



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Título

El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa “Virgen del
Carmen” del Alto Trujillo 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br SANCHEZ LLARO Marilu Barbarita

(ORCID: 0000-0003-4288-8506)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

(ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Para el ser que ilumina mi vida, Dios.

Con mucho amor a mis queridos padres
por haberme inculcado mi superación en
todo momento.

A mi esposo Luis y a mis adorados hijos
Fernando, Fiorella y Mireya por ser la
razón y el motor para continuar con mi
carrera

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador, por darme los talentos que me permiten superarme.

Con gratitud al Mg. Villacorta Valencia, Henry asesor de tesis de esta universidad, por su guía y asesoramiento que hizo viable la realización del presente trabajo de investigación.

Marilú

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter

Presidente

Mg. Mendoza Giuste Rolando

Secretario

Mg. Villacorta Valencia Henry

Vocal

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marilu Barbarita Sanchez LLaro, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40607716, con la tesis titulada “El Coaching Educativo y el Liderazgo Distribuido en la Institución Educativa Virgen del Carmen del Alto Trujillo 2019”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, 27 de Julio de 2019



Marilú Barbarita Sánchez LLaro
DNI N° 40607716

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	27
2.1 Tipo y Diseño de investigación	27
2.2 Variables, operacionalización	27
2.3 Población, muestra y muestreo	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Método de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Coaching educativo en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	35
Tabla 2. Nivel de Coaching educativo por dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	36
Tabla 3. Nivel de Liderazgo Distribuido en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	37
Tabla 4. Nivel de Liderazgo Distribuido según dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	38
Tabla 5. . Correlación entre las dimensiones de Coaching Educativo y la variable Liderazgo distribuido, en docentes de una institución educativa del Alto Trujillo, 2019	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de Coaching educativo en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	35
Figura 2. Nivel de Coaching educativo por dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	36
Figura 3. Nivel de Liderazgo Distribuido en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	37
Figura 4. Nivel de Liderazgo Distribuido según dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.....	38

RESUMEN

La presente investigación titulada El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019, tiene como objetivo general determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo y como objetivos específicos: identificar el nivel de coaching educativo y de liderazgo distribuido, determinar la relación entre coaching educativo y las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo y Mediador en situaciones de conflicto del liderazgo distribuido. La investigación es de tipo básica, nivel descriptivo y diseño correlacional transeccional Para el logro de ello, se aplicó en una muestra conformada por 80 docentes de los cuales 38 docentes son de primaria y 42 docentes de secundaria utilizando un cuestionario sobre el Coaching educativa que consta de 20 ítems dividida en tres dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo y Mediar en situaciones de conflicto; y un cuestionario de liderazgo distribuido de 23 ítems, que consta de cuatro dimensiones: Confianza, talento, motivación, acción compartida. Los resultados demuestran que: El nivel de Coaching educativo de los docentes y en cada una de sus dimensiones Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo y Mediador en situaciones de conflicto, se ubican en el nivel medio. El nivel de Liderazgo distribuido de los docentes y en cada una de las dimensiones Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida, se ubican en el nivel deficiente. No existe correlación significativa entre Coaching educativo y Liderazgo distribuido. Así mismo, no existe correlación significativa entre Coaching educativo y las dimensiones Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida.

Palabras clave: Coaching educativo. Liderazgo distribuido

ABSTRACT

The present research entitled Educational coaching and leadership distributed in the Educational Institution "Virgen del Carmen" of Alto Trujillo, 2019, has as a general objective to determine the relationship between educational coaching and leadership distributed in an Educational Institution of Alto Trujillo and how specific objectives: identify the level of educational coaching and distributed leadership, determine the relationship between educational coaching and the dimensions: Cooperative model, Participation in the educational system and Mediator in situations of conflict of distributed leadership. The research is of a basic type, descriptive level and translational correlational design. To achieve this, it was applied in a sample made up of 80 teachers of which 38 teachers are elementary and 42 secondary teachers using a questionnaire on educational coaching that consists of 20 items divided into three dimensions: Cooperative model, Participation in the education system and Mediating in conflict situations; and a 23-item distributed leadership questionnaire, consisting of four dimensions: Trust, talent, motivation, shared action. The results show that: The level of educational coaching of teachers and in each of its dimensions Cooperative model, Participation in the educational system and Mediator in conflict situations, are located in the middle level. The level of distributed Leadership of the teachers and in each one of the dimensions Confidence, Talent, Motivation and Shared Action, are located in the deficient level. There is no significant correlation between Educational Coaching and Distributed Leadership. Likewise, there is no significant correlation between Educational Coaching and the Confidence, Talent, Motivation and Shared Action dimensions.

Keywords: Educational coaching. Distributed leadership

I. INTRODUCCIÓN

El coaching está siendo reconocido por los empresarios a nivel mundial, sin embargo, sólo hace una década fue admitido el área de la educación. Knight (2009), define al coaching como una forma de incrementar el intelecto y las habilidades de los profesores. Hirsch (2009) definió al coaching como un proceso continuo para desarrollar competencias y aumentar la efectividad de la enseñanza. Así mismo, se ha demostrado que el coaching es de gran importancia para los docentes de las I.E. (Reeves y Ellison, 2009, Robertson, 2009). El coaching poco a poco se ha ido convirtiendo en un instrumento que no puede faltar en las I.E. para que los docentes lo puedan utilizar.

En el contexto internacional, como en el caso de Canadá el coaching en las I.E. exitosas son primordiales ya que admite acompañar a los líderes talentosos al frente de la labor académica (Leithwood y Wahistron, 2008, p. 456).

Sobre la magnitud y el alcance del coaching en Latinoamérica y el Caribe, se ha precisado mediante información fidedigna que la región tiene aproximadamente 4000 ‘coaches’ profesionales y unos 1000 gerentes o directivos que poseen esa destreza, el 6 % de los clientes tiene hasta 25 años; el 25 % está entre 26 y 34 años; el 40 %, entre 35 y 44; el 23 %, entre 45 y 54, y el 5 % tiene más de 55 años, manifestándose la gran demanda de este servicio y los resultados muy positivos donde es aplicado lo convierte al coaching como una estrategia de mejora por todos los países de América Latina (Camargo,2017,párr.10)

En el Perú el servicio del coaching registra mucha demanda de parte del rubro empresarial y ejecutivo, porque el ambiente económico está cambiando y ya no es tan fácil hacer negocios, por lo que están surgiendo nuevas formas de realizar las cosas en las organizaciones, entre las empresas que demandan los servicios de líderes coaches son las mineras, energéticas, industriales, retail (Gestion,2015,párr.4).

En el Perú, en las instituciones educativas, no se desarrolla el coaching educativo de los docentes, predominando la categoría baja, lo mismo ocurre en las dimensiones del coaching educativo: Modelo cooperativo, Participación en el sistema Educativo y Mediador en situaciones de conflicto cuyo nivel, es bajo.

La I. E. “Virgen Del Carmen” del Alto Trujillo no es ajena a esta problemática donde se percibe el bajo desarrollo del coaching educativo. Así tenemos que, en el Modelo cooperativo del coaching educativo, poco se percibe entre los colegas docentes actitudes de cooperación entre ellos, de aprender a aprender, de

desarrollarse profesionalmente para lograr buenos resultados académicos en los estudiantes. Respecto a la Participación en el sistema educativo, se percibe poca colaboración de los profesores en las acciones realizadas por la I.E. y hay poco fomento para que el padre de familia participe durante las actividades extracurriculares y de acompañamiento a sus menores hijos en el desarrollo académico y vivencia de valores. En la resolución de conflictos no se han establecido políticas de capacitación en “Mediador de resolución de conflictos” que permitan tomar decisiones atinadas.

Respecto al liderazgo, en el contexto internacional, en Finlandia según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2003), las funciones de liderazgo en las instituciones educativas se redistribuyen en forma interna, mejorando las comunicaciones, permeabilizando los límites de la organización, desarrollando capacidades para resolver problemas de su quehacer diario y generando momentos para realizar proyectos en el futuro.

Asumiendo que hoy en día las I.E. ya están formando parte de la globalización mundial que se encuentra constantemente transformándose, exigiendo resultados, se están cuestionando su eficacia y su liderazgo educativo tradicional. Por ello, en Perú su sistema educativo no tiene que estar supeditado a las funciones del Director (a) si no que tiene que ser propagado a todo el colegio. Para lograrse los objetivos propuestos en cada uno de los mecanismos organizacionales prevaleciendo el aprendizaje estudiantil.

Ante esta realidad, actualmente se quiere proponer el liderazgo del profesorado se ejerza durante las clases en la institución desarrollada por su experiencia profesional, empoderándose en su rol profesional, llevando con él a superar su soledad y su individualidad aflorando sus mejores cualidades, aptitudes y destrezas poniéndose a prestar su ayuda a la población, ejerciéndose cargos de liderazgo con distintos cargos y rubros. En el mismo sentido, Singh y Steven (2010), recomiendan activar y multiplicar de recursos del liderazgo que se distribuyen en las I.E.

En la I.E. “Virgen Del Carmen” del Alto Trujillo, académicamente no reciben acompañamiento por parte del director quien prioriza la gestión administrativa y docentes no se percibe un nivel de confianza adecuado; no se estimula el talento, el crecimiento personal y organizacional de los docentes; los docentes; respecto a la

acción compartida, no se percibe una comunicación fluida y no se delegan funciones de acuerdo a las potencialidades que tienen cada docente.

Por ello es necesario guiarse de los trabajos de Wise y Avendaño (2013) quienes manifiestan, “el coaching accederá trasladar a un individuo que vale mucho donde él o ella se encuentra a donde él o ella tiene que llegar” (p.11) y estableciendo las relaciones que existente en el coaching educativo y el liderazgo distribuido de los docentes.

Se revisó trabajos previos sobre investigaciones internacionales, nacionales y locales en torno a las variables Coaching educativo y Liderazgo distribuido , siendo las más relevantes las siguientes:

En el ámbito internacional, Labrín (2014), con su investigación llamada “Prácticas que configuran un liderazgo distribuido en un liceo politécnico de la comuna de San Miguel”, identificó las prácticas que configuran un liderazgo distribuido en un liceo politécnico, realizando cuestionarios semi estructuradas a los directores y a una pequeña agrupación de docentes, cuyos discursos se analizaron mediante técnicas, teorías ancladas aplicadas a 160 docentes, concluyéndose que en el Liceo no se realizan prácticas para generar la distribución del liderazgo, pero que son importantes para los directivos aunque no se lo realicen más que todo por la cultura institucional que tienen.

Del mismo modo Acevedo (2013), en la investigación “Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los C.E. Fe y Alegría”, planteó determinar el nivel de la manifestación de las cualidades propias del coaching educativo, con una muestra de 10 directivos y 63 docentes, utilizando el diseño descriptivo correlacional transversal; cuyos datos se recolectaron utilizando un cuestionario con una confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.98; concluyéndose que los docentes tienen una muy alta cualidades de tener coaching educativo como capacidades, caracteres personales, relacionales y técnicas, y manifestación de las competencias básicas, genéricas y específicas, favoreciendo las práctica en pedagógia; concluyéndose que se las variables se relacionanan positivamente, moderadamente y significativamente, habiéndose obtenido un Rho Spearman de 0.431, lo que significa que, conforme hay un aumento del coaching educativo, se desarrolla moderadamente la formación de las competencias y recíprocamente.

Por su parte Petrasco (2015) en la trabajo llamado “Estudio Descriptivo sobre el Tipo de Liderazgo de la Gestión Educativa de un Instituto Municipal de Formación

Superior de zona Norte de Buenos Aires, año 2015 y el Coaching como propuesta de mejora para el desarrollo del rol de líderes”, se planteó como objetivos centrales: Caracterizar el estilo de liderazgo predominante en el personal de Gestión Educativa del IMSF N°6391, su muestra fue 74 docentes, utilizó el diseño descriptivo, triangulación, transversal de investigación. Los datos se recolectaron mediante la entrevista semi-estructural y el test PDA-Personal Development Analysis, concluyéndose que: hace falta la compañía a nivel de aula, y gestionar contundentemente los métodos de cambio, creación y optimación sobre calidad generalizada en la educación, sin embargo, si el personal promociona capacitaciones, estudios, etc y otras aspectos va a ir mejorando, además casi todos los lideres directivos proceden de modo administrativa, preocupandose por la labor sin desatender la indagación, promocionando los grupos participativos; además los docentes y los directivos no conocen a que se refieren por coaching y como puede mejorar al utilizarlo en la I.E. ya que el conocimiento de las cabezas de la gestión educativa es escaso sobre Coaching, sobre sus técnicas, métodos y como se aplica la gestión educativa.

En el ámbito nacional, Martel (2018) en su trabajo llamado “Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco”, determinó la medida que influye el coaching educativo en el desempeño docente, cuya muestra fue 51 docentes, utilizando el diseño no experimental transeccional correlacional causal. Para medir el nivel de coaching educativo se utilizó como instrumento el Cuestionario sobre coaching educativo, concluyendo que: En la dimensión modelo cooperativo es predominante el resultado de la categoría baja con 58.8% (30) y en menor valor está ubicada en el nivel con 41.2% (21); en la dimensión Participación en el sistema educativo predomina el nivel bajo con 62.7% (32) y en menor valor de las categorías medio a buena con 35.3% (18) y 2% (1); En la dimensión Mediar en situaciones de conflicto, predomina el nivel bajo con 82.4% (42) y en menor valor la categoría medio con 17.6% (9 docentes); En la variable Coaching Educativo, está en el nivel bajo con 58.8% (30), mientras que en menor valor la categoría medio con 41.2% (21). Así mismo, lográndose determinar que el coaching educativo influiría de forma significativa en el desempeño docente en las I.E.

Por su parte Sánchez (2013) con su trabajo “El Liderazgo Distribuido en docentes de una Institución Educativa Particular realizada en Lima; fue conocer las

características que perciben los docentes para el desarrollo del liderazgo distribuido; utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo, desarrollándose en 160 docentes y para el recojo de información utilizó como instrumento la empleando encuesta, concluye que: los docentes ven que en el liderazgo distribuido, la confianza es la razón primordial porque obtuvo los niveles porcentuales más altos de confianza y el talento como la cualidades con menor porcentaje obtenido, también perciben como características desarrollar liderazgo distribuidos mediante la estimulación y liderazgo diversos.

Martinez (2012) en la trabajo llamado “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”, concluye que los directores influyen en sus docentes siempre y cuando se siga atribuyendo el mando del director, mediante el liderazgo transformacional. En el gestionamiento de los colegios se ven favorecidas los lazos entre personas, del docente y el director, beneficiando a la organización educativa. Toda la muestra identificó 3 de 10 particularidades del liderazgo transformacional en el director: el 91.5% influye en el docente, el 93.5% motiva al docente y 93.1% estimula al docente (96.1%), sólo uno de éstos grupos lo reconoció como autoridad, como convencimiento y apoyar en el trabajo.

Galindo (2017) en investigación llamada “Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 4-UGEL 01, 2017, determinó si el Liderazgo distribuido y Gestión de conflictos en los docentes del Nivel Secundaria se relacionan, estudio descriptivo correlacional, realizado en 122 docentes, Para recoger información se utilizó el cuestionario de liderazgo distribuido- LDAG y el de gestión de conflictos – GCAG, concluye que el nivel de Liderazgo distribuido como medio de gestión de los docentes de 45.0% fue Moderado, el 19.7 % fue Débil y 34.4% fue Fuerte. En la dimensión liderazgo colectivo de la variable liderazgo distribuido, el 74.6 % fue Moderado, el 18.0 % fue Débil y el 7.4 % fue fuerte, En la dimensión liderazgo coordinado, el 52.5% fue Moderado como medio de gestión; el 7.4 % fue Débil y el 40.2 % fue Fuerte. En al dimensión liderazgo colaborativo, el 53.3 % fue Moderado como medio de gestión, el 9.0 % fue Débil y el 37.7 % fue Fuerte. En la variable resolución de conflictos, se encontró que el 50.0 % es Poco eficiente según los docentes del Nivel Secundario; el 24.6 % fue Deficiente, 25.4 % fue Eficiente.

Baños y Colquepisco (2012) en el trabajo llamado “Coaching educativo y resolución de conflictos en docentes de la IEP “Jose Buenaventura Sepúlveda Fernández” de la provincia de Cañete – 2012” estableció si se relacionan el coaching educativo y la resolución de conflictos en docentes, fue descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, trabajando con 78 docentes, concluyéndose que se relaciona positivamente y es moderadamente a fuertemente correlativo ($Rho=0,724$, $p=0,000<0.05$), reafirmando que es necesario el coaching educativo y que está relacionada con la educación al momento de resolver algún conflicto.

En el ámbito local, Palacios (2016) en trabajo llamado “Liderazgo distribuido y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa de nivel inicial, Víctor Larco –Trujillo 2016”, siendo uno de sus objetivos: Determinar los factores que intervienen en el liderazgo distribuido que permiten mejorar el desempeño docente en una I.E.; identificar los niveles de liderazgo distribuidos; y, determinar si se relacionan el liderazgo distribuido y desempeño docente, Siendo no experimental, correlacional, realizándose en 10 docentes. Para recoger los datos se utilizó el cuestionario liderazgo distribuido, como el desempeño docente, concluyendo que: Los factores que intervienen en el liderazgo distribuido del docente en una institución educativa, son: confianza, talento, motivación y acción compartida; La mayoría de docentes que representan el 60% en una institución educativa, tiene un nivel bueno y un 40,00%, un nivel regular de liderazgo distribuido; en la dimensión confianza, el 60% tiene un nivel bueno, el 30% en regular; En la dimensión Talento el 40% tienen un nivel Bueno y Regular; en la dimensión Motivacional, el 50% tiene un nivel regular mientras que el 40% bueno; En la dimensión Acción compartida, el 60% tiene un nivel bueno, mientras que el 40% regular, concluyéndose que están relacionados muy significativamente el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una I.E. de nivel inicial de Víctor Larco-Trujillo, $rs = 0.892$; $p<0.01$.

Se han encontrado teorías relacionadas sobre Coaching en el que Wise y Avendaño (2013), sostienen que “Coaching es trasladar a un individuo valioso del lugar donde se encuentra él o ella a donde él o ella está a donde él o ella puede llegar” (p. 11). La palabra valiosa indica que el coach mira a la persona como valiosa. Llevar significa acompañar a la persona que recibe su coaching. Donde puede llegar, significa hacer que la persona de todo su potencial, aflorando máximo potencial.

El coaching, es una técnica para el cambio, es una forma de comunicar donde un coach (facilitador pedagógico de métodos de cambio enfocado en los individuos),

ayuda a un coachee (cliente quien decide el camino a seguir) a perfeccionar su rendimiento y que el cliente logre ser la persona que quiere ser. El coach tiene como principales herramientas las “preguntas generadoras” planteadas al cliente para que sepa cuáles son sus destrezas y pueda en función de esto cumplir sus objetivos, 1) le enseña al cliente por donde está que va; 2) se le ayuda a saber cuales son las posibles opciones para que tome nuevo rumbo; 3) ayudando a perdurar en el cambio. (O’Connor, 2005).

El coaching para el desempeño es una adaptación del libro “Todo el mundo es un coach (1996), del autor Don Shula y del Dr. Kenneth Blanchard. Este modelo cuenta con cinco pasos: Decirles qué forjan, Mostrarle cómo lo crean, Dejar que lo hagan solo, Prestar atención su desempeño, y Loar su avance o redirigirlos. Sin embargo, no es el más apropiado para lograr que el docente sea excelente, porque ser un docente excelente no es una cualidad que puede ser dividida de forma específica, ya que la enseñanza es un acto muy complejo.

El coaching cognoscitivo, es el modelo socrático (por el filósofo Sócrates, cuyo estilo era preguntar al alumnado en vez de dar las respuestas). Este modelo se basa en decirles a sus pupilos qué hacer, sino que utiliza preguntas pensativas afectando internamente los procesos del pensamiento de sus pupilos, convirtiéndose en actitudes observables que llevan paulatinamente a aumentar su desempeño. Por su parte Freire (2004) sostiene que se debe debatir con la finalidad de perfeccionar “El docente investigará, e investigará, averigua e indaga y se cuestiona”.

El proceso de coaching se fundamenta en 3 técnicas primordiales: “objetivos, valores y creencias. Inicialmente, el coaching se concentra en lo que el cliente anhela y en cómo lograrlo; segundo, el coach estimulará al cliente a saber cuales son sus valores y usarlos para lograr sus metas; y por último, el coach cuestionará las creencias limitantes que frenan al cliente a lograr sus metas y vivir sus valores”. (Montes, 2009)

El coaching educativo se define por Bou Pérez (2013) como una disciplina que plantea nuevas metodologías, nuevas enseñanzas y tienen una manera distinta de ver el concepto de aprendizaje, quedando plasmada en el proverbio chino <Dale un pez a un hambriento y lo alimentarás durante un día, enseñarle a pescar y lo alimentarás durante toda su vida>, considerándose que el coaching educativo que busca describir la ciencia de forma particular, pero este proceso sólo puede ser creada si hay al menos más de una persona, siendo uno el coach y el otro el coachee. Así

mismo, dice, que el coaching educativo es acompañar a una persona a un proceso de renovación cuando más lo necesite hasta que logre sus metas, conduciéndolo al éxito, a la autonomía y a realizarse a sí misma, debido a que logró desarrollarse y potenciar sus habilidades ayudada por el coaching.

Las teorías del coaching educativo están basadas en la teoría socrática, llamada mayéutica y en la teoría de la libertad de Jhon Withmore:

El método socrático, que utiliza la mayéutica que es sistémico, racional y profundo y está enfocado mayormente a conceptos, principios, teorías y problemas esenciales (Paul y Elder, 2006), hace referencia a lo mencionado por Sócrates la cual se puede reconocer en sus obras de Platón Sócrates (470 – 399 a.C.) como un instrumento práctico que ayudó a encontrar de manera ejecutiva una forma de diálogo y que estaba formado de dos partes: la irónica era un recurso que el filósofo que intentaba reconocer de cada ser humano, la ignorancia, y el otro punto era la mayéutica a través de la cual se buscaba únicamente explicar la verdad.

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

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

Es importante reconocer que la mayéutica socrática es una metodología que se basa en la construcción de conceptos, el cual permite la creación de ideas en base

al conocimiento, cuyo objetivo es la verdad a través de la razón. Una característica de este método es que Sócrates enseñaba en base a lo que la otra persona ya sabía, es decir la misma persona era quien descubría la verdad por él mismo. La mayéutica rechaza toda forma de enseñanza, es decir el maestro no inculca el conocimiento, se opone a la idea de que la cabeza del estudiante sea un recipiente vacío en la cual se puedan colocar diferentes verdades. En esta escuela el cliente busca el conocimiento en base al diálogo, siendo este el principal vector para el logro de los conocimientos, la mayéutica busca dar respuestas a las preguntas a través de la formulación de nuevas preguntas y por consiguiente permite la construcción de sus conocimientos en base a sus propias respuestas.

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

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

La Teoría de la libertad de Jhon Withmore, establece que por alguna razón el coaching no se trata de centrarse en traspies del pasado, sino en las oportunidades del futuro. En efecto el coaching consiste en sacar a flote el potencial que tiene el ser humano para aumentar al máximo su desempeño, además, le permite aprender en vez de enseñar. Por su parte Launer (2010) establece que se debe dar al coaching un sentido de entrenamiento, siendo el coach el que permite hallar la ruta o desechar obstáculos sacando el mejor provecho de cada una de nuestras capacidades a fin de mejorar cada día.

El coaching también se fundamenta en los planteamientos de ser autoeficaz para enseñanza, entendida como la creencia que tiene uno mismo de creer que tiene conocimientos y habilidades que cumplirán un objetivo específico. La eficacia en la enseñanza está referida a lo que cree cada profesor que puede impactar positivamente el aprendizaje de los alumnos (Hochberg y Desimone, 2010). Por ello, es importante

saber que el coaching ayudará ya alentará a los profesores aplicando nuevas estrategias, es decir, el coaching se centrará en incrementar la confianza del profesor influyéndolo positivamente para que de una enseñanza buena a sus alumnos (Knight, 2009). De ahí que, los profesores que toman coaching tienen mayor nivel de eficacia para utilizar estrategias que van a impactar el aprendizaje del alumnado en comparación con el profesorado escaso de coaching (Knight, 2009).

Según Bou (2013), el coaching presenta 3 dimensiones: El modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto

El modelo cooperativo comprende las capacidades para aprender y de la capacidad de seguir creciendo para tener buenos resultados académicos y ser una persona madura

La participación en el sistema educativo es la gestión de la educación que es realizada por el director, logrando que la comunidad educativa participe y se integre al sistema educativo y dotarlos de instrumentos para realizarlo.

Participar en escenas de conflicto consiste en mediar en situaciones de conflicto, aportar herramienta para la toma de decisiones, respetar acuerdos y desarrollar el rol del coach y coachee.

Por otro lado se encuentra el liderazgo pedagógico, en el que se habla sobre un líder que de acuerdo con Carlos (2012), líder es el individuo con la capacidad de influir en las personas de su entorno proponiéndose guiarlos para lograr sus objetivos y metas comunes.

Por su parte Carlos (2012), manifiesta que los líderes tienen virtudes que son atributos innatos, tales como: Poseer el don de escuchar, considerar las opiniones de los demás, conocer a cada uno de ellos para lograr una mejor conexión; Saber prestar atención a los demás; y, saber aprender de los errores que comete y no tener miedo a los cambios.

Lo que se puede deducir que líder debe ser una persona que posea convicción de sus actos, oriente y guíe a través de mecanismos de comunicación, aplicando valores en pos de lograr los objetivos planteados.

Otra definición importante es el liderazgo, de acuerdo con Chiavenato (1999), es un fenómeno que se da en la interacción social dentro de una institución educativa, en donde, se unen el poder y la autoridad en el director líder para influir en los docentes de su I.E., impactando y mejorando en sus labores educativas diarias

Chiavenato (2002). Por ello, el liderazgo debe ser considerado como un aspecto de gran importancia para las labores administrativas de una institución educativa, pues genera motivación para continuar con los planes propuestos, donde el director líder sea el que guíe y oriente para lograr lo que el equipo de docentes se ha propuesto.

Según Castaño (2013), entre las teorías de liderazgo del Siglo XXI tenemos las siguientes:

El liderazgo transaccional, representado por Hollander (1978), quien establece que el líder y sus integrantes determinan un conjunto de expectativas, negociaciones de lo que cada uno espera del otro, que se van regulando conforme se va desarrollando el grupo. Tiene que ver con lo que deben hacer los integrantes del equipo para alcanzar sus metas, estableciéndose un intercambio de relaciones.

El liderazgo transformacional, tiene como representantes a Bass y Burns (1981), que se caracteriza por las transformaciones que el líder ejerce para lograr el cambio, modificando los anhelos, ideales, motivaciones y valores de sus seguidores.

Bass (1981) plantea que el líder transformacional logra tener éxito si logra que el individuo se desarrolle desde la motivación individual hasta lograr establecer compromisos, logrando deseos de logro y de autodesarrollo, promoviendo desarrollar grupos y organizaciones.

Por su parte Buns (1978, citado por Bass, 1981), establece que el líder transformacional, en vez de centrarse en el autointerés inmediato de su equipo, despierta las ganas de aprender nuevos temas para los grupos de estudio, conforme va incrementándose el nivel de confianza de los seguidores, logrando su crecimiento y desarrollo.

Liderazgo del siglo XXI: El liderazgo es tanto estilo como contenido. El liderazgo establece un camino hacia una visión, alinea a las personas, los motiva, generando estrategias para hacer realidad la visión compartida. (Kotter, 1981)

Por su parte Goleman (2008) define al “Líder con inteligencia emocional”, con capacidades para percibir y aplicar las emociones de forma precisa, facilitando el pensamiento y el razonamiento en los demás, a la vez debe comprender y dominar sus propias emociones.

Estas teorías ayudan a los directores y docentes líderes, aumentar sus ideas y probabilidades de poder modificar eventos adecuándolas a un determinado modelo de liderazgo.

Además, Javier (2006) sostiene que el liderazgo distribuido consiste en saber identificar capacidades y destrezas de todos los participantes de una institución educativa, de acuerdo a sus funciones y responsabilidades establecidas y requeridas funcionalmente para cada caso pasando funcionalmente del personal directivo a los docentes según sus funciones y responsabilidades requeridas en cada caso. El límite entre el director y sus docentes se termina en la medida en que todos desempeñen los mismos roles, al trabajar en forma coordinada.

Spillane (2005), establece que practicar el liderazgo debe distribuirse mediante interacciones dinámicas entre muchos líderes escolares, pero sin focalizarse en las funciones que desarrolla la directiva o algún miembro de dicha organización, que esté ocupando de la escuela un cargo importante dentro de ella.

Bennett et al. (2003) citados en (Ortega & Roche, 2015) consideran tres características:

El liderazgo distribuido es una propiedad emergente e inherente a la institución educativa, donde la acción concertada, para satisfacer sus necesidades y para aprovechar las oportunidades, se realiza mediante relaciones compartidas, concertando el conocimiento especializado y la iniciativa de cada uno de los docentes.

El liderazgo tiene límites que ubican al conocimiento especializado y a la creatividad propia de los docentes en el contexto de sus condiciones específicas.

La apertura de la acción concertada al conocimiento especializado hace posible en todos los docentes que tengan más iniciativas, las que se pueden mejorar y utilizarse para un cambio futuro en bien de toda la comunidad educativa.

Existen múltiples factores que inhiben o promueven el liderazgo distribuido, entre ellos tenemos a los aspectos culturales creando un clima agradable dentro de la institución educativa, demostrando buena comunicación y una gran voluntad de aceptación al cambio. Permite compartir y conseguir metas y objetivos comunes, con el consenso de los docentes para ir hacia la misma dirección. El personal que trabaja en las I.E. se siente con las mismas oportunidades para que en cualquier oportunidad puedan conducir la vida de la institución. Los errores que se puedan cometer, constituyen una oportunidad de aprendizaje, por lo que los docentes pueden tomar mayores riesgos en un clima de confianza, al saber que estos errores se tratan en un ambiente amical y de confianza, por lo que se sienten considerados por sus contribuciones.

También hay circunstancias que inhiben la práctica del liderazgo distribuido en las I.E., entre ellos, se resisten a participar, la discordancia del personal de la institución educativa y las formas insensibles e inseguras; asimismo, la sobrecarga de la labor educativa, así como también la presión que rompe las iniciativas que puedan tener los docentes.

El liderazgo distribuido se basa en la Teoría de la cognición distribuida, Teoría de la actividad y Teoría Z.

Hutchins (1995) citado en García (2010), quien establece que la teoría de la cognición distribuida, trata de percibir a la institución educativa como organización, para que nos permitan observar el proceso de información de las personas que laboran en ella, a través de la psicología cognitiva.

Según (García, 2010) esta teoría es posible siempre y cuando los mismos docentes de la institución educativa crean sistemas cognitivos que les permita participar, aportar, compartir y transmitir conocimientos. Ubicando a la cognición distribuida en el centro de tal forma que el conocimiento es transmitido entre todos los docentes.

Sobre la teoría de la Actividad, el mismo García (2010), recomienda aplicar estrategias colaborativas y de trabajo en equipo, facilitando la comunicación, promoviendo la ayuda de cada uno de los miembros de la I.E., coordinando las tareas, interpretando el trabajo en conjunto y permitiendo el análisis de los resultados.

La teoría Z propuesta por Oushi, recalca el sentido de responsabilidad comunitaria basada en la cultura organizacional y muestra que la productividad es la gestión del liderazgo distribuido que se sustenta en una filosofía y cultura organizacional apropiada. (Castro y paz, 2010)

Desde nuestro punto de vista, el liderazgo distribuido es un estilo innovador de liderar que permite una sinergia entre el personal directivo, administrativo y docente de forma eficaz; haciendo hincapié, que no es una solución definitiva para administrar eficientemente una institución educativa.

Celis & Sánchez (2012), plantean cinco características del liderazgo distribuido, las cuales son: confianza, Talento, Motivación y Acción compartida. Y agrega Donaldson (2006), que el liderazgo es un proceso colectivo distribuido a todos los docentes que se identifican con la I.E. Dichas características, en este trabajo de investigación se consideran como dimensiones:

Confianza: Característica donde se desarrolla las diversas relaciones entre cada una de las personas que trabajan en la I.E., convirtiéndose en un dispositivo esencial para desarrollar el conocimiento dentro de la institución educativa.

Talento: Autonomía del docente, que se va generando entre todos sus colegas desde sus propias iniciativas, durante el desarrollo de las actividades educativas de su institución.

Motivación: Incentivos que los directores brindan a sus docentes para motivarlos, no necesariamente económicos, sino a través de estímulos o elogios lo que harán enriquecer sus conocimientos y valorar su trabajo.

Acción compartida: Es el compartir las ideas y hacerlas realidad.

Por lo que se ha planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa virgen del Carmen del Alto Trujillo, 2019?

La investigación presenta justificación práctica ya que permitió determinar si se relacionan el coaching educativo y el liderazgo distribuido de los docentes en la I.E. virgen del Carmen del Alto Trujillo. Por otro lado, si bien no erradicará la problemática antes descrita, pretende convertirse en un valioso aporte que permita tomar conciencia respecto al coaching educativo y la importancia del coaching educativo en la mejora del liderazgo distribuido de los docentes.

Teóricamente, permitió profundizar el conocimiento sobre coaching educativo y liderazgo distribuido. El coaching educativo se basa en la teoría Socrática, que utiliza la mayéutica que se basa en la construcción de conceptos, el cual permite la creación de ideas en base al conocimiento, cuyo objetivo es la verdad a través de la razón (Ravier, 2005); en la Teoría de la libertad de Jhon Withmore donde asegura que el coaching consiste en sacar a flote el potencial que tiene el ser humano para aumentar al máximo su desempeño, además, le permite aprender en vez de enseñar (Launer, 2010); El coaching también se fundamenta en los planteamientos de la auto-eficacia en la enseñanza, entendida en las creencias que tiene uno mismo de creer que tiene bastantes conocimientos y destrezas para cumplir una meta específica. (Hochberg y Desimone, 2010). El liderazgo distribuido se fundamenta en la teoría de la cognición distribuida donde los docentes crean sistemas cognitivos que les permita participar, aportar, compartir y transmitir conocimientos entre todos los demás (García, 2010); en la teoría de la actividad, basada en estrategias colaborativas y de trabajo en equipo, facilitando la comunicación, promoviendo que colaboren todos y

cada uno los miembros de la I.E., coordinando las tareas, interpretando el trabajo en habitual y permitiendo el análisis de los efectos; y, en la teoría Z propuesta por Oushi destacando la responsabilidad comunitaria basado cultura organizacional (Castro y paz, 2010).

Metodológicamente, este estudio genera instrumentos sometidos a validez y confiabilidad que medirán el nivel de Coaching educativo y el nivel de Liderazgo distribuido de los docentes de la I.E. virgen del Carmen del Alto Trujillo, el cual puede servir de guía a futuros investigadores (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)..

El trabajo tiene relevancia social porque por primera vez es realizado en las I.E. virgen del Carmen del Alto Trujillo. Así mismo, en relación a los datos que se encuentren en este estudio, la presente investigación es relevante por la información teórica que ofrece sobre coaching educativo y liderazgo distribuido, los cuales permitirán complementar el diagnóstico de las instituciones educativas, como parte de su plan estratégico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.

Así mismo, se plantean los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de coaching educativo, Identificar el nivel de liderazgo distribuido, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión confianza del liderazgo distribuido, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión talento del liderazgo distribuido, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión motivación del liderazgo distribuido y Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión acción compartida del liderazgo distribuido.

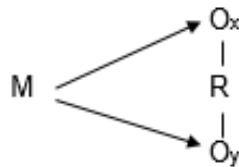
Como hipótesis general se plantea la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019. Y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019.

Así mismo se plantean como hipótesis específicas: Las hipótesis alternativas con sus respectivas hipótesis nulas: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión confianza del liderazgo distribuido y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión confianza del liderazgo distribuido. La hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión talento del liderazgo distribuido y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión talento del liderazgo distribuido. La hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión motivación del liderazgo distribuido y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión motivación del liderazgo distribuido. La hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión acción compartida del liderazgo distribuido y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión acción compartida del liderazgo distribuido.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

La investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo, se llevó a cabo utilizando el diseño correlacional no experimental transversal, ya que se estableció la relación entre Coaching educativo y Liderazgo distribuido, medidas en una muestra, y en un único momento del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



Dónde:

M = Muestra. Docentes de las Intituciones Educativas del Alto Trujillo.

r = Relación entre variables

Ox= Variable 1: Coaching educativo

Oy= Variable 2: Liderazgo distribuido

2.2 Variables, operacionalización

Variables:

Variable 1: Coaching educativo

Es una metodología para el cambio, que va a ser un proceso de comunicación en el que un coach (facilitador pedagógico de procesos de cambio enfocado en las personas), ayuda a un coachee (cliente quien decide el camino a seguir) a mejorar su rendimiento y ser lo que el cliente quiere ser. (O'Connor, 2005).

Variable 2: Liderazgo distribuido

Proceso continuo de análisis y desarrollo que permite utilizar eficientemente el talento y sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) para satisfacer las necesidades de la I.E. (Chiavenato, 2014).

Operacionalización:

Matriz de operacionalización de la variable Coaching educativo

Variable I	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento Recojo de Información
Coaching Educativo	El coaching educativo se evaluó en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; a través del Cuestionario "Coaching Educativo" que consta de 20 indicadores	Modelo cooperativo	Capacidad de aprender	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos	Ordinal	Docentes de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo	Cuestionario sobre el Coaching educativo
				Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender			
				Percibe en sus colegas gustar el desarrollo del conocimiento			
				Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos			
				Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas			
				Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
		Capacidad de crecimiento	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo				
			Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos				
			Percibe en sus colegas que aprende porque desea ser una persona madura				
		Participación en el sistema educativo	Participación de la comunidad educativa	Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo			
				Perciben en sus estudiante, su participación activa en el sistema educativo			
				Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo			
				Percibe en los directores, su participavción en el sistema educativo			
		Facilitación de recursos y herramientas para el desarrollo	Se facilita a los profesores, estudiantes, padres, y directivos, recursos de desarrollo				
			Se facilita a los profesores, estudiantes, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas				
		Mediar en situaciones de conflicto	Facilitación de ideas para la toma de decisiones	El coachin educativo, media en situaciones de conflicto.			
				El coaching educativo, aporta herramientas para la toma de decisiones			
				El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
		Resolucion de conflictos	El coaching educativo, permite a los orientadores (coach) actuar sabiamente				
			El coaching educativo permite mejorar el rendimiento de los coachees				

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo distribuido

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de Medición
Liderazgo distribuido	El liderazgo distribuido se evaluó en las dimensiones: Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida, que consta de 23 items	Confianza	Favorecimiento de las relaciones internas	Los docentes reciben respaldo de sus coordinadores y directivos en relación a su desempeño laboral	Ordinal	Docentes de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo	Cuestionario sobre el Liderazgo distribuido
				El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la institución educativa.			
			Libertad en el desempeño laboral	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa			
				Los docentes están dispuestos a aceptar y realizar retos dentro de la institución educativa.			
			Respeto a las ideas de grupo	El apoyo activo del director es esencial cuando se introducen cambios en las distintas tareas de la institución educativa			
				Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.			
		Talento	Iniciativa de tareas propias	La institución genera iniciativas en las tareas propias de la organización			
			Asunción de nuevos retos	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la institución educativa.			
				La institución aprovecha el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.			
			Crecimiento personal y organizacional	La institución educativa tiene políticas de estímulo que expresan condiciones para el desarrollo del talento de los docentes.			
		Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo profesional e institucional					
		Motivación	Formación de metas personales	Los directivos brindan a los docentes incentivos que los motivan a enriquecer el valor de su trabajo.			
				Se permite entre los docentes, el desarrollo de sus capacidades para la toma de decisiones			
			Satisfacción laboral	Existe mayor grado de motivación en los docentes cuando el director valora su trabajo			
Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la institución educativa							
Conducción	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su						

			asertiva ante los cambios o dificultades	aula. Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la institución educativa.			
		Acción compartida	Responsabilidad y autonomía	Se ejercen acciones coordinadas, colaborativas y colectivas entre los directivos y docentes de la institución. El director y los coordinadores promueven que los docentes trabajen juntos hacia una visión Compartida			
			Comunicación asertiva	El ejercicio de acciones de liderazgo dentro de la institución educativa se da a través de una comunicación asertiva. Los coordinadores de nivel juegan un papel importante de liderazgo a través de la comunicación que ejercen con los miembros de la institución educativa			
			Capacitación y efecto multiplicador	La institución educativa promueve el desarrollo de habilidades en los docentes Cuando los docentes asisten a cursos de desarrollo profesional, hacen un efecto multiplicador			

2.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La unidad de estudio de la presente investigación es el personal docente de la I.E. “Virgen Del Carmen” del Alto Trujillo, del nivel primaria y secundaria. La población está constituida por 80 docentes, de los cuales 38 docentes son de primaria y 42 docentes de secundaria.

Tabla 1:

Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

Nivel	Docentes	
	fi	%
Inicial	38	47.5
Primaria	42	52.5
Total	80	100

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Institución Educativa “Virgen Del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

Muestra:

La muestra estratificada por nivel educativo: 38 docentes del nivel primaria y 42 docentes del nivel secundaria haciendo un total 80 docentes de la I.E “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo.

Muestreo:

El muestreo fue no probabilístico, teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: Estar en el Cuadro de Asignación de Personal en calidad de docente contratado o nombrado con horas efectivas, en el nivel Primaria o Secundaria, durante el presente año 2019. El criterio de exclusión es estar cubriendo una licencia o estar suspendido.

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

Técnica:

- **Encuesta.**

Se empleó la técnica de la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre coaching educativo y el cuestionario sobre liderazgo distribuido, tal como se detalla a continuación:

Instrumentos:

- **Cuestionario sobre el Coaching educativo.**

El instrumento elaborado sobre coaching educativo consta de 20 ítems, dividida en tres dimensiones: Modelo cooperativo (Desarrolla la capacidad de aprender con 6 ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6; Desarrolla la capacidad de seguir creciendo para tener buenos resultados académicos y ser una persona madura, con 3 ítems: 7, 8, y 9), Participación en el sistema educativo (Participa de la comunidad educativa en el sistema educativo con 4 ítems; 10, 11, 12, 13; Facilita a la comunidad educativa de recursos y herramientas para el desarrollo, con 2 ítems: 14 y 15) y Mediar en situaciones de conflicto (Media en situaciones de conflicto, aporta herramienta para tomar decisiones y permite respetar acuerdos con 3 ítems: 16, 17, 18, resolución de conflictos con 2 indicadores: 19 y 20); cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas: Si (2 puntos), Av (1 punto), No (0 punto).

Para evaluar la variable 1 (Coaching educativo) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en la siguiente tabla:

Niveles	Modelo cooperativo	Participación en el sistema educativo	Mediar en situaciones de conflicto	Coaching educativo
Alto	[12 – 18]	[8 – 12]	[0.66 – 10]	[26.66 – 40]
Medio	[6 – 12)	[4 – 8)	[0.33 – 0.66)	[13.33 – 26.66)
Bajo	[0 – 6)	[0 – 4)	[0 – 3.33)	[0 – 13.33)

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado a Juicio de expertos por Martel (2017), pero por haber hecho algunas modificaciones se realizó nuevamente la validez y fue sometida a juicio de expertos por Henry Villacorta (2019).

La prueba piloto fue aplicada a 20 docentes, luego de aplicar el programa SPSS, se obtuvo el valor del coeficiente Alfa de Cronbach, $\alpha = 0.856$ sugiriéndonos que el instrumento es altamente confiable. (Anexo 1)

- **Cuestionario sobre liderazgo distribuido**

El instrumento para medir el liderazgo distribuido, está constituido por 23 ítems, de los cuales 6 corresponden a la dimensión confianza (Favorecimiento de las relaciones internas, ítems 1 y 2; Libertad en el desempeño laboral, ítems 3 y 4 y Respeto a las ideas de grupo, ítems 5 y 6), 5 a la dimensión talento (Iniciativa de tareas propias, ítems 7; Asunción de nuevos retos, ítems 8 y 9; Crecimiento personal y organizacional, ítems 10 y 11), 6 a la dimensión motivación (Formación de metas personales, ítems 12 y 13; Satisfacción laboral, ítems 14 y 15; Conducción de manera asertiva ante los cambios o dificultades, ítems 16 y 17) y 6 a la dimensión acción compartida (Responsabilidad y autonomía, ítems 18 y 19; Comunicación asertiva, ítems 20 y 21; capacitación y efecto multiplicador, ítems 22 y 23) De acuerdo a los rangos que se encuentran a continuación, la variable 2 (Liderazgo distribuido) y las dimensiones se categorizaron, de siguiente manera:

Niveles	Confianza	Talento	Motivación	Acción compartida	Liderazgo distribuido
Bueno	[23-30]	[20-25]	[23-30]	[23-30]	[86-115]
Regular	[15-22]	[13-19]	[15-22]	[15-22]	[55-85]
Deficiente	[06-14]	[05-12]	[06-14]	[06-14]	[23-54]

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado a Juicio de expertos por Palacios (2016), pero por haber hecho algunas modificaciones se realizó nuevamente la validez y fue sometida a juicio de expertos por Henry Villacorta (2019).

La prueba piloto fue aplicada 20 docentes, luego de aplicar el programa SPSS, se obtuvo el valor del coeficiente Alfa de Cronbach, $\alpha = 0.881$ sugiriéndonos que el instrumento es altamente confiable. (Anexo 2)

2.5 Método de análisis de datos

Para el contraste de la hipótesis y establecer el grado de asociación entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido y entre sus respectivas dimensiones, se procesaron los datos utilizando la prueba de Kolgomorov-Smirnov, el cual por su función de nivel de significancia bilateral determinó que se debe usar la prueba paramétrica correlacional de Spearman por que $p > 0.05$. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). .

Para la interpretación del grado de relación positiva entre las variables se tendrá en cuenta la siguiente valoración:

INTERVALO GRADO DE RELACIÓN	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Para la evaluación de la influencia se realizó el análisis de varianza unidireccional Prueba T del análisis de regresión y el coeficiente de determinación para medir el porcentaje de influencia del coaching educativo en el liderazgo distribuido de los docentes de la Institucion Educativa virgen del Carmen del Alto Trujillo, 2019.

2.6 Aspectos éticos

Para reportar la veracidad de la información requerida, los instrumentos se sometieron a validez y confiabilidad; manteniéndose la confidencialidad de las respuestas de los docentes; obteniéndose datos verdaderos. Para mantener la originalidad del trabajo, cuando se utilizó bibliografía de otros autores, se citaron adecuadamente, respetando la propiedad intelectual de los mismos.

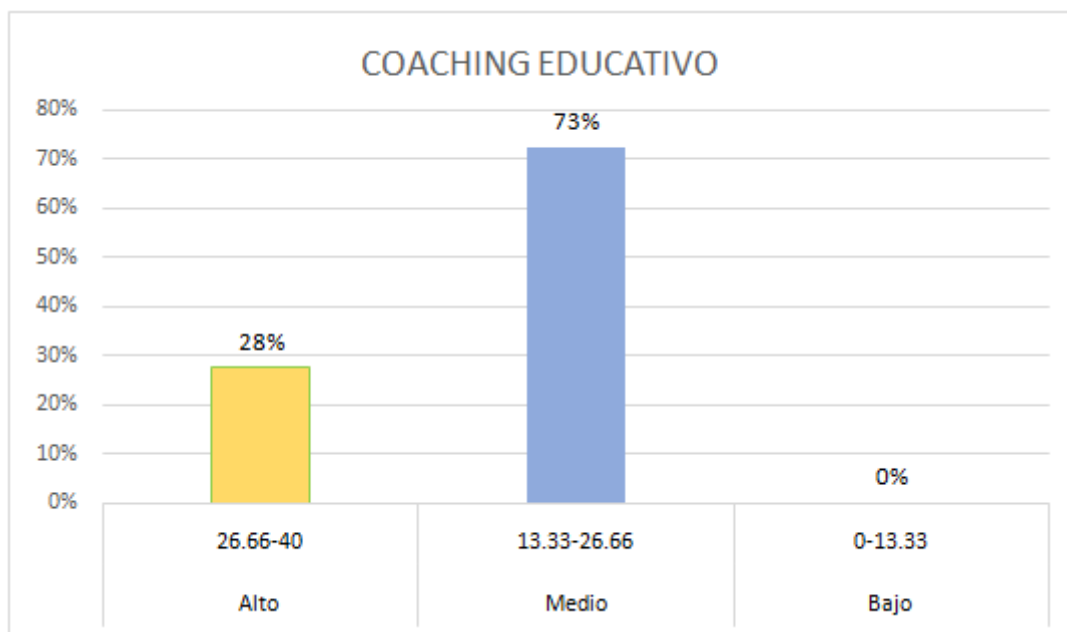
III. RESULTADOS

A continuación se presentan, en tablas y/o gráficos, los resultados obtenidos en el presente estudio.

Tabla 2. Nivel de Coaching educativo en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

Nivel	fi	%
Alto	22	28%
Medio	58	73%
Bajo	0	0%
Total	80	100%

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 2

Figura 1. Nivel de Coaching educativo en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

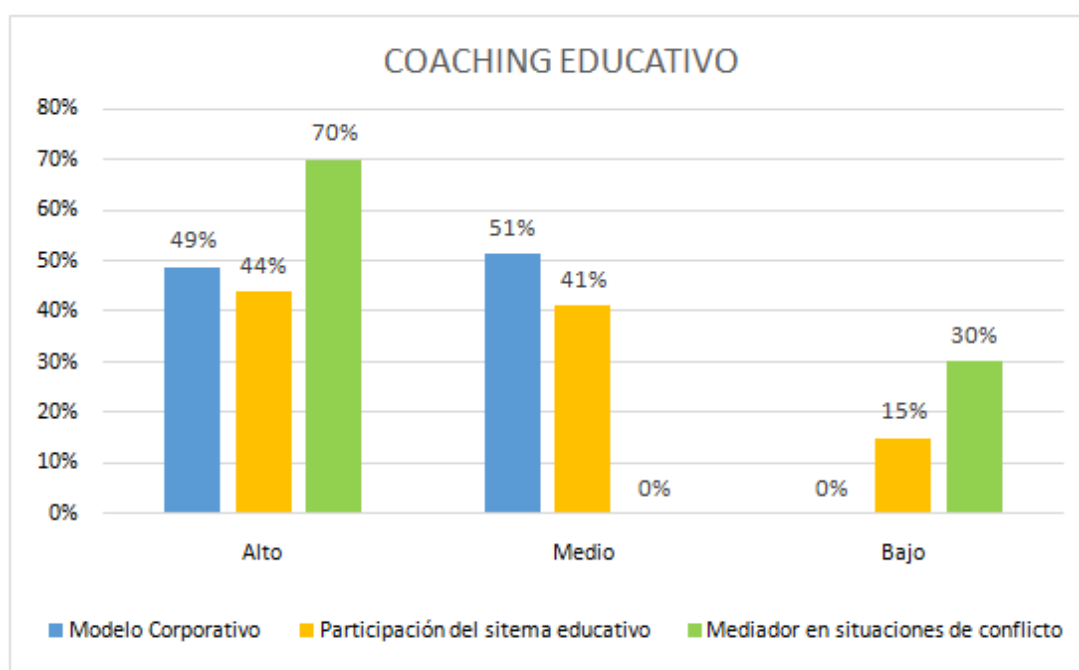
Descripción:

En la variable Coaching educativo, el 73% (58 docentes) se ubican en el nivel medio, mientras que el 28% (22 docentes), en el nivel alto.

Tabla 3. Nivel de Coaching educativo por dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

COACHING EDUCATIVO						
Nivel	Modelo cooperativo		Participación en el Sistema educativo		Mediador en Situaciones de Conflicto	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	39	49	35	44	56	70
Medio	41	51	33	41	0	0
Bajo	0	0	12	15	24	30
Total	80	100	80	100	80	100

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 3

Figura 2. Nivel de Coaching educativo por dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

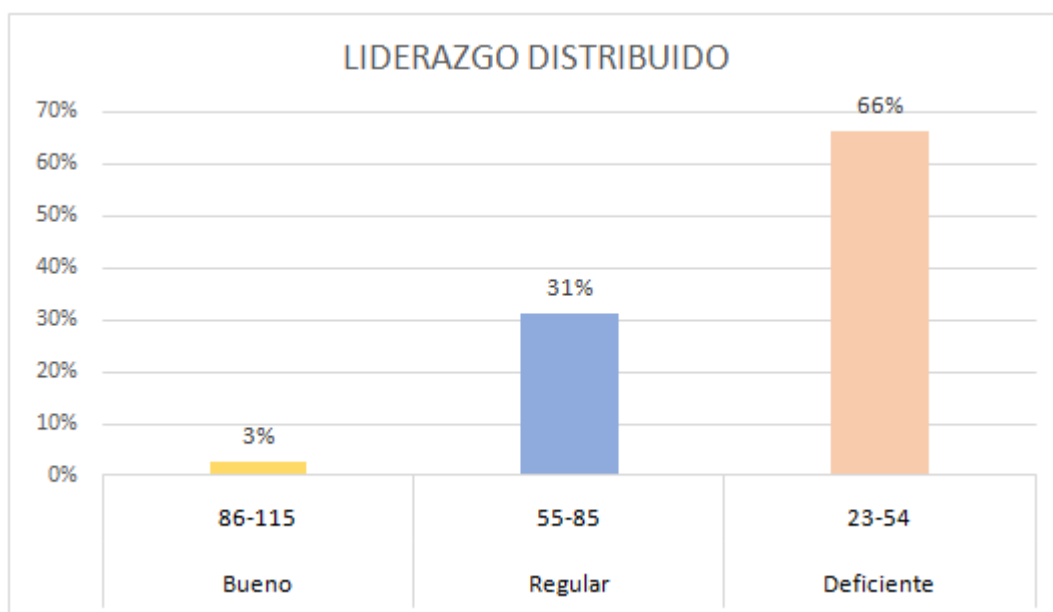
Descripción:

El coaching educativo por dimensiones, en participación en el sistema educativo y mediador en situaciones de conflicto se encuentran en el nivel alto con el 44% (35 docentes) y 70% (56 docentes), respectivamente, y en modelo cooperativo se encuentran en el nivel medio con 51% (41 docentes).

Tabla 4. Nivel de Liderazgo Distribuido en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

Nivel	fi	%
Bueno	2	3%
Regular	25	31%
Deficiente	53	66%
Total	80	100%

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 4

Figura 3. Nivel de Liderazgo Distribuido en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

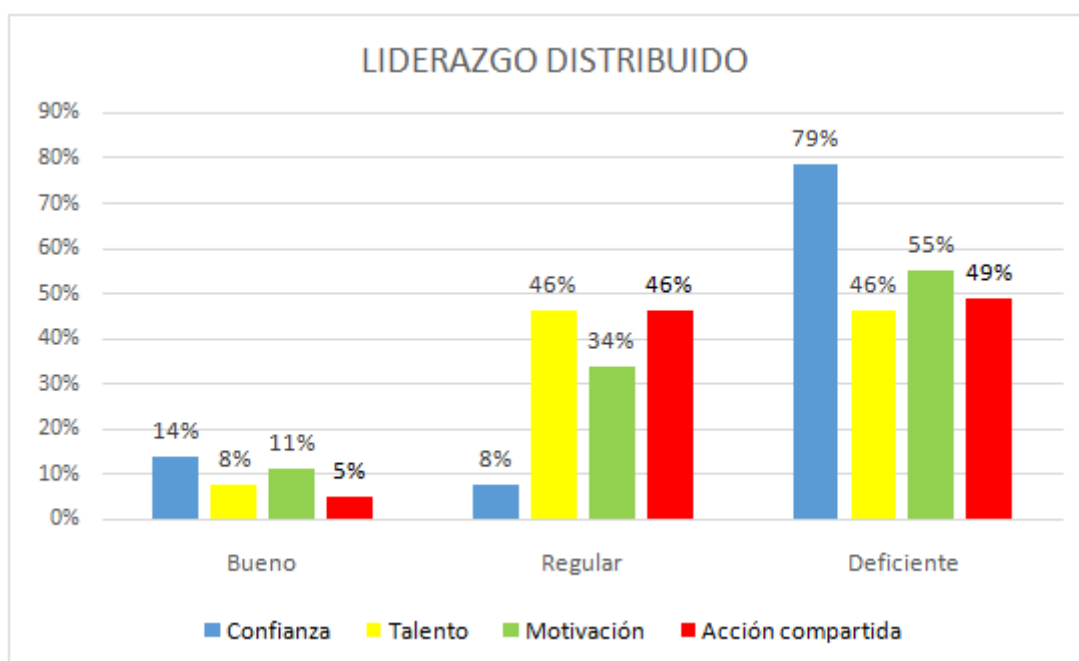
Descripción:

En la variable Liderazgo Distribuido, el 66% (53 docentes) se ubican en el nivel deficiente, el 31% (25 docentes), en el nivel regular, mientras que el 3% (2 docentes), en el nivel bueno.

Tabla 5. Nivel de Liderazgo Distribuido según dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

LIDERAZGO DISTRIBUIDO								
Nivel	Confianza		Talento		Motivación		Acción comparativa	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	11	14	6	8	9	11	4	5
Regular	6	8	37	46	27	34	37	46
Deficiente	63	79	37	46	44	55	39	49
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 5

Figura 4. Nivel de Liderazgo Distribuido según dimensiones en docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019

Descripción:

El liderazgo distribuido por dimensiones, en confianza, motivación y acción compartida se encuentran en el nivel deficiente con el 79% (63 docentes), 55% (44 docentes) y 49% (39 docentes), respectivamente; y en talento se encuentran en el nivel medio y deficiente con 56 (37 docentes).

Tabla 6. Correlación entre las dimensiones de Coaching Educativo y la variable Liderazgo distribuido, en docentes de una institución educativa del Alto Trujillo, 2019

Dimensiones		COACHING EDUCATIVO
Confianza	Correlación de Rho Spearman	0.021
	Sig. (bilateral)	0.851
	N	80
Talento	Correlación de Rho Spearman	-0.051
	Sig. (bilateral)	0.652
	N	80
Motivación	Correlación de Rho Spearman	0.138
	Sig. (bilateral)	0.224
	N	80
Acción Compartida	Correlación de Rho Spearman	0.125
	Sig. (bilateral)	0.269
	N	80
LIDERAZGO DISTRIBUIDO	Correlación de Rho Spearman	0.125
	Sig. (bilateral)	0.271
	N	80

Descripción:

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Coaching educativo y Liderazgo distribuido es 0.125, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.271 (p valor > 0.05).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Coaching educativo y dimensión confianza es 0.021, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.851 (p valor > 0.05).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Coaching educativo y dimensión talento es -0.051, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.652 (p valor > 0.05).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Coaching educativo y dimensión motivación es 0.138, correlación positiva muy débil y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.224 (p valor > 0.05).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Coaching educativo y dimensión acción compartida es 0.125, correlación positiva débil y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.271 (p valor > 0.05).

Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyéndose estadísticamente que no existe correlación significativa entre coaching educativo y liderazgo distribuido, ya que el nivel de significancia en todos los casos fue mayor a 0.05 ($p > 0.05$).

IV. DISCUSIÓN

El coaching educativo, es una manera de aumentar el intelecto y las habilidades que presentan los profesores (Knight, 2009); mientras que el liderazgo distribuido como menciona Carlos (2012) Dormann y Zapf (2001), hablar de liderazgo es tener la capacidad de influir en otras personas de su entorno guiándolos con el fin de lograr lo que se propone. Teniendo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa virgen del Carmen del Alto Trujillo, se llegó a determinar que no existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido, habiéndose obtenido un $p = 0.271 > 0.05$. Resultados que coinciden con Petrasco (2015) que en su estudio descriptivo sobre el Tipo de Liderazgo de la Gestión Educativa de un Instituto Municipal de Formación Superior de zona Norte de Buenos Aires, año 2015 y el Coaching como propuesta de mejora para el desarrollo del rol de líderes”, realizado en una muestra de 74 docentes, concluyó que hace falta la compañía a nivel de aula, y gestionar contundentemente los métodos de cambio, creación y optimación sobre calidad generalizada en la educación, sin embargo, si el personal promociona capacitaciones, estudios, etc y otras aspectos va a ir mejorando, además casi todos los líderes directivos proceden de modo administrativa, preocupándose por la labor sin desatender la indagación, promocionando los grupos participativos; además los docentes y los directivos no conocen a que se refieren por coaching y como puede mejorar al utilizarlo en la I.E. ya que el conocimiento de las cabezas de la gestión educativa es escaso sobre Coaching, sobre sus técnicas, métodos y como se aplica la gestión educativa.

Se encontró que el nivel de Coaching educativo de los docentes y en cada una de sus dimensiones Modelo cooperativo, participación en el Sistema Educativo y Mediador en Situaciones de Conflicto, se ubican en el nivel medio. Resultados que se asemejan a los reportados por Martel (2018), que al determinar la influencia del coaching educativo en el desempeño docente, en una muestra de 51 docentes, encontró que el modelo cooperativo con 58.8% (30), Participación en el sistema educativo con 62.7% (32) y Mediar en situaciones de conflicto con 82.4% (42) se ubican en un nivel bajo; lo cual puede deberse a que el Modelo cooperativo del coaching educativo, poco se percibe entre los colegas docentes actitudes de cooperación entre ellos, de aprender a aprender, de desarrollarse profesionalmente para lograr buenos resultados

académicos en los estudiantes. Respecto a la Participación en el sistema educativo, se percibe poca colaboración de los profesores en las acciones realizadas por la I.E. y hay poco fomento para que el padre de familia participe durante las actividades extracurriculares y de acompañamiento a sus menores hijos en el desarrollo académico y vivencia de valores. En la resolución de conflictos se han establecido pocas políticas de capacitación en “Mediador de resolución de conflictos” que permitan tomar decisiones atinadas.

Los resultados en el nivel de Liderazgo distribuido de los docentes y en cada una de las dimensiones Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida, se ubican en el nivel deficiente, Respecto al liderazgo. Resultados que concuerdan con Galindo que determinó si hay relación entre el liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes, en una muestra de 122 docentes, obteniendo que el nivel del liderazgo distribuido como medio de gestión de los docentes fue de 45% siguiendo un comportamiento moderado; pero que discrepan con Palacios (2016) que determinó los factores que intervienen en el liderazgo distribuido, los cuales van a permitir mejorar el desempeño docente, realizando en 10 docentes, encontrándose que el 60% tiene un nivel bueno.

Sin embargo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2003) en las instituciones educativas se redistribuyen en forma interna, mejorando las comunicaciones, permeabilizando los límites de la organización, desarrollando capacidades para resolver problemas de su quehacer diario y generando momentos para realizar proyectos en el futuro; por lo que se está proponiendo que el liderazgo del profesorado se ejerza durante las clases en la institución desarrollada por su experiencia profesional, empoderándose su rol profesional, llevando con él a superar su soledad y su individualidad aflorando sus mejores cualidades, aptitudes y destrezas poniéndose a prestar su ayuda a la población, ejerciéndose cargos de liderazgo con distintos cargos y rubros. En el mismo sentido, Singh y Steven (2010), recomiendan activar y multiplicar de recursos del liderazgo que se distribuyen en las I.E.

Finalmente considero que este trabajo será de mucha utilidad para futuras investigaciones y nuevos trabajos, siendo necesario que a los docentes se les realice un coaching educativo y que se les vaya formando en el ámbito del liderazgo distribuido.

V. CONCLUSIONES

No existe correlación significativa entre Coaching educativo y Liderazgo distribuido, con ($r = 0.125$), correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.271 (p valor > 0.05).

El nivel de Coaching educativo de los docentes y en cada una de sus dimensiones Modelo cooperativo, participación en el Sistema Educativo y Mediador en Situaciones de Conflicto, se ubican en el nivel medio.

El nivel de Liderazgo distribuido de los docentes y en cada una de las dimensiones Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida, se ubican en el nivel deficiente

No existe correlación significativa entre Coaching educativo y la dimensión Confianza con ($r = 0.021$), correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.851 (p valor > 0.05).

No existe correlación significativa entre Coaching educativo y la dimensión Talento con ($r = -0.051$), correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.652 (p valor > 0.05).

No existe correlación significativa entre Coaching educativo y la dimensión Motivación con ($r = 0.138$), correlación positiva muy débil y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.224 (p valor > 0.05).

No existe correlación significativa entre Coaching educativo y la dimensión Acción compartida con ($r = 0.125$), correlación positiva débil y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.269 (p valor > 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

Realizar estudios en otras instituciones educativas y comparar los resultados

Realizar otros estudios, basados en un análisis más extenso sobre el coaching educativo y el liderazgo distribuido.

Dar talleres sobre coaching educativo y fomentar que los docentes desarrollen esta destreza.

Realizar estudios tomándo en cuenta otras dimensiones y otras instituciones educativas y comparar los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2013). *Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los centros educativos fe y alegría*. (Tesis de grado). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9105-13-06378.pdf>
- Baños, G. y Colquepisco, M. (2012). *Coaching educativo y resolución de conflictos en docentes de la IEP “Jose Buenaventura Sepúlveda Fernández” de la provincia de Cañete*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bou Pérez, J. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Recuperado de: <http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-coaching-docentes.pdf>
- Camargo, M. (2017). *Prueba cómo es una sesión de ‘coaching’ y cuéntenos qué tal le parece*. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/cultura/gente/el-coaching-que-significa-y-cual-es-su-impacto-en-el-mundo-70476>
- Galindo, A. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 4-UGEL 01, 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima.
- Gestión (2015). *Demanda de coaching está en aumento por dificultades en la economía y estrés de ejecutivos*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/demanda-coaching-aumento-dificultades-economia-estres-ejecutivos-90286>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5^{ta} edición. México: Mc Graw Hill.
- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Martnez, V. (2012). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis inédita de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Montes, A. (2009). *El coaching como estrategia en educación*. Lima: Dialogos en Educación.
- O’Connor, J. (2005). *Guía práctica para obtener lo mejor de ti mismo y de los demás*. Barcelona: Urano.

- Petrasco, K. (2015). *Estudio Descriptivo sobre el Tipo de Liderazgo de la Gestión Educativa de un Instituto Municipal de Formación Superior de zona Norte de Buenos Aires, año 2015 y el Coaching como propuesta de mejora para el desarrollo del rol de líderes*. (Tesis para optar el grado de maestría en Recursos humanos). Buenos Aires, Argentina. Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales. Recuperado de: http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/3548/1/Abstract_Petrasco.pdf
- Villegas, C. (2019). *El coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N° 4010 Callao - 2017*. (Tesis para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión y Dirección Estratégica de Instituciones Educativas). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

I. PRESENTACION.

Estimados(as) docentes: El presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del coaching educativo de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 20 minutos.

II. INDICACIONES:

Lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque al estado del coaching educativo que Ud. percibe, marcando con un X.

LEYENDA:

2	=	Sí
1	=	A VECES
0	=	No

Nº	ITEMS	Sí	Av	No
	MODELO COOPERATIVO	2	1	0
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos			
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender			
3	Percibe en sus colegas gestar el desarrollo del conocimiento			
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos			
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas			
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo			
8	Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos			
9	Percibe en sus colegas que aprende porque desea ser una persona madura			
	PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO			
10	Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo			
11	Perciben en sus estudiante, su participación activa en el sistema educativo			
12	Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo			
13	Percibe en los directores, su en el sistema educativo			
14	Se facilita a a profesores, estudiantes, padres, y directivos, recursos de desarrollo			
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas			
	MEDIADOR EN SITUACIONES DE CONFLICTOS			
16	El coachin educativo, media en situaciones de conflicto.			
17	El coaching educativo, aporta herramientas para la toma de decisiones			
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
19	El coaching educativo, permite a los orientadores actuar sabiamente			
20	El coaching educativo permite mejorar el rendimiento de los coachees			

Gracias, por su colaboración

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre coaching educativo

Autor:

Br. Martel León, Sergio William

Validado por Mg. Henry Villacorta Valencia (2019)

Administración:

Individual

Procedencia:

Programa Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo. Año: 2017

Aplicación:

Docentes

Duración:

20 minutos

Uso:

Instituciones educativas.

Dimensiones a medir:

Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto.

Nº total de Ítems:

20 ítems.

Descripción de la Prueba:

Se presenta el instrumento elaborado sobre coaching educativo partiendo de la variable general, dividida en tres dimensiones: Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo, mediar en situaciones de conflicto. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

El modelo cooperativo

Comprende el desarrollo de la capacidad de aprender y de la capacidad de seguir creciendo para tener buenos resultados académicos y ser una persona madura

La participación en el sistema educativo

Es la gestión educativa que realiza el director para lograr la participación de la comunidad educativa en el sistema educativo y dotarlos de recursos y herramientas para el desarrollo

Mediar en situaciones de conflicto

Consiste en mediar en situaciones de conflicto, aportar herramienta para la toma de decisiones, respetar acuerdos y desarrollar el rol del coach y coachee

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 20 preguntas; cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas: Si (2 puntos), Av (1 punto), No (0 punto).

Para evaluar la variable 1 (Coaching educativo) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en la siguiente tabla:

Niveles	Modelo cooperativo	Participación en el sistema educativo	Mediar en situaciones de conflicto	Coaching
Alto	(12 – 18)	(8 – 12)	(0.66 – 10)	(26.66 – 40)
Medio	(6 – 12)	(4 – 8)	(0.33 – 0.66)	(13.33 – 26.66)
Bajo	(0 – 6)	(0 – 4)	(0 – 3.33)	(0 – 13.33)

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Coaching educativo: (variable1) Modelo cooperativo (Dimensión 1, con 9 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9). Participación en el sistema educativo (Dimensión 2, con 6 ítems: 10,11,12,13,14,15). Mediar en situaciones de conflicto (Dimensión 3, con 5 ítems: 16,17,18,19,20).

Validación del Instrumento:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO

TÍTULO: El coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019

AUTOR: Br. Sánchez LLaro, Marilú Barbarita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Sí	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
COACHING EDUCATIVO	MODELO COOPERATIVO	Capacidad de aprender	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas gestar el desarrollo del conocimiento				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas				x		x		x		x		
			Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar				x		x		x		x		
	Capacidad de crecimiento	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo				x		x		x		x			
		Percibe en sus colegas que aprende para tener buenos resultados académicos				x		x		x		x			
		Percibe en sus colegas que aprende porque desea ser una persona madura				x		x		x		x			

	PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	Participación de la comunidad educativa	Percibe en sus colegas, su participación activa en el sistema educativo				x		x		x		x	
			Perciben en sus estudiantes, su participación activa en el sistema educativo				x		x		x		x	
			Percibe en los padres de familia, su participación activa en el sistema educativo				x		x		x		x	
			Percibe en los directores, su participación en el sistema educativo				x		x		x		x	
		Facilita de recursos y herramientas	Se facilita a los profesores, estudiantes, padres, y directivos, recursos de desarrollo				x		x		x		x	
			Se facilita a los profesores, estudiantes, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas				x		x		x		x	
	MEDIAR EN SITUACIONES DE CONFLICTO	Facilitación de ideas para la toma de decisiones	El coaching educativo, media en situaciones de conflicto.				x		x		x		x	
			El coaching educativo, aporta herramientas para la toma de decisiones				x		x		x		x	
			El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto				x		x		x		x	
		Resolución de conflictos	El coaching educativo, permite a los orientadores (coach) actuar sabiamente				x		x		x		x	
El coaching educativo permite mejorar el rendimiento de los coachees					x		x		x		x			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Coaching educativo

OBJETIVO: Medir el nivel de coaching educativo en los docentes

DIRIGIDO A: Docentes de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			


.....
Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA
A 696703
ANR

Confiabilidad del Instrumento:

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre coaching educativo después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

Σ : Sumatoria

K: El número de ítems

ΣS_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.763$ este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable Ver Cálculo:

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA
MUESTRA PILOTO DEL COACHING EDUCATIVO**

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
7	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1
8	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1
10	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2
12	2	2	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1	0	2	2	1	0
13	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
14	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
15	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
17	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1	0	0	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Muestra Piloto.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	20

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

I. PRESENTACION.

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar cómo es el liderazgo distribuido en una institución educativa del Alto Trujillo.

II. INDICACIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre diferentes aspectos del liderazgo distributivo; usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa sobre el recuadro que le parezca conveniente.

Le agradecemos seguir las siguientes instrucciones:

- Usted podrá contestar el cuestionario marcando con aspa “X” la alternativa que refleje su punto de vista. Nunca (1), Alguna vez (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
- Escriba una sola respuesta por cada pregunta.
- Una vez que haya terminado devuelva todo el material.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Confianza						
1	Los docentes reciben respaldo de sus coordinadores y directivos en relación a su desempeño laboral					
2	El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la institución educativa.					
3	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa					
4	Los docentes están dispuestos a aceptar y realizar retos dentro de la institución educativa.					
5	El apoyo activo del director es esencial cuando se introducen cambios en las distintas tareas de la institución educativa					
6	Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.					
Talento						
7	La institución genera iniciativas en las tareas propias de la organización					
8	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la institución educativa.					
9	La institución aprovecha el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.					
10	La institución educativa tiene políticas de estímulo que					

	expresan condiciones para el desarrollo del talento de los docentes.					
11	Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo profesional e institucional					
Motivación						
12	Los directivos brindan a los docentes incentivos que los motivan a enriquecer el valor de su trabajo.					
13	Se permite entre los docentes, el desarrollo de sus capacidades para la toma de decisiones					
14	Existe mayor grado de motivación en los docentes cuando el director valora su trabajo					
15	Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la institución educativa					
16	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su aula.					
17	Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la institución educativa.					
Acción compartida						
18	Se ejercen acciones coordinadas, colaborativas y colectivas entre los directivos y docentes de la institución					
19	El director y los coordinadores promueven que los docentes trabajen juntos hacia una visión Compartida					
20	El ejercicio de acciones de liderazgo dentro de la institución educativa se da a través de una comunicación asertiva.					
21	Los coordinadores de nivel juegan un papel importante de liderazgo a través de la comunicación que ejercen con los miembros de la institución educativa					
22	La institución educativa promueve el desarrollo de habilidades en los docentes					
23	Cuando los docentes asisten a cursos de desarrollo profesional, hacen un efecto multiplicador					

Gracias, por su colaboración

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre liderazgo distribuido

Autor:

Br. Palacios Terrones, Fidela Roxana

Validado por Mg. Henry Villacorta Valencia (2019)

Administración:

Individual

Procedencia:

Programa Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo. Año: 2016

Aplicación:

Docentes

Duración:

20 minutos

Uso:

Instituciones educativas.

Dimensiones a medir:

Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida

Nº total de Ítems:

23 ítems.

Descripción de la Prueba:

Se presenta el instrumento elaborado sobre liderazgo distribuido partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida

Confianza: Característica donde se desarrolla las diversas relaciones entre todo el personal que labora en una institución educativa, convirtiéndose en un elemento fundamental para el desarrollo del conocimiento dentro de la institución educativa.

Talento: Autonomía del docente, que se va generando entre todos sus colegas desde sus propias iniciativas, durante el desarrollo de las actividades educativas de su institución.

Motivación: Incentivos que los directores brindan a sus docentes para motivarlos, no necesariamente económicos, sino a través de estímulos o elogios lo que harán enriquecer sus conocimientos y valorar su trabajo,

Acción compartida: Es el compartir las ideas y hacerlas realidad.

Como señala Donaldson (2006), el liderazgo es un proceso colectivo distribuido a todos los docentes que se identifican con la institución educativa.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 23 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas: Nunca (1), Alguna vez (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Para evaluar la variable 2 (Liderazgo distribuido) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en la siguiente tabla:

Niveles	Confianza	Talento	Motivación	Acción compartida	Liderazgo distribuido
Bueno	(23-30)	(20-25)	(23-30)	(23-30)	(86-115)
Regular	(15-22)	(13-19)	(15-22)	(15-22)	(55-85)
Deficiente	(06-14)	(05-12)	(06-14)	(06-14)	(23-54)

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Liderazgo distribuido: (variable2) Confianza (Dimensión 1, con 6 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6). Talento (Dimensión 2, con 5 ítems: 7, 8, 9, 10,11). Motivación (Dimensión 3, con 6 ítems: 12,13, 14, 15, 16,17. Acción compartida (Dimensión 4, con 6 ítems: 18,19, 20, 21, 22, 23).

Validación del Instrumento:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

TÍTULO: El coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019

AUTOR: Sánchez Llaro, Marilú Barbarita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Alguna vez	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO DISTRIBUIDO	CONFIANZA	Favorecimiento de las relaciones internas	Los docentes reciben respaldo de sus coordinadores y directivos en relación a su desempeño laboral						x		x		x		x		
			El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la institución educativa.						x		x		x		x		
		Libertad en el desempeño laboral	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa						x		x		x		x		
			Los docentes están dispuestos a aceptar y realizar retos dentro de la institución educativa.						x		x		x		x		
		Respeto a las ideas de grupo	El apoyo activo del director es esencial cuando se introducen cambios en las distintas tareas de la institución educativa						x		x		x		x		
			Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.						x		x		x		x		
	TALENTO	Iniciativa de tareas propias	La institución genera iniciativas en las tareas propias de la organización						x		x		x		x		
		Asunción de nuevos retos	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la institución educativa.						x		x		x		x		

MOTIVACIÓN		La institución aprovecha el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.							x		x		x		x		
	Crecimiento personal y organizacional	La institución educativa tiene políticas de estímulo que expresan condiciones para el desarrollo del talento de los docentes.							x		x		x		x		
		Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo profesional e institucional							x		x		x		x		
	Formación de metas personales	Los directivos brindan a los docentes incentivos que los motivan a enriquecer el valor de su trabajo.							x		x		x		x		
		Se permite entre los docentes, el desarrollo de sus capacidades para la toma de decisiones							x		x		x		x		
	Satisfacción laboral	Existe mayor grado de motivación en los docentes cuando el director valora su trabajo							x		x		x		x		
		Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la institución educativa							x		x		x		x		
	Conducción asertiva ante los cambios o dificultades	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su aula.							x		x		x		x		
		Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la institución educativa.							x		x		x		x		

ACCIÓN COMPARTIDA	Responsabilidad y autonomía	Se ejercen acciones coordinadas, colaborativas y colectivas entre los directivos y docentes de la institución						x		x		x		x		
		El director y los coordinadores promueven que los docentes trabajen juntos hacia una visión compartida						x		x		x		x		
	Comunicación asertiva	El ejercicio de acciones de liderazgo dentro de la institución educativa se da a través de una comunicación asertiva.						x		x		x		x		
		Los coordinadores de nivel juegan un papel importante de liderazgo a través de la comunicación que ejercen con los miembros de la institución educativa						x		x		x		x		
	Capacitación y efecto multiplicador	La institución educativa promueve el desarrollo de habilidades en los docentes						x		x		x		x		
		Cuando los docentes asisten a cursos de desarrollo profesional, hacen un efecto multiplicador						x		x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Distribuido

OBJETIVO: Medir el nivel de liderazgo distribuido en los docentes

DIRIGIDO A: Docentes de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			


.....
Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA
A 696703
ANR

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA
MUESTRA PILOTO DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

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

Fuente: Muestra Piloto.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	23

ANEXO 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.

AUTOR: Br. Sánchez LLaro, Marilú Barbarita

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General: ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel del coaching educativo en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019?</p>	<p>General: Determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de coaching educativo en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo,</p>	<p>General Existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p> <p>Específicas:</p>	<p><u>Variable 1</u> Coaching educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo cooperativo • Participación en el sistema educativo • Mediar en situaciones de conflicto <p><u>Variable 2</u> Liderazgo distribuido</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza. • Talento. • Motivación. • Acción compartida 	<p>El coaching educativo se evaluó en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; a través del Cuestionario: "Coaching Educativo" que consta de 20 ítems.</p> <p>El liderazgo distribuido se evaluó en las dimensiones: Confianza, Talento, Motivación y Acción compartida, que consta de 23 ítems.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional- Descriptiva</p> <p>Por el alcance: transversal</p> <p>Población: docentes</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión confianza del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019?</p>	<p>2019. Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión confianza del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión confianza del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión talento del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión talento del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión talento del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión motivación del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo,</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión motivación del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión motivación del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto</p>			

<p>2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching educativo y la dimensión acción compartida del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019?</p>	<p>Trujillo, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión acción compartida del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p>	<p>Trujillo, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión acción compartida del liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo, 2019.</p>			
---	---	--	--	--	--

ANEXO 04

IR. VIRGEN DEL CARMEN
DISTRITO EL POSEDER
FECHA RECIBIDA: 5 de junio del 2019
FOLIO: 16
DIRECCIÓN: 8:05 am.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Alto Trujillo; 04 de Junio del 2019

SOLICITO LA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE MI PROYECTO DE TESIS DENOMINADO: “EL COACHING EDUCATIVO Y EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO” A SU PERSONAL DOCENTE LOS DIAS 5 Y 6 DE JUNIO

Señora:

Directora de la I.E. “VIRGEN DEL CARMEN”

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, como estudiante de Maestría de Administración de Educación De La Universidad Cesar Vallejo De Trujillo del III ciclo con la finalidad de solicitar a su digna persona la autorización para poder aplicar el proyecto de Tesis: **El Coaching Educativo y el Liderazgo Distribuido** a su personal docente que usted dirige los días 5 y 6 de junio según cronograma.



5 de junio (turno mañana)	6 de junio (turno tarde)
Según horario de recreo de los alumnos del nivel primaria y secundaria	Según horario de recreo de los alumnos del nivel primaria y secundaria

Es propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y alta estima

Atte.

MARILU BARBARITA SANCHEZ LLARO
DNI: 40607716

ANEXO 05

**Institución Educativa**
“Virgen del Carmen”
CREADO POR RDR. N° 3387 DEL 05 DE AGOSTO DE 1999


LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“VIRGEN DEL CARMEN” DEL CENTRO POBLADO
ALTO TRUJILLO, DISTRITO EL PORVENIR.

HACE CONSTAR:


CONSTANCIA

Que la profesora **MARILÚ BARBARITA SANCHEZ LLARO** estudiante de Maestría en Administración de la Educación del III ciclo de la Universidad “Cesar Vallejo” ha aplicado el cuestionario sobre **COACHING EDUCATIVO Y LIDERAZGO DISTRIBUIDO** en nuestra institución educativa.

se expide la presente constancia a solicitud verbal de la interesada para los fines que estime conveniente.

ALTO TRUJILLO, 10 DE JUNIO DEL 2019.

RAJV/DIR.IE


Renee A. Jara Valverde
Mg. **Renee A. Jara Valverde**
DIRECTORA

ALTO TRUJILLO - EL PORVENIR