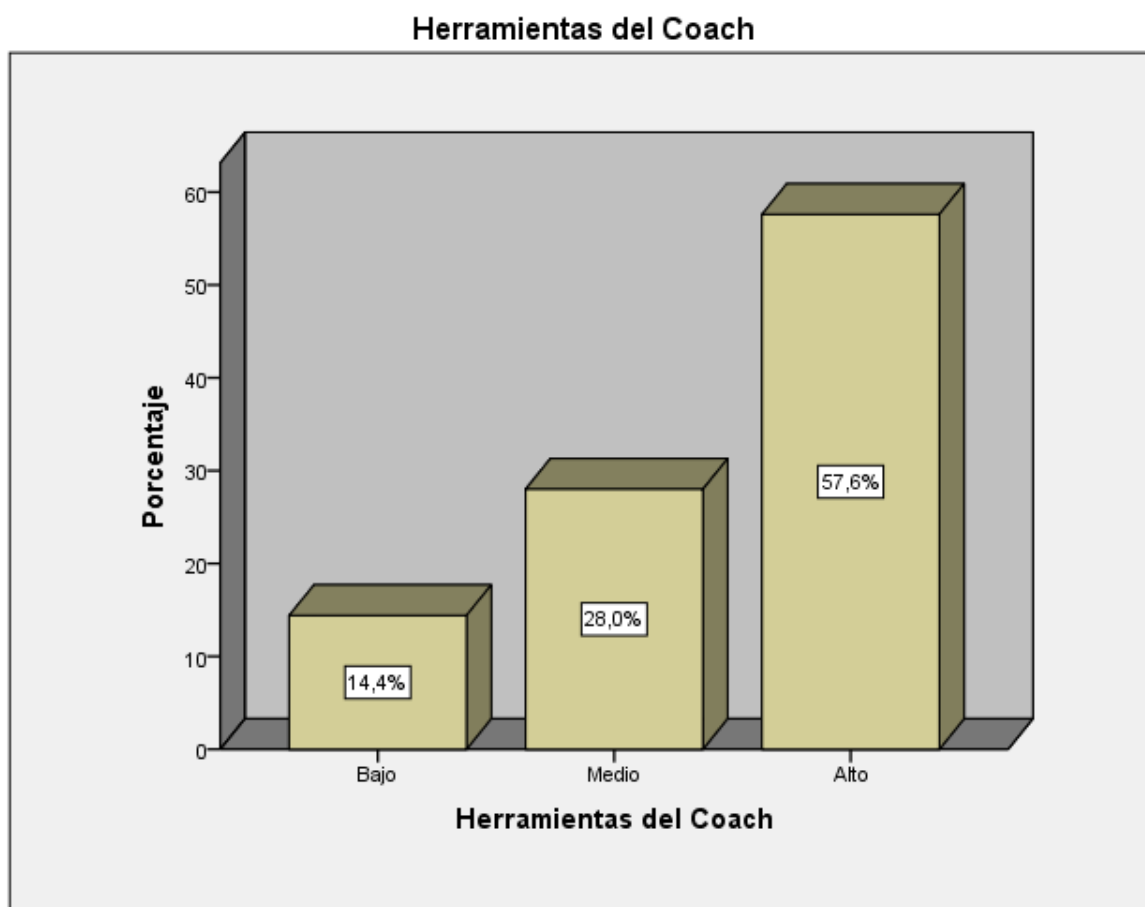
Figura 4 Nivel de actitudes del Coach

La tabla 9 y Figura 5 se puede observar que los estudiantes del nivel secundario en el colegio Cristo Salvador, el 59.2% de los estudiantes presentan un nivel alto de actitudes del Coach, por otro lado el 24.8% alcanzo un nivel medio de actitudes del Coach, asimismo el 16% se encuentra en un nivel bajo de actitudes del Coach.

Tabla 10

Nivel de herramientas del Coach

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	14,4
Medio	35	28,0
Alto	72	57,6
Total	125	100,0

*Figura 4 Nivel de herramientas del Coach*

La tabla 10 y Figura 5 se puede observar que los estudiantes del nivel secundario en el colegio Cristo Salvador, el 57.6% de los estudiantes presentan un nivel alto de herramientas del coach, por otro lado el 28% alcanzo un nivel medio de herramientas del coach, asimismo el 14.4% se encuentra en un nivel bajo de herramientas del coach.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hi. Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Tabla 11

Correlación coaching educativo y la resolución de conflictos

			Coaching educativo	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		125	125
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		125	125	

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

En la tabla 11, se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.749, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

Hipótesis específicas 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hi. Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Tabla 12

Correlación habilidades del coach y la resolución de conflictos

			Habilidades del coach	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Habilidades del coach	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

En la tabla 12, se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.723, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hipótesis específicas 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hi. Existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Tabla 13

Correlación actitudes del coach y la resolución de conflictos

			Actitudes del Coach	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Actitudes del Coach	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

En la tabla 13, se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.736, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

Hipótesis específicas 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Hi. Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Tabla 14

Correlación herramientas del coach y la resolución de conflictos

			Herramientas del Coach	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Herramientas del Coach	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

En la tabla 14, se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.759, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “El coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, según el coeficiente de la correlación de Rho de Spearman $=.749$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. Asimismo, Portillo (2012) Concluye que el coeficiente de Pearson, para establecer la correlación entre las variables, el cual arrojó un resultado de 1, determinando que existe una correlación perfecta entre las variables, llegando a la conclusión que los estudiantes poseen las cualidades de un coach efectivo, igualmente las del líder visionario. Al respecto Rodríguez (2011) Concluye que la comunicación asertiva es la base al liderazgo de los estudiantes, el desarrollo de las habilidades sociales, los niveles de comunicación y el planeamiento estratégico, se relacionan con la resolución de conflictos de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurigancho-Chosica de la UGEL N° 06. Con un nivel de significancia de $p<0.05$ y un $r_s =.765$, obteniéndose una relación fuerte. Esto significa que una buena comunicación asertiva se relaciona significativamente con la resolución de conflictos. A mayor comunicación asertiva mayor resolución de conflicto una relación directa y positiva.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, según la correlación de Rho de Spearman $=.723$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. Cámara (2012) Concluyendo que existen relación en los niveles de resolución de conflicto y el compromiso organizacional, para cualquier tipo de Conflicto Intragrupal. Jiménez

(2012) Concluye que exista una mayor confianza y participación, aportando mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en el alumnado, esto se traslada a las familias, en la mejora de la comunicación entre padres e hijos, permitiendo así las mejores soluciones en cuanto conflictos se refiere.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, según la correlación de Rho de Spearman $=.736$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. Cortés (2009) concluye que debe seguir una persona que quiera llegar a ser un buen coach y diferentes estrategias muy útiles según los tipos de problemas que se puedan encontrar en sus terapias y nos presenta como conclusión que el Coaching puede llegar a ser muy útil para solucionar algún problema tanto en el ámbito familiar como en la vida cotidiana aunque lo principal es asumir que tenemos un problema y lo más importante, tener claro que queremos cambiar y a donde queremos llegar una vez hayamos terminado nuestras sesiones de Coaching. Picón (2014) Concluye que existe una correlación entre ambas variables de estudio coaching y cultura organizacional, ya que, al contrastar los resultados obtenidos, con el cálculo de coeficiente de correlación de Spearman, los datos arrojados muestran que el valor resultante es $0,799$ lo cual se interpreta que existe una relación estadística significativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, según la correlación de Rho de Spearman $=.759$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, Balay (2006). Concluye que son administradores más propensos a usar evitar y poner en peligro las estrategias que los maestros. Se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman $r_s=567$ y $p=0.04$ donde $p<0.05$. Por otra parte, los administradores y profesores

de las escuelas primarias privadas se relacionan con la dimensión comprometedora, evitando comportamientos de competir con sus colegas en las escuelas públicas. Del mismo modo se aceptó la hipótesis de la investigación porque el $p < 0.05$ significativo existe relación en la resolución de conflictos y la gestión administrativa. Mendoza (2009) Concluye que el desarrollo de competencias del capital humano, $r=345$ incentivos al docente, $r=456$ integración del personal $r= 789$ y evaluación $r=453$ obteniéndose una relación moderada y un nivel de significancia en todas las dimensiones un $p < 0.005$.

V. Conclusiones

Primera: El coaching educativo se relaciona directa ($Rho=0,749$) y significativamente ($p=0.000$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda: Las habilidades del coach se relacionan directa ($Rho=0,723$) y significativamente ($p=0.000$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Tercera: Las actitudes del coach se relaciona directa ($Rho=0,736$) y significativamente ($p=0.000$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta: Las herramientas del coach se relaciona directa ($Rho=0,759$) y significativamente ($p=0.000$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere considerar esta investigación porque ha demostrado la importancia del coaching educativo y que los estudiantes deben conocer y manejar para mejorar la resolución de conflictos dentro de la institución investigada, esto a su vez repercutirá en sus familias, a través de la transformación de ellos mismos.

Segunda: Es importante conocer e interpretar el coaching educativo de los docentes porque ellos son el motor para los alumnos dentro del aula, asimismo realizar talleres de coaching pedagógico que permite desarrollar la parte intrapersonal e interpersonal para el mejor manejo de la resolución de conflictos dentro de la comunidad educativa.

Tercera: Se debe reconsiderar que los estudiantes no llevan un buen manejo de la inteligencia emocional, considerando esos principios, se debe reconsiderar talleres, charlas y capacitaciones para mejorar no solo la resolución de conflictos, sino mejorar el clima y la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Cuarta: Se debe propiciar talleres para mejorar el reconocimiento personal porque los estudiantes no son capaces de mirarse a sí mismos por eso es importante practicar para mejorar la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

VII. Referencias Bibliográficas

- Cortés J. (2009) *Coaching para directivos*. Tesis de Maestría, Universidad de Compostela España. Universitate.
- Torres M (2003), "*El coaching como estrategia gerencial efectiva en el aula y su aplicación en las fases del componente de práctica profesional en el programa de educación Integral UPEL*. UNA Venezuela
- Carrizales M. (2012) *Coaching como estrategia de gestión escolar, desarrollado en la ciudad de Cumana*. Tesis de postgrado. Colombia
- Cámara (2012) *realizó una investigación sobre conflicto, cultura y compromiso organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región Autónoma de Madeira*. (Tesis para optar el grado de doctor).Universidad de Cádiz. España.
- Balay, R. (2006). Conflict management strategies of administrators and teachers. *Asian Journal of Management cases*, 3(1), 5-24. doi: 10.1177/097282010500300103
- Morris, B. & Brassard, M. (2006). Teachers conflict management styles an classroom management efficacy, 4, 105-125. Recuperado de <http://anguslin2.wikispaces.com/file/view/75888.pdf>
- Estevao, V. (2008). *Abordagens Sociológicas Outras da Escola como Organização*. Lima. *Compreender a Escola- Perspectivas de análise organizacional*, pp. 249-286). Porto: Asa.
- Bacal, R. (2004). Organizational Conflict: The Good, the Bad and the Ugly. *Journal for Quality and Participation*, 27 (2), 21-22.
- Vander, C. y Gómez, J. (2010). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Barcelona: Diaz de santos.
- Chispino, A. (2007). Gestión del conflicto escolar: clasificación de conflictos y modelos de mediación. *Rio de Janeiro*, 15, 11-28. Recuperado el 12 de enero de 2008 de la Base de Datos Scielo
- Marqués, L. y Cunha, P. (2004). Estilos de gestão de conflito em contexto escolar: Análise de algumas variáveis relevantes. *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia*, 97-100.
- Rodríguez, L. (2011). Comunicación asertiva y resolución de conflictos de tres instituciones de Lima institución educativas Felipe Huamán de Ayala, Pablo

- patrón y Josefa Carrillo. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Perú
- Hiam, A. (2012). *Instrumento para la resolución de conflictos*. Recuperado de www.hrdpress.com
- Troyano, Y. y Carrasco, J. (2006). *Las habilidades de comunicación en la resolución de conflictos grupales*. VI Congreso internacional virtual de Ed. Recuperado de <http://skat.ihmc.us/rid=habilidades%.pdf>
- Mendoza, J. (2009). *Estilos de resolución de conflictos organizacional y la gestión institucional en la I. E. N° 14586 de las Lomas de San Juan de Lurigancho*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Enrique Guzmán y Valle la Cantuta. Lima. Perú
- Prieto, J. (2012). *Calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflictos de España y Paraguay*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Salamanca. España.
- Saiti, A. (2012). Conflicts in schools, conflict management styles and the role of the school leader a study of Greek primary school educators. *Journals educational management administration & leadership* doi: 10.1177/1741143214523007
- Eslava P. (2006) *Modelo de contingencia para el liderazgo*. Disponible en: <http://www.elergonomista.com/lidfiedler.html>
- Launer M. (2008) Instituto Europeo del Coaching (2011). *Beneficios*. Recuperado el 15 de agosto de 2012 de: <http://institutoeuropeodecoaching.com/index2.php?n=20>.
- Whitmore J. (2010) *Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas*. (1ª ed.). Buenos Aires. Paidós editores
- Bou F (2013) *Coaching Educativo*. (1ª ed.) Colombia. Ediciones de la U

- Martínez J. (2008) *Coaching y liderazgo*. Contribuciones a la economía [Internet]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/>.
- Labrador M. (2008) *Gerentes Educativos* Barcelona Paidós
- Drucker, P. (2003) *Tiempo de desafíos. Tiempos de reinvisiones*. Ed. Edhasa
- Cook T. (1999), *Coaching ¿Qué es y cómo se hace?* Disponible en www.gestiopolis.com
- Caravedo (2004) *Los secretos de comunicación de los grandes líderes*. México, McGraw-Hill trade
- Pedraja, Rodríguez E. y Rodríguez J., 2006: 207
- Bolívar, M. (2007) *El Estilo de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional*. Callao: Institución educativa nacional del Callao
- Covey (2003) *Liderazgo y ética en la educación. Materiales de Lectura. Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación*. Lima: PUCP
- Palomo M. (2004) *El liderazgo: Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 6ta Edición. Madrid: Esic
- De Villalobos, (2009) *Liderazgo*. av enferm. [revista en internet]. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co>
- Hollander (2011), *El coaching en el desarrollo del liderazgo de directivos escolares*". Ponencia presentada en el V Congreso de Investigación, Innovación y Gestión Educativas. Monterrey, México: Tecnológico de Monterrey.
- Shapiro P. (2000) *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Santiago de Chile
- Rivera, L. E. (2005). *Arte y Ciencia del Coaching. su historia, filosofía y esencia. Una propuesta a las preguntas fundamentales del coaching y su práctica* (Edición: 2005). España: Editorial: Dunker. Recuperado el 24 de Febrero del 2012 del sitio...<http://www.portalcoaching.com/Recursos/bibliografía/arteycienciadelcoaching.htm>
- Portillo (2012) en la tesis de maestría titulada *Coaching y liderazgo visionario*, desarrollada en la universidad de Rafael Bellosó Cacin en Venezuela
- León M. (2006) *Desempeño docente y relaciones de gestión educativa en instituciones públicas del distrito de la Perla del Callao*. UNE - EGV

González (2008) *El liderazgo* [en línea]. Disponible en:
www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.htm - 166k

Goleman (1999) Transformational School Leadership. *Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers. International Handbook of Educational Leadership and Administration Volumen 2*

Anexo

Apéndice A

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p> <p>Determinar la relación entre la actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p> <p>Determinar la relación entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p> <p>Hipótesis Específica Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016</p>	Variable 1: Coaching educativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Habilidades del coach	Habilidades cognitivas Habilidades operativas Habilidades emocionales	1-7	Siempre Casi siempre A veces casi nunca nunca	(85-115) Alto
			Actitudes del Coach	Escucha activa Asertividad	8-16		(54-84)Medio
			Herramientas del Coach	Comunicación efectiva Empoderamiento Comunicación interpersonal	17-23		(23-53)Bajo
			Variable 2: Resolución de conflictos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
			Cesión	Cuando cedés y adaptas	1-5	Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca	Muy eficiente(99-135) Eficiente (63-98) Deficiente (27-62)
			Inhibición	Adaptarse o abandonar la situación de conflicto	6-9		
			Compromiso	Existe un sentimiento sincero y razonable	10-14		
Competición	Ganar a cualquier precio						
Colaboración	Preocupaciones y limitaciones						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Estudio es básica</p> <p>DISEÑO: NO experimental</p> <p>ALCANCE: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 125 estudiantes</p> <p>Población Censal</p>	<p>Variable 1: Coaching educativo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Zoila Elena Huamán Marky</p> <p>Año: 2016 Monitoreo: Los investigadores. Ámbito en familias monoparentales, 2016 Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Resolución de conflictos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Zoila Elena Huamán Marky</p> <p>Año: 2016 Monitoreo: Los investigadores. Ámbito en familias monoparentales, 2016 Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo C

Cuestionario para medir el coaching educativo

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

N°	ITEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Habilidades del coach						
1	Detecta frecuentemente la inconsistencia y puntos débiles en los argumentos de los demás					
2	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo					
3	Mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.					
4	Busca el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados					
5	Observas que tus compañeros, está siempre de buen humor.					
6	Cuando tienes alguna falta, te se enfurece fácilmente.					
7	Se muestra contento con frecuencia					
Dimensión 2: Actitud del Coach						
8	Aprecia tus logros con palabras de elogio.					
9	Te mira, deja de hacer otras cosas cuando dialogas con él.					
10	Le facilita el dialogo, con palabras como: cuéntame, dime, sigue, etc.					
11	Ante una circunstancia, se pone en el lugar de otra persona para entenderlo mejor.					
12	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por sus emociones de esa persona.					
13	No solo entiende lo que siente el compañero, sino también lo que significa su mensaje.					
14	Deduce con rapidez lo que querías decirle.					
15	Da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.					
16	Mantiene su distancia adecuada con su interlocutor.					
Dimensión 3: Herramientas del Coach						
17	Para dialogar contigo, busca un lugar sin ruidos e interferencias.					
18	Dialoga frente a frente contigo, evitando a interlocutores.					
19	Resuelve tus dudas, con palabras claras y comprensivas.					
20	Le gusta experimentar y aplicar nuevas alternativas					
21	Su actitud y comportamiento son adecuados, favorecen su desarrollo personal y no limitan el de otras personas					
22	Equilibra la atención en la tarea y la o atención a las relaciones interpersonales					
23	Promueve el cambio y consigue que otros hagan lo mismo					

Gracias por su colaboración

Cuestionario para medir la resolución de conflictos

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

2. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Cesión					
1	En realidad, no me importa lo que la otra persona piense de mí cuando el conflicto termine					
2	Es importante para mí tener una buena relación con la otra parte después del conflicto.					
3	Tampoco se va a acabar el mundo si no resuelvo el conflicto.					
4	Me juego cuestiones de importancia vital en la resolución de este conflicto					
5	Me cuesta adaptarme en situaciones conflictivas					
	Dimensión 2 Inhibición					
6	No tengo una relación significativa, de amistad, con la otra parte.					
7	Mi relación con la otra parte es importante por razones personales.					
8	Puede que el tiempo y el esfuerzo que emplee en resolver este conflicto no merezcan la pena en este caso.					
9	Muestro indiferencia cuando me encuentro en situaciones de conflicto					
	Dimensión 3 Compromiso					
10	Creo que resolver este conflicto merecerá la pena, si todo va razonablemente bien.					
11	En mi relación con la otra parte, hay muy poco intercambio de información y de sentimientos.					
12	Los docentes no se comprometen diplomáticamente con mis pares					
13	Cuando se genera un conflicto, mis compañeros muestran indiferencia					
14	Mi relación con la otra parte se basa en los sentimientos y la información que compartimos.					
	Dimensión 4 competición					
15	No creo que la resolución de este conflicto afecte mis amistades con otras personas.					
16	No me sorprendería que la resolución de este conflicto estableciera el patrón para muchos conflictos en el futuro.					
17	Mi comunicación con la otra parte ha sido bastante limitada.					
18	Trato de ser razonable antes que emotiva					
19	Sospecho que hay factores ocultos importantes que están en juego en esta competición.					
20	Cuando presento mis trabajos a tiempo, mis compañeros se molestan conmigo					
	Dimensión 5 Colaboración					
21	Mi comunicación con la otra parte ha sido extensa.					
22	No me sentiré peor conmigo mismo si termino pensando que perdí en el conflicto.					
23	No me sentiré realmente bien a menos que salga bien de este conflicto.					

24	No dependo de la otra persona.					
25	Tenemos intereses en común dada la situación en que nos vemos inmersos.					
26	Está muy claro cuáles son las cuestiones en juego en esta situación.					
27	Trabajamos en equipo para la presentación de proyectos institucionales					

Anexo D

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

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Habilidades del coach							
1	Detecta frecuentemente la inconsistencia y puntos débiles en los argumentos de los demás							
2	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo							
3	Mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.							
4	Busca el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados							
5	Observas que tus compañeros, está siempre de buen humor.							
6	Cuando tienes alguna falta, te se enfurece fácilmente.							
7	Se muestra contento con frecuencia							
	Dimensión 2: Actitud del Coach	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprecia tus logros con palabras de elogio.							
9	Te mira, deja de hacer otras cosas cuando dialogas con él.							
10	Le facilita el dialogo, con palabras como: cuéntame, dime, sigue, etc.							
11	Ante una circunstancia, se pone en el lugar de otra persona para entenderlo mejor.							
12	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por sus emociones de esa persona.							
13	No solo entiende lo que siente el compañero, sino también lo que significa su mensaje.							
14	Deduce con rapidez lo que querías decirle.							
15	Da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.							
16	Mantiene su distancia adecuada con su interlocutor.							
	Dimensión 3: Herramientas del Coach							
17	Para dialogar contigo, busca un lugar sin ruidos e interferencias.							
18	Dialoga frente a frente contigo, evitando a interlocutores.							
19	Resuelve tus dudas, con palabras claras y comprensivas.							
20	Le gusta experimentar y aplicar nuevas alternativas							
21	Su actitud y comportamiento son adecuados, favorecen su desarrollo							

	personal y no limitan el de otras personas						
22	Equilibra la atención en la tarea y la o atención a las relaciones interpersonales						
23	Promueve el cambio y consigue que otros hagan lo mismo						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr : Roberto Daniel Morales Espinoza DNI:25443151

Especialidad del validador: Presidente Asociación Civil Libérate Líderes en Desarrollo Personal

14 de abril del 2017

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Roberto Daniel Morales Espinoza .
Presidente Asociación Civil Libérate
Líderes en Desarrollo Personal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Cesión							
1	En realidad, no me importa lo que la otra persona piense de mí cuando el conflicto termine							
2	Es importante para mí tener una buena relación con la otra parte después del conflicto.							
3	Tampoco se va a acabar el mundo si no resuelvo el conflicto.							
4	Me juego cuestiones de importancia vital en la resolución de este conflicto							
5	Me cuesta adaptarme en situaciones conflictivas							
	Dimensión 2 Inhibición	Si	No	Si	No	Si	No	
6	No tengo una relación significativa, de amistad, con la otra parte.							
7	Mi relación con la otra parte es importante por razones personales.							
8	Puede que el tiempo y el esfuerzo que emplee en resolver este conflicto no merezcan la pena en este caso.							
9	Muestro indiferencia cuando me encuentro en situaciones de conflicto							
	Dimensión 3 Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que resolver este conflicto merecerá la pena, si todo va razonablemente bien.							
11	En mi relación con la otra parte, hay muy poco intercambio de información y de sentimientos.							
12	Los docentes no se comprometen diplomáticamente con mis pares							
13	Cuando se genera un conflicto, mis compañeros muestran indiferencia							
14	Mi relación con la otra parte se basa en los sentimientos y la información que compartimos.							
	Dimensión 4 competición	Si	No	Si	No	Si	No	
15	No creo que la resolución de este conflicto afecte mis amistades con otras personas.							
16	No me sorprendería que la resolución de este conflicto estableciera el patrón para muchos conflictos en el futuro.							
17	Mi comunicación con la otra parte ha sido bastante limitada.							
18	Trato de ser razonable antes que emotiva							
19	Sospecho que hay factores ocultos importantes que están en juego en esta competición.							
20	Cuando presento mis trabajos a tiempo, mis compañeros se molestan conmigo							

	Dimensión 5 Colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi comunicación con la otra parte ha sido extensa.							
22	No me sentiré peor conmigo mismo si termino pensando que perdí en el conflicto.							
23	No me sentiré realmente bien a menos que salga bien de este conflicto.							
24	No dependo de la otra persona.							
25	Tenemos intereses en común dada la situación en que nos vemos inmersos.							
26	Está muy claro cuáles son las cuestiones en juego en esta situación.							
27	Trabajamos en equipo para la presentación de proyectos institucionales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

.....de.....del 20....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr : Roberto Daniel Morales Espinoza DNI:25443151

Especialidad del validador: Presidente Asociación Civil Libérate Lideres en Desarrollo Personal

14 de abril del 2017

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Roberto Daniel Morales Espinoza .
Presidente Asociación Civil Libérate
Lideres en Desarrollo Personal

Anexo E: Análisis de confiabilidad

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\0000 trabajos\Zoila Elena Huaman\1\Coaching educ

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	23

- ultado
- Log
- Análisis de fiabilidad
 - ▶ Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - ▶ Título
 - Resumen de
 - Estadísticos

```
GET
  FILE='D:\0 Tesis\0000 trabajos\Zoila Elena Huaman\1\Resolución de conflictos.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19 I20 I21 I22 I23 I24 I25 I26 I27
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\0000 trabajos\Zoila Elena Huaman\1\Resoluci

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	27

Anexo F:

Base de datos de la prueba piloto

Coaching educativo.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	var
1	5	1	5	2	3	4	5	2	3	4	3	2	4	1	3	2	4	1	5	3	3	2	4	
2	3	2	5	3	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	
3	3	3	4	5	2	1	5	4	2	3	2	1	4	4	2	1	4	4	5	5	2	5	2	
4	5	3	3	2	4	2	2	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	2	2	4	5	3	3	
5	5	4	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	5	3	3	2	5	3	1	5	4	3	1	
6	4	1	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	4	1	3	2	
7	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	2	3	1	4	3	4	3	1	3	2	3	2	1	5	4	2	1	5	1	4	4	2	1	
9	1	1	4	4	5	1	3	5	5	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	
10	3	1	5	2	3	1	4	4	2	4	3	1	5	2	2	4	5	4	3	2	5	4	3	
11	4	2	5	3	1	4	4	2	3	2	4	2	5	3	3	2	4	1	3	3	4	1	3	
12	5	5	5	5	1	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	3	1	5	4	2	5	3	3	2	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	
14	4	2	4	1	5	5	5	5	5	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	
15	4	2	5	3	1	5	4	3	2	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	
16	2	1	5	2	2	4	1	3	3	5	2	2	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	
17	2	2	5	3	2	5	3	3	2	5	3	5	4	3	2	1	1	4	4	2	2	1	5	
18	3	3	4	5	5	2	2	1	5	4	5	4	1	3	3	1	2	1	2	2	3	1	4	
19	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	
20	3	2	1	5	4	5	2	3	4	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	2	3	1	4	

Resolución de conflictos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

11: Visit

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27
1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2	2	1
2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	3	3	1
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
4	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3	3	1
5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3
6	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4
7	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2
8	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2
9	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	2
10	2	4	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5
12	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3
13	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2	2

Anexo G

Base de datos de la muestra

Base de datos de la Variable Coaching educativo																							
	Habilidades del coach							Actitudes del Coach								Herramientas del Coach							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	5	3
2	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	2	4	5	3	3
3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	5	5
4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3
5	5	2	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	4	2	1	2	5
6	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	4	2	4	1	2
7	1	2	2	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5
8	1	2	3	4	2	3	4	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	3
9	3	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	5	2
10	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	2	1	4	2	4	3	2	2	3	3	5	4
12	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	1	3
13	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3
14	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3
15	1	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	3	3	2	3	2	2	2
16	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1
17	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	5	5	3
18	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3
19	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	4	5	3	2
20	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	5	4	2
21	2	3	5	4	5	5	5	3	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3
22	2	3	3	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2
23	5	5	3	4	5	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	2	5	4	4
24	2	3	3	1	5	2	2	3	2	3	3	5	4	5	5	3	4	3	4	2	1	3	3
25	3	5	3	5	3	5	5	4	4	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3
26	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	4	5	3	5	2	3	3	4	3	3	2	2	1
27	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	5	1	3
28	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	5	4	5	5	5	3	2	4	3	2	3	2
29	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	3	2	5	4	2	3	3	4	3	1
30	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	1	3	2
31	2	4	5	4	5	3	4	3	1	1	3	3	1	5	2	2	3	2	3	3	4	2	2
32	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	1	3	2
33	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	5	2	4
34	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	4	3	3
35	5	5	3	5	5	3	5	2	4	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	5	4	3
36	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	3	3
37	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
38	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	4	5	4	5	3	4	3	1	1	2	5	5	5
39	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	2
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	5	3
41	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	5
42	5	2	3	3	2	3	2	5	3	3	5	3	5	5	3	5	2	4	2	2	5	5	4
43	3	3	3	2	3	2	2	2	5	3	5	5	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2
44	2	3	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3
45	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	5
46	2	2	3	5	2	4	4	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3
48	3	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	5	3
49	3	2	3	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	5	3	3	2	1	3	2
50	3	3	5	5	4	2	2	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	5	3	4	1	5	3
51	2	2	2	5	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	5	5	5	4	5	5	3	1	5
52	3	2	3	5	2	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
53	1	3	3	4	2	3	3	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	2	2	5
54	3	4	3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
55	2	2	2	3	1	1	2	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	2	3	3
56	5	2	2	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2
57	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	3	2	3
58	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	5	5	3
59	3	4	3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	4	5	2	2	5	3	5	3	3
60	2	5	2	5	4	4	5	5	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3

61	2	5	3	5	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3
62	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	5	3	2	3	1	5
63	3	3	3	5	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	5	3	2	2	5	2
64	3	2	3	4	2	2	3	1	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	5
65	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2
66	5	1	1	3	2	1	1	1	5	5	5	5	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	5
67	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3
68	1	3	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3
69	1	2	2	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	5	2	5	4	3	3	4	
70	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3
71	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	1	2	3	4	4
72	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	3	4	4
73	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4
74	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	4	3	3
75	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	3	3	3
76	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4
77	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	3	2	4	2	2
78	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	4
79	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	5	4	5	2	2	2	2	5	2	1	5
80	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4
81	4	3	4	2	3	3	2	1	5	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2
82	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	3	1	1	2	1	1	5	4	4
83	3	4	4	1	3	3	1	3	2	1	2	4	2	3	3	2	1	5	3	3	2	2	5
84	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2
85	3	4	3	1	1	4	2	2	5	3	4	4	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	5
86	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	3	2	3	5	5	4	4	3	5	3	2	4
87	2	3	2	1	1	1	2	2	5	3	2	3	1	1	4	2	2	5	3	4	4	3	2
88	4	3	3	5	4	5	3	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	2	5	2	2	3
89	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	2
90	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	3	5	4	5	3	2	4	5	5	2	2	3
91	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	5	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	4
92	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	1	3	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3
93	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
94	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3	2	4
95	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	1	3	4	2	2	4	3	2	3	2	4
96	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4
97	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	1	1	2	4	2	3	3	2	2	4
98	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
99	5	3	5	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4
100	5	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4
101	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	3
102	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	5	5	5
103	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2
105	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	2
106	2	3	2	5	3	3	2	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5
107	4	3	3	1	3	5	5	4	2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2
108	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	5	3	3	2	3	2	4	3	1	1	2
109	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3	5	5	4	2	2	5	5	5	3
110	3	3	3	1	4	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	4	5
111	4	3	4	2	2	5	5	5	3	3	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	5	3	4
112	4	3	2	2	2	2	2	4	5	3	2	3	1	4	2	1	1	2	1	1	3	2	2
113	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	2	2	5	5	5	3	3	2	2	4	3
114	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	5	3	2	4	2	3
115	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4
116	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3
117	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	3	5	3	3	3
118	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3
119	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	5	5	5	4	5	2	3	5	3	4	3
120	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	5	3	2	3	2	3
121	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	2	2
122	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	4	1	3
123	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	5	3
124	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2
125	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	1

Base de datos de la variable Resolución de conflictos																												
	Cesión					Inhibición				Compromiso					Competición					Colaboración								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	2	2	5	4	2	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	3	4	
2	1	3	3	3	5	4	2	1	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	
3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	1	2	4	5	4	1	4	4	5	4	2	4	4	2	2	5	
4	2	4	4	3	3	3	5	5	4	2	1	4	5	3	2	2	5	4	2	5	4	1	4	3	3	4	4	
5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	3	1	2	2	4	2	5	4	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	
6	4	3	4	3	5	4	5	4	1	4	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4	5	
7	3	3	4	4	2	3	2	2	5	4	2	5	4	4	4	5	4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	5	
8	2	5	3	5	5	4	2	5	4	3	1	2	3	4	4	5	5	5	4	2	4	3	5	4	1	4	4	
9	5	4	2	4	4	3	2	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	1	4	4	4	4	1	4	3	3	4	
10	5	4	1	4	3	4	4	5	4	2	1	3	3	1	4	4	5	4	2	4	4	2	2	5	4	4	3	
11	3	4	4	1	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	4	1	4	3	3	4	4	1	4	4	
12	4	3	4	3	3	4	3	5	4	1	4	4	4	4	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	
13	3	4	3	5	4	1	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4	5	4	2	4	
14	3	3	3	2	2	5	4	2	5	4	1	4	3	4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	5	4	1	4	
15	4	2	5	2	5	4	3	1	2	3	4	3	4	4	5	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	4	
16	4	5	4	2	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	1	1	4	4	5	2	2	5	4	3	4	
17	3	4	3	4	5	4	2	1	3	3	4	3	3	5	4	1	2	1	2	2	4	3	4	1	1	3	4	
18	2	5	4	2	2	4	5	2	2	2	4	3	1	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	1	2	3	4	
19	2	5	4	2	1	3	3	4	1	1	4	4	5	5	4	2	2	5	4	1	4	4	4	1	1	4	2	
20	1	4	2	1	4	5	4	1	2	1	2	2	4	4	2	4	3	2	5	4	4	3	4	2	2	4	2	
21	2	3	1	2	2	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	1	2	3	4	3	2	5	4	4	3	4	2	
22	5	4	5	2	2	5	4	2	2	5	4	1	4	4	4	1	1	4	2	4	2	4	4	3	4	4	1	
23	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	5	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	3	3	1	3	4	2	
24	3	4	2	3	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	2	5	4	3	1	
25	4	5	5	4	2	4	2	4	4	2	3	3	1	3	4	2	1	3	4	5	3	3	5	5	1	3	4	
26	3	2	3	3	4	3	1	2	4	4	4	2	5	4	3	1	2	4	4	4	4	2	1	2	1	4	2	
27	3	3	4	3	5	2	1	2	5	3	3	5	5	1	3	4	5	4	4	3	2	5	1	1	1	4	4	
28	4	4	2	4	2	1	4	5	4	4	2	1	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	2	1	1	4	3	
29	4	3	4	3	1	2	2	4	3	2	2	5	1	1	4	4	5	4	2	1	4	4	2	1	2	4	4	
30	4	4	2	4	4	2	2	5	4	4	3	2	1	1	4	3	5	4	1	1	4	4	2	2	1	3	5	
31	3	4	1	4	3	3	4	4	1	4	4	2	1	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	1	1	3	2	
32	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	2	2	1	3	5	5	4	2	4	1	4	3	2	2	4	3	
33	3	4	2	4	3	3	4	5	4	2	4	4	1	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	
34	3	3	4	3	3	4	3	5	4	1	4	3	2	2	4	3	5	2	1	4	2	4	3	2	1	3	2	
35	4	2	1	2	5	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	2	1	4	3	4	3	2	2	2	4	3	
36	4	2	3	3	4	3	3	1	5	4	2	1	2	2	5	4	3	3	5	2	1	2	5	2	2	2	4	4
37	4	3	5	2	1	2	5	1	4	4	4	5	3	4	1	1	3	4	2	1	4	5	4	1	2	4	3	
38	4	4	2	4	1	2	4	5	3	3	5	5	3	4	1	2	3	3	1	2	2	4	3	4	1	4	4	
39	4	3	1	4	2	2	4	5	4	2	1	2	4	4	1	1	4	4	5	2	2	5	4	4	1	4	1	
40	4	5	4	3	4	2	4	3	1	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	5	
41	3	5	4	3	4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	5	5	4	2	4	2	2	5	
42	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	1	3	3	
43	5	5	4	1	4	3	2	4	5	4	2	1	4	3	1	2	4	4	4	3	5	2	1	2	2	4	4	
44	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	5	3	3	1	2	4	4	4	4	4	2	1	4	5	2	4	4
45	3	5	2	2	4	3	1	3	3	3	5	5	4	4	2	2	4	4	4	3	1	2	2	4	1	4	4	
46	4	2	1	4	3	3	1	3	4	2	1	2	3	3	1	1	4	4	4	4	5	2	2	5	1	4	3	
47	3	1	2	1	2	5	1	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	5	4	2	1	4	5	4	
48	4	5	2	4	5	4	2	4	5	5	2	2	4	3	4	5	4	2	4	4	3	3	4	2	1	4	5	
49	4	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	1	4	3	3	5	4	1	4	3	4	4	3	1	2	2	4	
50	4	2	4	2	5	4	1	4	4	5	1	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	5	2	2	5	
51	4	1	5	5	4	2	4	4	5	2	2	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	
52	3	1	2	3	3	4	3	3	1	3	5	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	
53	4	2	3	5	2	1	2	5	1	3	4	4	4	5	3	5	2	1	2	5	4	4	5	5	4	2	4	
54	3	1	4	2	1	4	5	4	2	4	3	3	5	5	4	2	1	4	5	4	4	2	3	3	4	3	3	
55	3	2	3	1	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	1	2	2	4	1	3	1	
56	4	1	4	5	2	2	5	4	2	4	1	4	4	4	3	5	2	1	2	5	5	2	2	5	2	4	2	
57	4	2	2	2	4	3	4	5	4	2	4	4	3	3	4	2	1	4	5	4	1	2	1	2	2	4	2	
58	3	1	2	1	4	3	3	5	4	1	4	3	4	4	3	1	2	2	4	3	2	2	4	3	1	4	2	
59	3	2	1	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	5	2	2	5	4	2	2	5	4	1	4	4	
60	4	2	2	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	5	4	2	1	

61	3	1	5	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	1	4	4	2	4	4	4	5	
62	4	2	4	4	4	5	3	5	2	1	2	5	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	2	3	3	5	5	
63	4	2	3	3	5	5	4	2	1	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	1	2	4	4	4	2	1	2	
64	4	4	4	2	1	2	4	1	2	2	4	3	4	4	3	5	2	4	1	4	4	5	1	4	2	4	3	4
65	3	3	5	4	1	4	3	5	2	2	5	4	3	4	4	2	1	2	4	4	5	2	2	2	4	4	5	
66	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	1	2	4	4	3	3	1	3	5	4	2	1	2	
67	4	5	5	4	2	4	3	3	5	4	1	4	3	4	2	1	4	1	2	5	1	3	4	4	4	5	3	
68	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	3	5	5	4	
69	4	3	5	2	1	2	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	4	1	4	3	5	2	1	2	5	4	1	
70	4	4	2	1	4	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	1	4	5	2	3	4	
71	4	3	1	2	2	4	3	3	5	2	1	2	5	3	5	5	4	2	4	3	1	2	2	4	5	4	2	
72	3	4	5	2	2	5	4	4	2	1	4	5	4	4	2	3	3	4	3	3	5	2	2	5	3	3	4	
73	4	2	1	2	4	3	1	3	1	2	2	4	3	3	3	5	2	1	2	5	4	2	3	4	3	2	1	
74	4	1	1	1	4	4	1	4	5	2	2	5	4	4	4	2	1	4	5	4	5	5	4	2	4	1	4	
75	4	2	2	2	4	4	5	4	2	1	1	3	4	3	3	1	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	
76	3	1	4	5	4	2	4	4	4	5	1	4	4	3	4	5	2	2	5	4	3	5	2	1	2	2	2	
77	4	2	3	5	4	1	3	3	5	5	1	4	4	4	2	1	4	3	3	1	4	2	1	4	5	4	1	
78	4	2	4	2	3	4	4	2	1	2	2	1	4	4	5	4	1	4	4	5	4	2	4	4	2	2	5	
79	4	1	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	2	5	4	2	5	4	1	4	3	3	4	4	
80	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	2	5	4	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	
81	4	2	3	5	2	1	2	5	4	2	1	2	4	4	2	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4	5	
82	3	1	4	2	1	4	5	4	2	4	4	5	4	2	4	5	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	5	
83	4	1	3	1	2	2	4	3	2	4	3	5	4	1	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	1	4	1	
84	3	1	4	5	2	2	5	4	1	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	5	2	1	2	2	4	4	
85	4	2	2	2	4	3	1	1	1	3	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	2	1	4	5	2	4	3	
86	3	1	2	1	4	3	1	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	2	2	4	1	3	4	
87	3	2	1	2	4	3	1	2	2	4	3	5	2	1	2	5	4	4	4	4	5	2	2	5	1	3	5	
88	4	2	2	2	4	4	1	1	1	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	4	2	
89	3	4	5	4	2	4	4	2	1	4	3	1	2	2	4	3	3	4	4	2	4	5	4	2	1	3	3	
90	4	3	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	2	5	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	2	3	
91	4	4	2	3	3	5	4	1	4	3	2	3	4	4	1	4	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	5	
92	4	2	2	4	3	4	5	4	2	4	4	3	3	4	2	1	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	2	
93	3	2	1	4	3	3	5	4	1	4	3	4	4	4	2	2	5	4	4	3	5	5	4	3	1	1	1	
94	4	1	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3	3	1	2	2	
95	4	2	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	2	1	
96	4	5	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	2	4	4	3	2	4	5	4	2	
97	3	4	4	4	5	3	5	2	1	2	5	4	4	3	4	3	5	4	1	4	3	4	1	4	3	3	4	
98	2	3	3	5	5	4	2	1	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	
99	5	4	3	1	2	2	4	3	4	4	1	1	4	4	2	1	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	
100	4	3	4	5	2	2	5	4	4	3	2	2	3	4	4	5	3	5	2	1	2	5	4	3	3	4	4	
101	5	4	2	1	4	2	3	4	3	4	1	2	4	3	5	5	4	2	1	4	5	4	1	2	5	4	4	
102	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	2	1	5	4	2	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	4	3	
103	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	5	2	1	2	2	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	5	
104	3	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	2	1	4	5	2	4	3	2	5	4	1	4	3	3	4	4	
105	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	2	2	4	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	4	4	
106	4	3	5	2	1	2	5	4	4	4	4	5	2	2	5	1	3	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	
107	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	4	2	1	3	3	4	3	4	3	5	5	
108	4	3	1	2	2	4	3	3	4	4	2	4	5	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
109	4	4	5	2	2	5	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	
110	3	2	3	4	4	1	4	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	5	2	5	4	3	3	4	4	4	3	
111	4	4	3	3	4	2	1	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	2	5	4	1	2	5	4	4	4	4	
112	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	
113	2	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	4	5	4	1	4	4	5	4	2	4	4	2	2	5	4	4	
114	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	5	4	2	5	4	1	4	4	3	3	4	4	1	4
115	4	3	3	5	2	1	2	5	3	5	5	4	2	5	4	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	
116	5	2	2	4	3	4	5	4	2	4	4	3	2	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4	5	4	2	
117	3	2	1	4	3	3	5	4	1	4	3	4	4	5	4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	5	4	1	
118	4	1	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	5	2	2	5	4	2	2	5	4	1	4	2	4	
119	4	2	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	1	4	3	3	5	4	
120	2	5	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	1	4	4	2	4	3	4	2	3	
121	1	4	3	3	5	4	1	4	3	4	4	4	2	2	5	4	4	3	5	5	4	2	4	4	5	5	4	
122	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3	4	2	1	2	3	3	
123	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	2	
124	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	2	4	4	3	2	3	5	5	4	2	1	
125	4	4	5	3	5	2	1	2	5	4	4	3	4	3	5	4	1	4	3	4	1	3	1	2	2	4	3	

Anexo H: Artículo científico

1. TÍTULO

El coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

2. AUTOR

Br. Zoila Elena Huamán Marky

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. La población censal es de 125 estudiantes, no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Coaching educativo y la resolución de conflictos.

El método de investigación fue el hipotético-deductivo. El estudio utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Coaching educativo, el cual estuvo constituido por 23 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y para la resolución de conflictos 27 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, que brindaron información acerca del Coaching educativo y la resolución de conflictos, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El estudio concluye que existen evidencias para afirmar que el Coaching educativo se relaciona con la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, siendo que el

coeficiente de correlación Rho de Spearman de .749, representa una alta correlación entre las variables

4. PALABRAS CLAVE

Coaching educativo, resolución de conflictos, habilidades del coach, actitudes del coach, herramientas del coach, Cesión, Inhibición, Compromiso, Competición, Colaboración

5. ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between educational coaching and conflict resolution in single-parent families, 2016. The population is census of 125 students, in which the following variables have been used: Educational Coaching and conflict resolution.

The method of investigation was hypothetic-deductive. The study used for its purpose the non-experimental design of correlational level of cross-section, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Educational Coaching Questionnaire, which was constituted by 23 items in the Likert scale (Always, almost always, sometimes, almost never, never) and to solve conflicts 27 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never), through the evaluation of their different Dimensions, which provided information about educational coaching and conflict resolution, through the evaluation of their different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim.

The study concludes that there is evidence to affirm that educational coaching is related to conflict resolution in single - parent families in 2016, with the Spearman Rho correlation coefficient of .749, represents a high correlation between the variables.

6. KEYWORDS

Educational coaching, conflict resolution, coaching skills, coach attitudes, coach tools, Assignment, Inhibition, Commitment, Competition, Collaboration

7. INTRODUCCIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Portillo (2012) Coaching y liderazgo visionario, desarrollada en la universidad de Ráfael Bellosó Cacín en Venezuela, el propósito fundamental de esta investigación fue determinar la relación entre el coaching y el Liderazgo Visionario en los gerentes de la pequeña y mediana empresa (PYME) del municipio Maracaibo, estado Zulia. Para tal efecto se realizó una investigación descriptiva, correlacional y de campo, bajo un diseño no experimental, se asumió una población de 477 gerentes con una muestra de 71 gerentes. Se diseñó un (1) instrumento, constituido por 71 ítems con cinco (5) alternativas de respuestas. Los resultados obtenidos fueron interpretados usando estadísticas descriptivas, se utilizó el coeficiente de Pearson, para establecer la correlación entre las variables, el cual arrojó un resultado de 1, determinando que existe una correlación perfecta entre las variables, llegando a la conclusión que los gerentes poseen las cualidades de un coach efectivo, igualmente las del líder visionario, careciendo de las funciones de consejero y entrenador; así mismo, presenta debilidades en la formulación de la visión y de la misión de la empresa.

Cámara (2012) Resolución de conflicto y compromiso organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región Autónoma de Madeira para optar el grado de doctor. Tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la cultura organizacional y la resolución de los centros educativos. El estudio se basa en los resultados obtenidos utilizando una muestra de 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la región Autónoma de Madeira y aplicándose un instrumento que reúne la escala de conflicto intragrupal (adaptada por Passos y Caetano, 2002), la escala de compromiso organizacional (adaptada por Gomes, 2006) y las escalas de medida de factores de la cultura organizacional (Dela Coleta y Dela Coleta, 2005). Se aplicó el estadístico Rho de Spearman de $r_s=0.605$ y obtuvo un $p=0.003$. En conclusión se puede afirmar que existen relación en los niveles de resolución de conflicto y el compromiso organizacional, así mismo en su dimensión a los profesores nombrados se encontró mayor nivel de conflicto y es entre los profesores contratados que el nivel de conflicto es menor, para cualquier tipo de Conflicto Intragrupal.

Dimensiones del coaching educativo según Habilidades del coaching, Actitudes del coaching y Herramientas del coaching

Dimensiones de la resolución de conflictos según Hiam, citado por Troyano y carrasco (2016): Colaborativo, Competitivo, Acomodativo, Evitativo, Compromiso

Fundamentación teórica el estudio permitirá comprender la relación entre el coaching educativo y la resolución de conflictos. Así mismo los resultados de la investigación contribuirán a mostrar evidencias que respalden las teorías empleadas en el presente trabajo y pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en

profundizar y o complementar el tema tratado, se ve los errores, y deficiencia para mejorarlos de esta manera contribuir al desarrollo integral de la educación en familias monoparentales 2016 en nuestras instituciones en definitiva contribuir al desarrollo integral de la persona.

Fundamentación metodológica desde el punto de vista metodológico, los estudiantes y docentes deberán implementar en las Instituciones educativas, Proyectos de Innovación, que partan de una realidad diagnosticada, que priorice los problemas de la Institución y con el grupo plantear estrategias de solución, estableciendo grupos de trabajo y fortaleciendo el talento humano con el que cuenta, y apoyándolos con supervisión y evaluación continua luego de una capacitación en coaching. En tal sentido, el interés de realizar esta investigación es determinar la relación que existe entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

Fundamentación pedagógica el presente proyecto de investigación se justifica pedagógicamente porque está orientado fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de la educación en el país, a través de cómo el adecuado desarrollo del liderazgo es un factor importante que contribuye a lograr los objetivos, las metas educativas y, por ende, el desarrollo de una buena sociedad, desde el punto de vista de sus estudiantes, para transformar de este modo a sus familias.

Fundamentación Legal nos sustentamos en la normatividad dada por la Constitución Política del Perú, en los artículos relacionados con la educación, ciencia y cultura. Ley general de educación N° 28044, en el articulado relacionado con las instituciones educativas. En el DS. N° 13-2004-Ed. reglamento de educación básica. Ley

N° 23733. Ley universitaria en lo que respecta al otorgamiento de grados y títulos universitarios.

Problema general: ¿Qué relación existe entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?

Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?, ¿Qué relación existe entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016? ¿Qué relación existe entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016?

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales,

Hipótesis específica Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, Existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

Objetivo general: Determinar la relación entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016

8. METODOLOGÍA

La investigación que se realizó es del tipo hipotético-deductivo. De acuerdo a Hernández et al. (2010) “El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que

sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia”. (p. 657)

Este estudio es de tipo correlacional, porque “Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), es decir se trata de conocer si la variable coaching está asociado con la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, pero no explica la relación causal entre ellas sino la covariación de asociación.

De acuerdo con Hernández et al. (2010) el diseño de la investigación es no experimental porque no se manipula deliberadamente las variables y por su dimensión temporal es transversal porque su recolección de datos es en un solo momento, en un tiempo único.

La muestra está conformada por 125 estudiantes de familias monoparentales 2016, siguiendo con los fundamentos de Hernández et al. (2010) se determina que es una muestra censal ya que se trabaja con el mismo tamaño de la población, del mismo modo se tipifica como una muestra intencional dado que se eligió de manera arbitraria, asimismo es una muestra disponible.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a una muestra de 20 estudiantes familias monoparentales, cuyas características eran similares a la población examinada. Para validar los instrumentos de la investigación se realizó con

Alfa de Cronbach, la escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad (Pino, 2013, p. 380)

9. RESULTADOS

En la prueba de hipótesis general H_0 . No existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016 H_1 .

Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016 se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.749, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. En la

primera Hipótesis específica H_0 . No existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016 H_1

Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.723, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las

habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. En la segunda Hipótesis específica H_0 . No existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016 H_1 .

Existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016 se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.736, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las

actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. En la tercera Hipótesis específicos Ho. No existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016 Hi. Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, se observó un coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.759, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016.

10. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulada: “El coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, Existe relación directa y significativa entre coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, según el coeficiente de la correlación de Rho de Spearman =.749, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre el coaching educativo y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. Asimismo, Portillo (2012) Concluye que el coeficiente de Pearson, para establecer la correlación entre las variables, el cual arrojó un resultado de 1,

determinando que existe una correlación perfecta entre las variables, llegando a la conclusión que los estudiantes poseen las cualidades de un coach efectivo, igualmente las del líder visionario. Al respecto Rodríguez (2011) Concluye que la comunicación asertiva es la base al liderazgo de los estudiantes, el desarrollo de las habilidades sociales, los niveles de comunicación y el planeamiento estratégico, se relacionan con la resolución de conflictos de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurigancho-Chosica de la UGEL N° 06. Con un nivel de significancia de $p < 0.05$ y un $r_s = 0.765$, obteniéndose una relación fuerte. Esto significa que una buena comunicación asertiva se relaciona significativamente con la resolución de conflictos. A mayor comunicación asertiva mayor resolución de conflicto una relación directa y positiva.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación directa y significativa entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, según la correlación de Rho de Spearman $= 0.723$, con un $p = 0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. Cámara (2012) Concluyendo que existen relación en los niveles de resolución de conflicto y el compromiso organizacional, para cualquier tipo de Conflicto Intragrupal. Jiménez (2012) Concluye que exista una mayor confianza y participación, aportando mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en el alumnado, esto se traslada a las familias, en la mejora de la comunicación entre padres e hijos, permitiendo así las mejores soluciones en cuanto conflictos se refiere.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación directa y significativa entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, según la correlación de Rho de Spearman $=.736$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las actitudes del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016. Cortés (2009) concluye que debe seguir una persona que quiera llegar a ser un buen coach y diferentes estrategias muy útiles según los tipos de problemas que se puedan encontrar en sus terapias y nos presenta como conclusión que el Coaching puede llegar a ser muy útil para solucionar algún problema tanto en el ámbito familiar como en la vida cotidiana aunque lo principal es asumir que tenemos un problema y lo más importante, tener claro que queremos cambiar y a donde queremos llegar una vez hayamos terminado nuestras sesiones de Coaching. Picón (2014) Concluye que existe una correlación entre ambas variables de estudio coaching y cultura organizacional, ya que, al contrastar los resultados obtenidos, con el cálculo de coeficiente de correlación de Spearman, los datos arrojados muestran que el valor resultante es $0,799$ lo cual se interpreta que existe una relación estadística significativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación directa y significativa entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales, 2016, según la correlación de Rho de Spearman $=.759$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las herramientas del coach y la resolución de conflictos en familias monoparentales 2016, Balay (2006). Concluye que son administradores más propensos a usar evitar y poner en peligro las estrategias que los maestros. Se obtuvo el coeficiente de

Rho de Spearman $r_s=567$ y $p=0.04$ donde $p<0.05$. Por otra parte, los administradores y profesores de las escuelas primarias privadas se relacionan con la dimensión comprometedor, evitando comportamientos de competir con sus colegas en las escuelas públicas. Del mismo modo se aceptó la hipótesis de la investigación porque el $p<0.05$ significativo existe relación en la resolución de conflictos y la gestión administrativa. Mendoza (2009) Concluye que el desarrollo de competencias del capital humano, $r=345$ incentivos al docente, $r=456$ integración del personal $r=789$ y evaluación $r=453$ obteniéndose una relación moderada y un nivel de significancia en todas las dimensiones un $p<0.005$.

11. CONCLUSIONES

En función a los resultados reportan que el 52% de los estudiantes presentan un nivel alto de coaching educativo, por otro lado, el 30.4% alcanzo un nivel medio de coaching educativo, asimismo el 17.6% se encuentra en un nivel bajo de coaching educativo.

En relación a los resultados reportan que el 56.8% de los estudiantes presentan un nivel muy eficiente de resolución de conflictos, por otro lado, el 33.6% alcanzo un nivel eficiente de resolución de conflictos, asimismo el 9.6% se encuentra en un nivel deficiente de resolución de conflictos.

El coaching educativo se relaciona directa ($Rho=0,749$) y significativamente ($p=0.001$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Las habilidades del coach se relacionan directa ($Rho=0,723$) y significativamente ($p=0.001$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Las actitudes del coach se relacionan directa ($Rho=0,736$) y significativamente ($p=0.001$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Las herramientas del coach se relacionan directa ($Rho=0,759$) y significativamente ($p=0.001$) con la resolución de conflictos en los alumnos de familias monoparentales. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

12. REFERENCIAS

Cortés J. (2009) Coaching para directivos. Tesis de Maestría, Universidad de Compostela España. Universitate.

Torres M (2003), "El coaching como estrategia gerencial efectiva en el aula y su aplicación en las fases del componente de práctica profesional en el programa de educación Integral UPEL. UNA Venezuela

Carrizales M. (2012) Coaching como estrategia de gestión escolar, desarrollado en la ciudad de Cumana. Tesis de postgrado. Colombia

Cámara (2012) realizó una investigación sobre conflicto, cultura y compromiso organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región Autónoma de Madeira. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Cádiz. España.

Balay, R. (2006). Conflict management strategies of administrators and teachers. Asian Journal of Management cases, 3(1), 5-24. doi: 10.1177/097282010500300103

Morris, B. & Brassard, M. (2006). Teachers conflict management styles and classroom management efficacy, 4, 105-125. Recuperado de <http://anguslin2.wikispaces.com/file/view/75888.pdf>

Estevao, V. (2008). Abordagens Sociológicas Outras da Escola como Organização. Lima. Compreender a Escola- Perspectivas de análise organizacional, pp. 249-286). Porto: Asa.

Bacal, R. (2004). Organizational Conflict: The Good, the Bad and the Ugly. Journal for Quality and Participation, 27 (2), 21-22.

Vander, C. y Gómez, J. (2010). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Barcelona: Diaz de santos.

Chripino, A. (2007). Gestión del conflicto escolar: clasificación de conflictos y modelos de mediación. Rio de Janeiro, 15, 11-28. Recuperado el 12 de enero de 2008 de la Base de Datos Scielo

Marqués, L. y Cunha, P. (2004). Estilos de gestão de conflito em contexto escolar: Análise de algumas variáveis relevantes. Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia, 97-100.

Rodríguez, L. (2011). Comunicación asertiva y resolución de conflictos de tres instituciones de Lima institución educativas Felipe Huamán de Ayala, Pablo patrón y Josefa Carrillo. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Perú

Hiam, A. (2012). Instrumento para la resolución de conflictos. Recuperado de www.hrdpress.com

Troyano, Y. y Carrasco, J. (2006). Las habilidades de comunicación en la resolución de conflictos grupales. VI Congreso internacional virtual de Ed. Recuperado de <http://skat.ihmc.us/rid=habilidades%.pdf>

Mendoza, J. (2009). Estilos de resolución de conflictos organizacional y la gestión institucional en la I. E. N° 14586 de las Lomas de San Juan de Lurigancho. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Enrique Guzmán y Valle la Cantuta. Lima. Perú

Prieto, J. (2012). Calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflictos de España y Paraguay. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Salamanca. España.

Saiti, A. (2012). Conflicts in schools, conflict management styles and the role of the school leader a study of Greek primary school educators. *Journals educational management administration & leadership* doi: 10.1177/1741143214523007

Eslava P. (2006) Modelo de contingencia para el liderazgo. Disponible en: <http://www.elergonomista.com/lidfiedler.html>

Launer M. (2008) Instituto Europeo del Coaching (2011). Beneficios. Recuperado el 15 de agosto de 2012 de: <http://institutoeuropeodecoaching.com/index2.php?n=20>.

Whitmore J. (2010) Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas. (1ª ed.). Buenos Aires. Paidós editores

Martínez J. (2008) Coaching y liderazgo. Contribuciones a la economía [Internet]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/>.

Labrador M. (2008) Gerentes Educativos Barcelona Paidós

Drucker, P. (2003) Tiempo de desafíos. Tiempos de reinenciones. Ed. Edhasa

Cook T. (1999), Coaching ¿Qué es y cómo se hace? Disponible en
www.gestiopolis.com

Caravedo (2004) Los secretos de comunicación de los grandes líderes. México,
McGraw-Hill trade

Pedraja, Rodríguez E. y Rodríguez J., 2006: 207

Bolívar, M. (2007) El Estilo de Liderazgo y su relación con el Clima
Organizacional". Callao: Institución educativa nacional del Callao

Covey (2003) Liderazgo y ética en la educación. Materiales de Lectura. Maestría en
Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: PUCP

Palomo M. (2004) El liderazgo: Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 6ta
Edición. Madrid: Esic

De Villalobos, (2009) Liderazgo. av enferm. [revista en internet]. Disponible en:
<http://www.revistas.unal.edu.co>

Hollander (2011), El coaching en el desarrollo del liderazgo de directivos
escolares". Ponencia presentada en el V Congreso de Investigación, Innovación y Gestión
Educativas. Monterrey, México: Tecnológico de Monterrey.

Shapiro P. (2000) Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad
social. Santiago de Chile

Rivera, L. E. (2005). Arte y Ciencia del Coaching. su historia, filosofía y esencia.
Una propuesta a las preguntas fundamentales del coaching y su práctica (Edición: 2005).
España: Editorial: Dunker. Recuperado el 24 de Febrero del 2012 del
sitio...[http://www.portal del
coaching.com/Recursos/bibliografía/arteycienciadelcoacing.htm](http://www.portal-del-coaching.com/Recursos/bibliografía/arteycienciadelcoacing.htm).

Portillo (2012) en la tesis de maestría titulada Coaching y liderazgo visionario, desarrollada en la universidad de Rafael Bellosillo Cacin en Venezuela

León M. (2006) Desempeño docente y relaciones de gestión educativa en instituciones públicas del distrito de la Perla del Callao. UNE - EGV

González (2008) El liderazgo [en línea]. Disponible en:
www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.htm - 166k

Goleman (1999) Transformational School Leadership. Dordrecht/Boston/London:
Kluwer Academic Publishers. International Handbook of Educational Leadership and
Administration Volumen 2